

# Sisällysluettelo

<b>Yrityksen esittely</b>	<b>2</b>
KONE lyhyesti	2
Toimitusjohtajan katsaus	4
Hallituksen puheenjohtajan tervehdys	6
<b>Toimintaympäristö</b>	<b>8</b>
Megatrendit	10
Strategia	14
<b>Lisäarvon luonti</b>	<b>16</b>
Taloudellinen vastuu	16
Sidosryhmät	19
<b>Ratkaisut</b>	<b>22</b>
People Flow™ -ratkaisut	24
Ratkaisujen kehittäminen ja innovointi	26
Ratkaisujen ja palvelujen ekotehokkuus	28
Elinkaarianalyysit	34
<b>Toiminnot</b>	<b>36</b>
Toimitusketju	38
Toimittajat	40
Turvallisuus	42
Ympäristövastuu	44
Toiminnoistamme aiheutuvat ympäristövaikutukset	46
<b>Ihmiset</b>	<b>54</b>
Henkilöstö	56
Eettiset liiketoimintatavat	64
<b>Hallinnointi ja raportointi</b>	<b>66</b>
Hallitus	68
Johtokunta	69
Raportoinnin laajuus	70
Sanasto	71
GRI-taulukko	72

# Edelläkävijä People Flow -ratkaisuihin

KONE kuuluu alansa johtaviin yrityksiin ja tarjoaa asiakkailleen edistyksellisiä hissejä, liukuportaita ja automaattiovia sekä monipuolisia ratkaisuja niiden huoltoon ja modernisointiin. Eri asiakasryhmien tarpeiden ymmärtäminen ohjaa toimintaamme. Tavoitteenamme on tarjota paras käyttäjäkokemus kehittämällä ja toimittamalla People Flow™ -ratkaisuja, jotka mahdollistavat ihmisten liikkumisen rakennuksissa sujuvasti, turvallisesti, mukavasti ja viivytyksettä yhä nopeammin kaupungistuvassa ympäristössä.

KONEen keskeisiä asiakkaita ovat rakennusurakoitsijat, rakennusten omistajat, kiinteistönhallintayhtiöt ja kiinteistöjen kehittämiseen keskittyvät toimijat. Lisäksi arkkitehdit, viranomaiset ja konsultit ovat tärkeitä vaikuttajia ja päätöksentekijöitä hissien ja liukuportaiden ostoprosessissa.

KONE on segmentoinut markkinat kiinteistön käyttötarkoituksen mukaan. Pääsegmentit ovat asuinalot, hotellit, toimisto- ja liikekiinteistöt, infrastruktuuri ja sairaalat. KONE palvelee myös erikoiskohteita, kuten vapaa-ajan keskuksia, koulutuskeskuksia, teollisuuskiinteistöjä ja laivoja.

KONEella on maailmanlaajuisesti satojatuhansia asiakkaita, joista suurin osa on kunnossapidon asiakkaita.

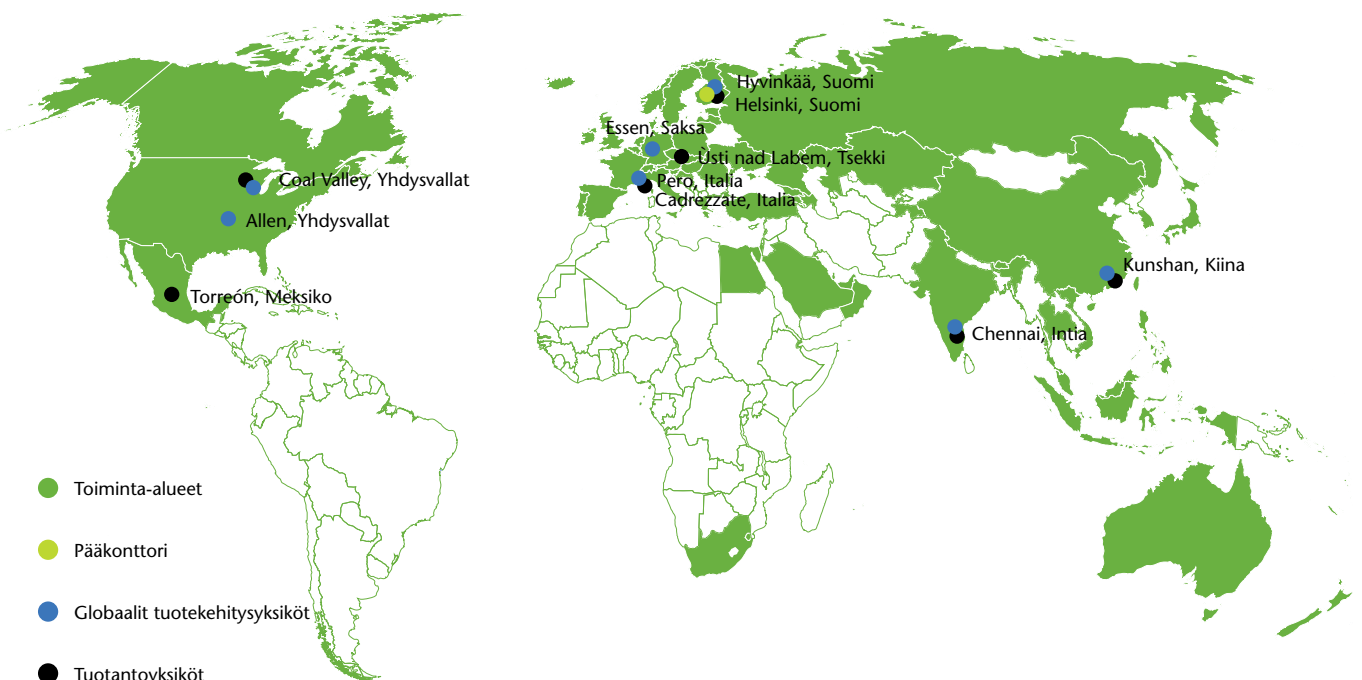
Kunnossapidon asiakkaisiin kuuluu niin yhden rakennuksen kattavia sopimuksia tekeviä kiinteistönhallintayhtiöitä kuin suuria kansainvälisiä liike- ja hotelliketjuja.

KONEella on yli 1 000 toimipaikkaa eri puolilla maailmaa, kahdeksan tuotantolaitosta, jotka sijaitsevat kaikilla päämarkkinoilla, ja seitsemän globaalia tutkimus- ja tuotekehityskeskusta. Lisäksi KONEella on valtuutettuja jakelijoita yli 60 maassa. Yhtiön pääkonttori sijaitsee Helsingissä.

KONEen organisaatio on jaettu kahteen liiketoimintayksikköön, Palvelut ja Uudet hissit ja liukuportaat, sekä neljään maantieteelliseen alueeseen, Keski- ja Pohjois-Eurooppa, Länsi- ja Etelä-Eurooppa, Aasia ja Tyynenmeren alue ja Amerikka. Suurprojektit-liiketoimintayksikkö yhdistettiin Uudet hissit ja liukuportaat -yksikköön vuonna 2010. KONE perusti myös uuden Customer Experience -yksikön vahvistamaan yhtiön asiakaslähtöisyyttä.

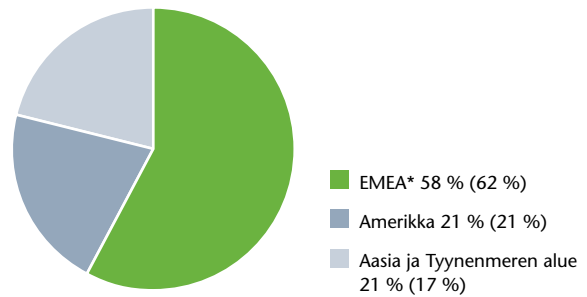
Vuonna 2010 KONEen liikevaihto oli 5 miljardia euroa ja henkilöstömäärä noin 33 800. Yhtiön B-sarjan osake noteerataan NASDAQ OMX Helsinki Oy:ssä. KONE vietti satavuotisjuhlavuottaan vuonna 2010.

## KONE maailmalla

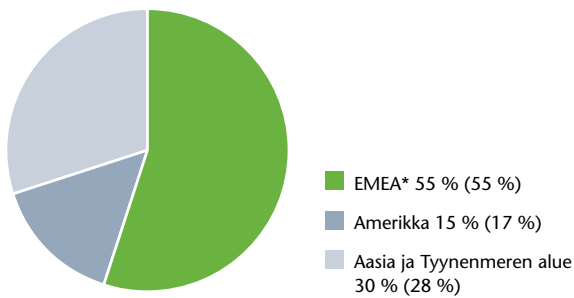


Vuonna 2010 KONEen liikevaihto oli 5 miljardia euroa ja henkilöstömäärä noin 33 800.

Liikevaihto markkina-alueittain 2010 (2009), %



Henkilöstö markkina-alueittain 2010 (2009), %



Liikevaihto liiketoiminnoittain 2010 (2009), %



\* Eurooppa, Lähi-itä, Afrikka

Avainluvut		2010	2009	muutos-%
Saadut tilaukset	Me	3 809,0	3 432,4	11,0
Tilaukanta	Me	3 597,8	3 309,1	8,7
Liikevaihto	Me	4 986,6	4 743,7	5,1
Liikevoitto	Me	696,4	600,3 <sup>1)</sup>	16,0
Liikevoitto	%	14,0	12,7 <sup>1)</sup>	
Rahavirta liiketoiminnasta (ennen rahoituseriä ja veroja)	Me	857,2	825,1	
Tilikauden voitto	Me	535,9	466,4	
Tilikauden laaja tulos	Me	577,6	449,5	
Laimentamaton osakekohtainen tulos	e	2,10	1,84	
Korollinen nettovelka	Me	-749,8	-504,7	
Omavaraisuusaste	%	49,3	47,0	
Nettovelkaantumisaste	%	-46,8	-37,7	

1) Ilman 33,6 miljoonan euron kiinteiden kustannusten sopeuttamisohjelmaan liittyvää kertaluonteista uudelleenjärjestelykulua, joka kirjattiin toisella neljänneksellä.

## Vastuullisuus vahvistaa liiketoimintaamme

KONE kehittyi myönteisesti monilla keskeisillä liiketoimintansa osa-alueilla vuonna 2010. Asiakasuskollisuus parani, työtyytyväisyys oli hyvällä tasolla ja saavutimme pitkän aikavälin liikevoittotavoittemme yleisen taloustilanteen haasteista huolimatta. KONE lanseerasi vuoden aikana useita merkittäviä tuotteita ja jatkoi huoltotoimintansa laajentamista. Huoltokannassamme on nyt yli 800 000 hissiä ja liukuporrasta.

### Kohti erinomaisuutta kaikilla vastuun osa-alueilla

Olen ilahtunut saavutuksistamme kaikilla yritysvastuun osa-alueilla – taloudellisesta ja ympäristövastuusta sosiaaliseen vastuuseen. Sitoutumisemme jatkuvaan parantamiseen ja innovointiin liittyy olennaisesti KONEen arvoihin. Arvojamme ovat asiakkaiden ilahduttaminen, into saada aikaan ja tahto uudistua. Samalla kuitenkin tiedostamme, että saavutamme tavoittemme ainoastaan onnistumalla yhdessä. Uskon, että meidät erottaa kilpailijoista se laaja-alaisuus, jolla pyrimme kehittämään KONEtta.

Yksi vuonna 2010 saavutetuista tärkeistä merkkipaaluista oli uusien hissien energiankulutuksen pienentäminen 50 prosentilla. Tämän kunnianhimoisen tavoitteen olimme asettaneet itsellemme vuonna 2008. Selkeästi suurin osa eri puolille maailmaa toimitettavista KONE-hisseistä täyttää tällä hetkellä tavoitteen yhdessä toimittajiemme kanssa kehitettyjen teknologioiden ansiosta. Panostamme myös toimintojemme hiilijalanjäljen pienentämiseen. Vuonna 2010 KONEen toiminnan liikevaihtoon suhteutettu hiilijalanjälki pieneni pääasiassa ajoneuvokalustomme ekotehokkuuden parantumisen johdosta.

Myös asiakastytyytyväisyydessä jatkui vuonna 2010 positiivinen kehitys. Uskon, että onnistumisemme tällä rintamalla on suoraa seurausta pyrkimyksistämme lisätä KONEen asiakaslähtöisyyttä parantamalla taitoamme kuunnella asiakkaiden tarpeita ja vastata niihin sopivilla People Flow™ -ratkaisulla. Otimme vuonna 2010 käyttöön työkaluja, joilla voimme tukea ja seurata myyntityötämme. Vahvistimme



myös segmenttitarjontaamme lanseeraamalla useita korkealaatuisia, hinnaltaan kilpailukykyisiä tuotteita, jotka toimitetaan entistä nopeammin.

### Henkilöstömme sitoutuminen viestii innostuksesta ja motivaatiosta

Etenemisemme monella eri rintamalla on tulosta henkilöstömme sitoutumisesta ja innostuneesta suhtautumisestaan työhönsä. Jatkoimme panostuksia henkilöstöömme ja pyrkimyksiämme tehdä KONEesta erinomainen työpaikka. Kolmena viime vuonna olemme painottaneet vahvasti johtamistaitoja, mikä on auttanut meitä ylläpitämään hyvää työilmapiiriä taloudellisesti haastavista ajoista huolimatta. Tuoreimman, vuoden 2011 alussa toteutetun, työtyytyväisyystutkimuksemme mukaan henkilöstömme sitoutuminen on edelleen

parantunut ja ihmiset kokevat, että muut arvostavat heidän näkemyksiään ja ajatuksiaan. Henkilöstön innostaminen ja motivointi ovat keskeisellä sijalla pyrkimyksissämme lisätä KONEen asiakaslähtöisyyttä.

### Jatkuva kehittyminen edellyttää uusia näkökulmia

Tehtyämme kolme vuotta työtä aikaisempien kehitysohjelmiemme parissa meidän on nyt aika katsoa asioita uudesta näkökulmasta. Tähänastisten saavutustemme ja toimintaympäristömme asettamien haasteiden pohjalta olemme määritelleet uudet kehitysohjelmat kolmeksi seuraavaksi vuodeksi. Ne ovat: asiakaskokemus, osallistuva henkilöstö, innovatiiviset People Flow -ratkaisut, johtajuus palveluissa ja erinomaisuus läpi toimitusketjun. Kaikessa, mitä teemme, pidämme lisäksi mielessä kolme erityistä painopistealuetta, jotka ovat turvallisuus, laatu ja yksinkertaistaminen.

Kaiken kaikkiaan olen ylpeä KONEen edistymisestä niin monella eri rintamalla. Se muodostaa vankan pohjan tulevalle kehitykselle. Olemme asettaneet KONEelle uudet pitkän aikavälin tavoitteet taloudellisen vastuun osa-alueella, mutta on tärkeää muistaa, että tekemämme työ ulottuu niitä paljon laajemmalle. Tiedostamme, että lisäarvon luominen liittyy olennaisesti vastuulliseen toimintaan ja sitoutumiseemme niitä kohtaan, jotka tekevät työtä tavoitteidemme saavuttamiseksi.



Matti Alahuhta

Toimitusjohtaja  
KONE Oyj

Yksi vuonna 2010 saavutetuista tärkeistä merkkipaaluista oli uusien hissien energiankulutuksen pienentäminen 50 prosentilla.

# Kestävän kehityksen mukaisia kaupunki- ympäristöjä tuleville sukupolville

KONE vietti satavuotisjuhlavuottaan vuonna 2010. Pitkän taipaleensa aikana KONE on ollut mukana monenlaisessa teollisessa toiminnassa, mutta pääpaino on aina ollut hissi- ja liukuporrasliiketoiminnassa. Voimmekin olla ylpeitä johtavasta asemasta, jonka olemme saavuttaneet alallamme parhaan käyttäjäkokemuksen tarjoavien innovatiivisten, turvallisten ja ekotehokkaiden ratkaisujen ansiosta.

KONEen tulevaan kasvuun vaikuttavat tietyt megatrendit, joista tärkein on kaupungistuminen. Se tukee niin hissien ja liukuportaiden kuin kunnossapitopalveluidenkin kysyntää tulevina vuosina. Kaupungistumisen nopeutta kuvaa yli kymmenen miljoonan asukkaan megakaupunkien määrän kasvamisen vuoden 1980 neljästä 21:een vuonna 2010. Kaupunkiväestön arvioidaan kasvavan vuoteen 2030 mennessä viiteen miljardiin, mikä on 1,4 miljardia nykyistä enemmän.

Kaupunkialueiden kasvu on selvintä Aasiassa, ja alueen väestönkasvun sekä muuttoliikkeen maaseudulta kaupunkiin odotetaan jatkuvan. Kiina on jo nyt maailman kaupungistunein valtio, ja sen kaupunkiväestön uskotaan kasvavan 350 miljoonalla ihmisellä liki miljardiin vuoteen 2025 mennessä.

KONE on valmis vastaamaan tähän koko rakennusteollisuutta koskevaan haasteeseen. Globaalit prosessit ja yli 1 000 toimipaikan tarjoama laaja paikallinen läsnäolo takaavat KONEelle vahvat lähtökohdat osallistua kaupungistumisen eri vaiheisiin ympäri maailmaa. Rakentamalla kaupunkialueita, joissa ihmiset voivat liikkua sujuvasti ja turvallisesti, tuemme samalla talouden kestävästä kehitystä kaikkialla maailmassa.

KONE on perinteisesti ollut aktiivinen toimija yhteisöissä, joissa yhtiöllä on toimintaa. KONE Oyj:n 100-vuotissäätiö perustettiin vuonna 2010 juhlistamaan KONEen satavuotista taivalta hissi- ja liukuporrasteollisuudessa. Säätiön tarkoituksena on edistää ja tukea lasten ja nuorten kasvatus-, koulutus- ja kulttuuritoimintaa eri puolilla maailmaa. Säätiö pyrkii etenkin tukemaan luovalla tavalla toimintaa maissa, joissa nuorten kehittymismahdollisuudet ovat rajalliset ja joiden liike-elämässä KONE on aktiivisesti



mukana. Säätiön ensimmäinen lahjoitus oli useita Kiinan kaupunkeja palveleva kirjastoauto.

Kiitän kaikkia sidosryhmiämme jälleen yhdestä menestyksekkästä vuodesta KONEen satavuotisessa historiassa ja toivon teidän tukevan meitä myös jatkossa tarttuessamme tuleviin mahdollisuuksiin.

Antti Herlin

Hallituksen puheenjohtaja,  
KONE Oyj

A young girl with dark hair and glasses is lying on her stomach in a lush green field, reading a book. She is wearing a pink patterned shirt. The background shows trees and a building in the distance.

## Kirjastoauto edistää Kiinan koululaisten lukuharrastusta

KONE Oyj:n 100-vuotissäätiö perustettiin vuonna 2010 juhlistamaan KONEen satavuotista taivalta hissi- ja liukuporrasteollisuudessa. Säätiön tarkoituksena on edistää ja tukea lasten ja nuorten kasvatus-, koulutus- ja kulttuuritoimintaa eri puolilla maailmaa.

Säätiön ensimmäisessä projektissa rahoitetaan kirjastoauton toimintaa Kiinan koululaisten lukuharrastuksen tukemiseksi. Vuonna 2011 käyttöön otettava kirjastoauto kuljettaa mukanaan tuhansia lastenkirjoja, ja se soveltuu myös tukipetukseen, lukukerhojen pitämiseen sekä muuhun vastaavaan toimintaan.

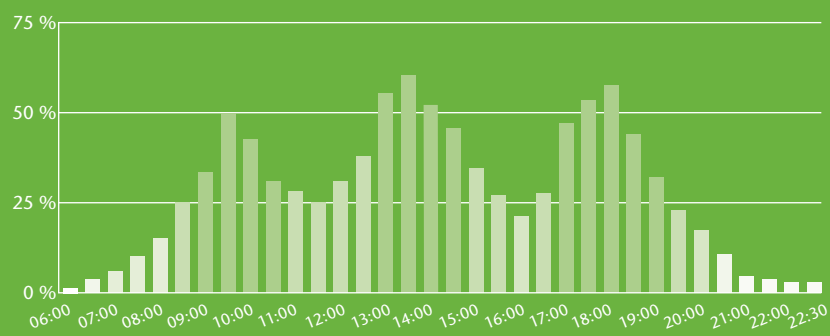
Kirjastoautohanke toteutetaan yhteistyössä Beijing Times -sanomalehden kanssa. Auto kiertää kouluja 10:ssä, lähinnä Itä- ja Etelä-Kiinan kaupungissa. Näissä kouluissa ei yleensä ole kirjastoa tai lukuhuoneita. Kirjastoauton henkilöstö saa asiantuntija-apua Suomen kirjastoammatilaisilta. KONEen työntekijät ja Beijing Timesin värväämät vapaaehtoiset tukevat toimintaa mm. keräämällä kirjoja, joita voidaan jättää kirjastoauton toimintapiiriin kuuluviin kouluihin rakennettuihin lukuhuoneisiin. KONE Oyj:n 100-vuotissäätiön lahjoitus kattaa auton hankinnan, muutostöiden, vakuutuksen ja huollon lisäksi kirjakustannukset ja laitteet sekä kuljettajan ja kirjastonhoitajan koulutuksen ja palkan.

## Ihmismirrret tyypillisessä ostoskeskuksessa

Ostoskeskuksen päivää rytmittää yleensä kolme ruuhka huippua:

- Aamulla tulevat ensiksi työntekijät ja aikaisin ostoksilla käyvät, aamukahvittelijat sekä työmatkalla keskuksen kautta kulkevat ihmiset.
- Toinen ruuhka huippu ajoittuu keskipäivään, jolloin lounastajat täyttävät ruokapaikat tai poikkeavat tauolleen ostoskeskukseen.
- Eniten kävijöitä ostoskeskuksessa on työpäivän jälkeen.
- Päivän viimeisen ruuhka huipun jälkeen asiakkaiden määrä vähenee nopeasti iltaa kohti, kunnes ostoskeskus sulkee ovensa yöksi.

% kapasiteetista





## Tehokkaita ratkaisuja ihmisvirtojen hallintaan

KONE tarjoaa ratkaisuja ihmisvirtojen hallintaan erilaisiin rakennuksiin.

Liikekiinteistöissä liikkumisen on oltava sujuvaa ja häiriötöntä, jotta ostoksilla käyminen on miellyttävää – se lisää asiakastytyvääsyyttä ja kasvattaa myyntiä. KONEen liikekiinteistösegmentillä toimivat asiakkaat tekevät merkittävän osan liikevaihdostaan juhlapäyhiä edeltävinä viikkoina, jolloin myös rakennusten ihmis- ja tavaravirrat ovat suurimmillaan. Ihmisvirtojen sujuvan liikkumisen varmistamiseksi mittavat korjaustyöt ja modernisoinnit tehdään yleensä vuoden hiljaisimpina aikoina. Mikäli mahdollista, kunnossapitotyöt tehdään liikkeiden aukioloaikojen ulkopuolella, jotta niistä aiheutuisi mahdollisimman vähän häiriöitä.



## Hissin modernisointi parantaa elämänlaatua

Hannoverissa Saksassa sijaitsevan monitoimirakennuksen hissien modernisointi on auttanut parantamaan merkittävästi asukkaiden ja vierailijoiden esteetöntä liikkumista ja elämänlaatua. Rakennuksessa toimii lääkärikeskus, opettajien ammattiliitto sekä graafinen suunnittelutoimisto, joten esteettömän liikkumisen varmistaminen rakennuksen erilaisille käyttäjäryhmille oli erittäin tärkeää. Tavoitteeseen päästiin korvaamalla vanha vetopyöräkoneistolla toiminut hissi KONE MaxiSpace® -hissillä, jossa on 50 prosenttia isompi kori, leveämpi oviaukko, tehokkaampi valaistus ja suurempi kuormakapasiteetti.

Vanhan hissien kapea oviaukko, heikko valaistus ja pienehkö kori aiheuttivat ongelmia etenkin pyörätuolilla tai lastenvaunujen kanssa liikkuville. Parantuneen esteettömyyden lisäksi rakennuksen hissi vastaa nyt nykyisiä turvallisuusvaatimuksia.

Uusi KONE MaxiSpace® -hissi tarjoaa kaikille rakennusta käyttäville mahdollisuuden esteettömään liikkumiseen; sisään- ja uloskäynti on helppoa, ja hissien matkustusmukavuus ja turvallisuus nousivat uudelle tasolle. Samalla myös rakennuksen imago ja arvo nousivat. Ennen kaikkea rakennuksen asukkaiden elämänlaatu parani, ja he voivat jatkaa asumista omissa kodeissaan pitkälle tulevaisuuteen.

# Kaupungistuminen edistää edelleen KONEen liiketoimintaa

Maailman hissi- ja liukuporrasteollisuuden suuntaa ja tilaa ohjaavat neljä megatrendiä: kaupungistuminen, muuttuva väestörakenne sekä turvallisuuden ja ympäristöarvojen kasvava merkitys.

KONE edistää kestävästä kaupunkikehitystä kehittämällä energiatehokkaita ratkaisuja ihmisten sujuvaan ja turvalliseen liikkumiseen kaupungeissa.

## Kaupungistuminen kiihtyy

Kaupungistuminen on hissi- ja liukuporrasteollisuuden kannalta merkittävin megatrendi, joka ohjaa tulevien vuosien kysyntää. Ensimmäistä kertaa historiassa kaupungeissa ja maaseudulla asuu yhtä paljon ihmisiä. Arvioiden mukaan kaupungeissa asuvan väestön määrä nousee vuoteen 2030 mennessä viiteen miljardiin, mikä on 1,4 miljardia nykyistä enemmän<sup>1)</sup>. Yli kymmenen miljoonan asukkaan megakaupunkien määrä on moninkertaistunut vuoden 1980 neljästä 21:een vuonna 2010. Määrän odotetaan nousevan 29:ään vuoteen 2025 mennessä.

Väestön keskittyminen kaupunkiin lisää tehokkaiden liikkumisratkaisujen tarvetta. Yhä suurempia ihmisvirtoja kulkee samalla alueella samanaikaisesti. Rakennukset kasvavat yhä korkeammiksi ja niissä liikkuvia ihmisvirtoja on pystyttävä hallitsemaan mahdollisimman tehokkaasti.

Kaupunkialueiden kasvu on selvintä Aasiassa, ja alueen väestönkasvun sekä muuttoliikkeen maaseudulta kaupunkiin odotetaan jatkuvan. Kiina on jo nyt maailman kaupungistunein valtio, ja sen kaupunkiväestön uskotaan kasvavan 350 miljoonalla ihmisellä vuoteen 2025 mennessä. Kasvua on enemmän kuin Yhdysvalloissa

tällä hetkellä asukkaita, ja se merkitsisi 50 000 uuden pilvenpiirtäjän rakentamista Kiinan kaupunkiin. Kaikista maailman uusista hissi- ja liukuporrastoituksista yli puolet myydään nykyään Aasian alueelle.

## Ikääntyvä väestö

Maailman väestörakenne on muuttumassa, ja etenkin väestön ikääntyminen on ennen näkemättömän nopeaa. Yli 60-vuotiaiden määrän ennustetaan kolminkertaistuvan 700 miljoonasta vuonna 2009 kahteen miljardiin vuonna 2050<sup>2)</sup>. Vaikka väestön ikääntyminen on nopeinta kehittyvissä kansantalouksissa, vastaava suuntaus on havaittavissa lähes kaikissa maissa.

Väestön ikääntyminen korostaa rakennusten ja kaupunki-infrastruktuurin esteettömyyden merkitystä. Tämä merkitsee huomattavia haasteita niin nykyisille kuin tulevillekin sukupolville. Euroopassa oli esimerkiksi vuonna 2009 vielä yli neljä miljoonaa vähintään kolmekerroksista hissitöntä rakennusta. Kysyntä People Flow™ -ratkaisuille, jotka tarjoavat ihmisvirroille vaivatonta ja esteetöntä liikkumista napin painalluksella, kasvaa jatkuvasti. Hissien ansiosta iäkkäät ihmiset voivat asua pidempään omassa kodissaan, ja ne lisäävät kaikenikäisten asuinmukavuutta. Hissit tuovat siten lisäarvoa rakennukselle.

## Turvallisuus keskeisessä asemassa

Kaupunki-infrastruktuuri on ikääntymässä tietyillä markkinoilla. Euroopan ja Pohjois-Amerikan kaupunki-infrastruktuuri rakennettiin pitkälti kiihkeimmän kaupungistumisvaiheen aikana 1960- ja 1970-luvuilla. Silloisen kasvun tueksi rakennettu kaupunki-infrastruktuuri rakennuksineen ja joukkoliikenneverkkoineen on nyt ikääntymässä. Ikääntyvän laitteiston turvallisuusvaatimukset kiristyvät, mikä lisää voimakkaasti modernisointien kysyntää kypsillä markkinoilla.

Arvioiden mukaan lähes kaksi kolmannesta kaikista Euroopan hisseistä ja liukuportaista on yli 20 vuotta vanhoja ja modernisoinnin tarpeessa<sup>3)</sup>. Kansalliset ja kansainväliset turvallisuusmääräykset ja -standardit ovat ratkaisevassa asemassa määriteltäessä hissien ja liukuportaiden turvallisuuden tasoa. Tiukentuneiden

1) Lähde: U.N. World Urbanization Prospects 2009 revision; McKinsey Global Institute

2) Lähde: OECD (Organization for Economic Co-Operation and Development) Demographic and Labour Force database

3) Lähde: European Lift Association (ELA)

turvallisuusmääräysten vuoksi uusien laitteiden turvallisuuden taso on vanhoja parempi. Käytössä olevia hissejä ja liukuportaita koskevat turvallisuusstandardit ja niihin liittyvät määräykset edistävät tämän epäkohdan poistamista. Etenkin monet Euroopan maat ovat ottaneet viime vuosina käyttöön tiukat turvallisuus- ja modernisointistandardit.

Kirstyvät turvallisuusmääräykset haastavat laite-toimittajat kehittämään ratkaisuja, jotka vastaavat turvallisuusmääräyksiä sekä alan korkeimpia turvallisuusstandardeja. KONE vaikuttaa lakien ja standardien kehitykseen osallistumalla aktiivisesti alan järjestöjen ja standardointikomiteoiden toimintaan sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla.

### Ympäristön huomioiminen

Tietoisuus ympäristöasioista lisääntyy ympäri maailman. Globaalit kasvihuonekaasupäästöt ovat lisääntyneet nopeasti sadan viime vuoden aikana, äärimmäisiä

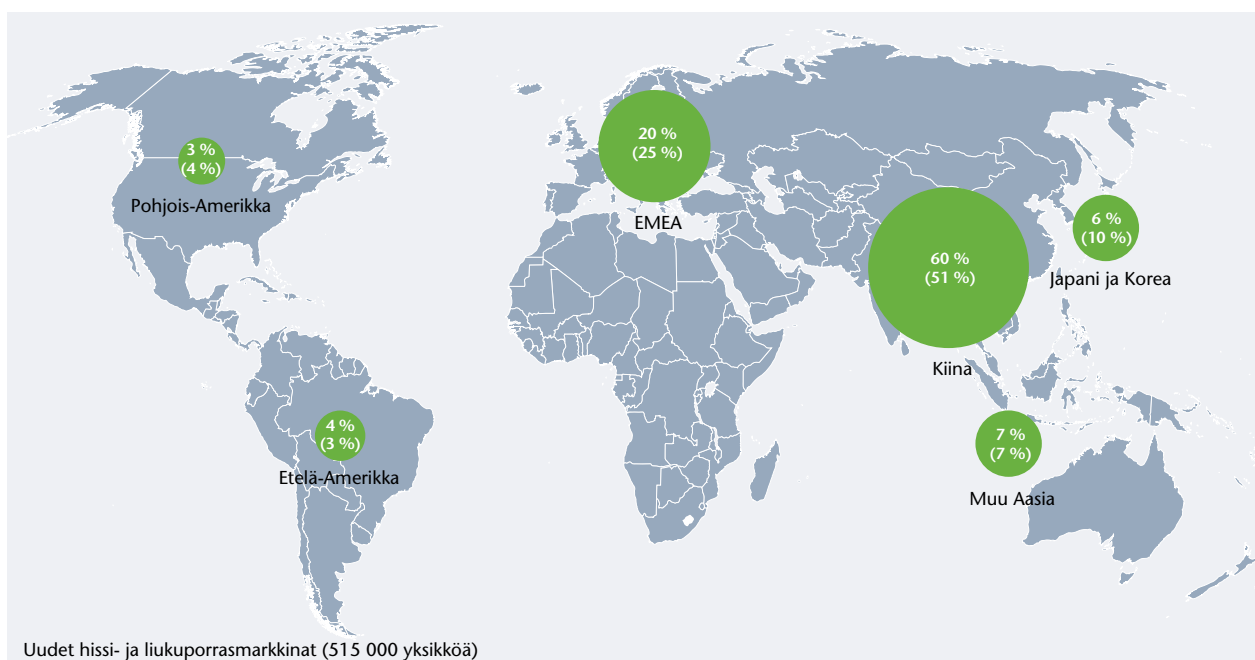
## Väestön keskittyminen kaupunkeihin lisää tehokkaiden liikkumisratkaisujen tarvetta.

sääilmiöitä esiintyy ja maailman luonnonvarat hupe-nevat. Ympäristön tilan heikkeneminen on jo alkanut vaikuttaa ihmisten elämänlaatuun. Ympäristö otetaan yhä useammin huomioon kulutus päätöksiä tehtäessä.

Rakennukset käyttävät 40 prosenttia maailmassa kulutetusta energiasta, ja hissien ja liukuportaiden osuus tästä on noin kahden ja 10 prosentin välillä. Hissi- ja liukuporrasteollisuus voi osaltaan auttaa ehkäisemään

## Globaalit hissi- ja liukuporrasmarkkinat

Yksikköä per maantieteellinen alue 2010 (2009)



Lähde: KONEen arvio

ilmastonmuutosta ja sen kielteisiä vaikutuksia tarjoamalla innovatiivisia ratkaisuja, jotka pienentävät rakennusten energiankulutusta.

Rakennusten ihmisvirtojen liikuttamiseen tarkoitettujen ratkaisujen kysyntää ohjaavat vapaaehtoiset, kestävä kehityksen periaatteiden mukaiset luokitukset ja kansalliset rakennusten ympäristöluokitukset. Kyseiset luokitukset yleistyvät jatkuvasti ja niiden merkitys asiakkaillamme lisääntyy. Kestävä kehityksen mukainen kaupunkirakennus on rakennettu tähän soveltuvista materiaaleista siten, että rakennuksen energiatehokkuus paranee ja kielteiset vaikutukset ihmisten terveyteen ja ympäristöön pienenevät. Kaksi parhaiten tunnettua arviointimenetelmää ovat Building Research Established Environmental Assessment Method (BREEAM) sekä Leadership in Energy and Environmental Design (LEED). Niissä huomioidaan rakennuksen koko elinkaari kestävästä suunnittelusta, rakentamisesta ja käytöstä aina kunnossapitoon.

## Moderni teknologia säästää energiaa

Euroopan komission Intelligent Energy Europe -ohjelman tuella toteutettu Euroopan laajuinen E4-tutkimus saatiin päätökseen vuonna 2010. Siinä tutkittiin eri puolilla Eurooppaa käytössä olevien hissien ja liukuportaiden energiankulutusta.

Tutkimuksen mukaan erityyppisten rakennusten energiankulutuksesta ja modernisointien – etenkin energiatehokkaan hissi- ja liukuporrasteknologian – tuomista energiansäästämahdollisuuksista ei vielä tiedetä tarpeeksi.

E4-tutkimuksen tulokset osoittavat, että vuonna 1985 tai sitä ennen asennetun hissien modernisointi hyödyntäen parasta käytettävissä olevaa teknologiaa voi säästää energiaa jopa 63 prosenttia.

### Hissien arvioitu energiankulutus EU-27:ssä

	Käytön aikana (TWh)	Valmiustilassa (TWh)	Yhteensä (TWh)	Säästö (%)
Nykylaitteiden teknologia	8,7	9,7	18,4	
Paras käytettävissä oleva teknologia	4,2	2,6	6,8	63

Lähde: de Almeida et al. 2009: Estimation of saving potentials

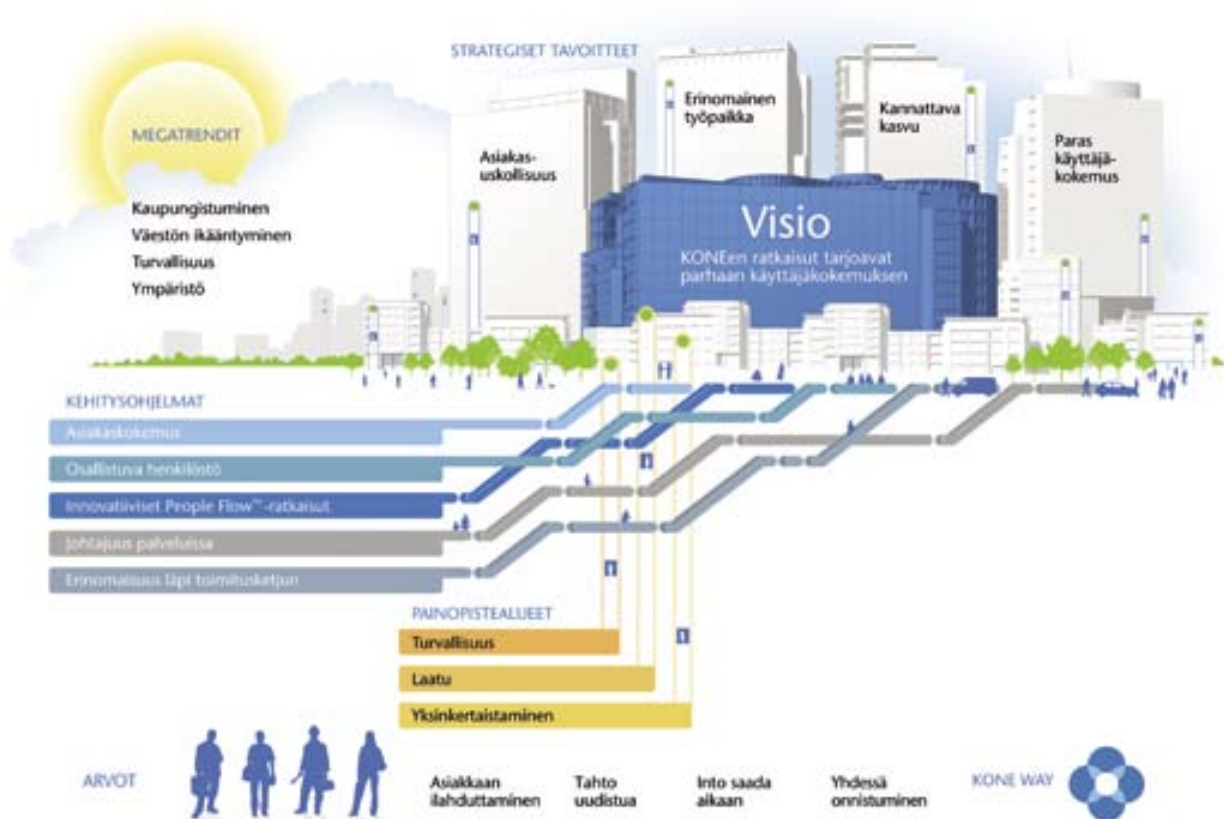
# Strategia teoiksi

KONEen visio on tarjota paras käyttäjäkokemus. Strategiamme mukaisesti tarjoamme asiakkaillemme kilpailuetua innovatiivisilla, kustannus- ja ekotehokkailla ratkaisuilla, jotka mahdollistavat ihmisten liikkumisen paikasta toiseen sujuvasti, turvallisesti ja mukavasti. Haluamme tehdä kaupunkialueista parempia asumisympäristöjä, toimimme vastuullisesti kaikessa, mitä teemme ja luomme lisäarvoa sidosryhmillemme.

Pyrimme jatkuvasti ymmärtämään asiakkaidemme tarpeita yhä syvällisemmin, jotta voimme tarjota KONEen vision mukaisesti parhaan käyttäjäkokemuksen. Vastamalla asiakkaiden tarpeisiin ja keskittymällä ihmisten johtamiseen ja sisäisiin prosesseihimme saavutamme neljä strategista tavoitettamme: kasvatamme asiakasuskollisuutta, teemme KONEesta erinomaisen työpaikan, olemme toimialajohtaja kannattavassa kasvussa ja tarjoamme parhaan käyttäjäkokemuksen.

## Kehitysohjelmat strategian tukena

KONEen kehitysohjelmat tukevat yhtiötä strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Kehitysohjelmat on suunniteltu auttamaan meitä muuttamaan strategia teoiksi. Ne päivitetään säännöllisin väliajoin saavutettujen tulosten ja liiketoimintaympäristössä tapahtuvien muutosten mukaan.



## Tavoitteenamme on kasvattaa asiakasuskollisuutta, tehdä KONEesta erinomainen työpaikka, olla toimialajohtaja kannattavassa kasvussa ja tarjota paras käyttäjäkokemus.

KONEen kehitysohjelmat vuosina 2008–2010 olivat Asiakaslähtöisyys, People Flow™ -ratkaisut, Toiminnallinen erinomaisuus, Erinomaisuus ympäristöasioissa ja Ihmisten johtaminen. Niiden avulla KONE on saanut aikaan näkyviä tuloksia strategisten tavoitteidensa saavuttamisessa. Olemme kasvattaneet asiakasuskollisuutta, kehittäneet esimiesten valmiuksia ja henkilöstön osallistumista, kasvaneet markkinoita nopeammin parantaen samalla tasaisesti kannattavuuttamme ja edistyneet huomattavasti kokonaisvaltaisen käyttäjäkokemuksen parantamisessa.

### Uudet kehitysohjelmat

Olemme määritelleet tarvittavien muutosten pohjaksi ja strategian tueksi viisi uutta kehitysohjelmaa tuleviksi kolmeksi vuodeksi. Niiden tarkoituksena on varmistaa, että KONE saavuttaa tavoitteensa, rakentaa toimintaansa vahvuksiensa perusteella ja kohdentaa huomionsa uudistuksia tarvitseviin alueisiin. Uudet kehitysohjelmat ovat Asiakaskokemus, Osallistuva henkilöstö, Innovatiiviset People Flow™ -ratkaisut, Johtajuus palveluissa ja Erinomaisuus läpi toimitusketjun. Kullekin kehitysalueelle on nimetty vastuuhenkilö, jonka vastuulla on ohjelman käyttöönotto koko yhtiössä. Tuloksia seurataan järjestelmällisesti ennalta määriteltyjen mittareiden ja tavoitteiden perusteella ja niistä tiedotetaan sisäisesti eri henkilöstöfoorumeilla.

Olemme myös täsmentäneet yhtiön painopistealueita, jotka muodostavat työmme selkärangan. Ne ovat Turvallisuus, Laatu ja Yksinkertaistaminen. Tavoitteemme on nolla tapaturmaa, sillä uskomme kaikkien tapaturmien olevan estettävissä. Haluamme ilahduttaa asiakkaita jatkuvasti paremmilla tuotteilla, palveluilla

ja prosesseilla. Haluamme yksinkertaistaa työkaluja ja toimintatapoja, jotta voimme taata mahdollisimman korkean laadun, tuottavuuden ja asiakastyytyväisyyden. Nämä painopistealueet tukevat keskeisiä kehitysohjelmiämme ja auttavat muuttamaan KONEen strategian teoiksi ja tuloksiksi.

Kehitysalueet ja strategiset tavoitteet pohjautuvat KONEen ydinarvoihin: asiakkaan ilahduttamiseen, tahtoon uudistua, intoon saada aikaan ja yhdessä onnistumiseen.

### KONEen kehitysohjelmat

**Asiakaskokemus:** Hyödynnämme KONEen eri asiakkaiden ja markkinoiden yhä syvällisempää ymmärtämistä toimialan parhaiden asiakaskontaktien luomiseksi kaikilla liiketoiminnan osa-alueilla.

**Osallistuva henkilöstö:** Takaamme osallistavan, innostavan ja yhteistyökykyisen johtamiskulttuurin. Tarjoamme kaikille konelaisille tilaisuuksia henkilökoh- taiseen ja ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen. Edistämme työpaikan hyvinvointia ja turvallisuutta.

**Innovatiiviset People Flow -ratkaisut:** Tarjoamme parhaan käyttäjäkokemuksen hyödyntämällä segmenttiosaamista mme toimialan johtavien teknologioiden, ekotehokkaiden innovaatioiden ja visuaalisesti näyttävien konseptien luomisessa.

**Johtajuus palveluissa:** Takaamme asiakkaidemme laitteistoille parhaan elinkaaren aikaisen suorituskyvyn laajentamalla asentajiemme osaamista ja varmistamalla palvelumme laadukkuuden.

**Erinomaisuus läpi toimitusketjun:** Varmistamme saumattomat ja kustannustehokkaat toimitukset ketjun alusta loppuun mahdollisimman laadukkaasti ja ekotehokkaasti.

# Lisääarvoa kannattavalla kasvulla

Taloudellinen vastuu merkitsee KONEelle ennen kaikkea vastuuta osakkeenomistajia kohtaan. Pyrimme kasvamaan pitkäjänteisesti ja kannattavasti vastaamalla asiakkaidemme tarpeisiin ja odotuksiin mahdollisimman tehokkaasti.

Omistaja-arvon lisäksi vahva taloudellinen suorituskyky tuo merkittävää lisäarvoa myös muille sidosryhmille. Sen ansiosta voimme jatkuvasti palvella asiakkaitamme paremmin, työllistää ihmisiä suoraan ja välillisesti sekä toimia aktiivisesti paikallisyhteisöissä. Kehittämällä jatkuvasti liiketoimintamme eri osa-alueita pyrimme entisestään vahvistamaan asemaamme toimialalla.

## Pitkän aikavälin tavoitteet ja kannattava kasvu

KONE saavutti vuonna 2010 toukokuussa 2008 asetetut pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteensa. Yhtiö on jo useana vuonna kasvanut markkinoita nopeammin. Nettokäyttöpääoma on parantunut vuoden 2008 alun -122 miljoonasta eurosta -394 miljoonaan euroon vuoden

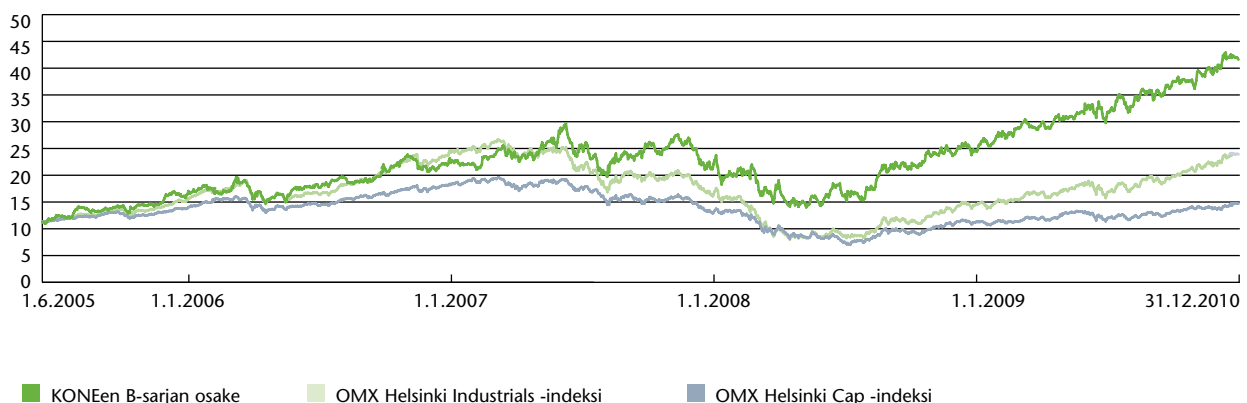
## KONEen pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet

- Kasvu: markkinoita nopeampi kasvu
- Kannattavuus: 16 prosentin liikevoittomarginaali
- Rahavirta: parantunut käyttöpääoman kierto

2010 lopussa. Myös tavoite 14 prosentin liikevoittomarginaalista saavutettiin vuonna 2010. Saavutettuaan kaikki aiemmat taloudelliset tavoitteensa KONE on määritellyt uudet pitkän aikavälin tavoitteet vuoden 2011 alussa.

KONEen kasvu ja pitkän aikavälin menestys pohjautuvat asiakkaiden tarpeiden ja vaatimusten syvälliseen ymmärtämiseen sekä moniin liiketoimintamme kasvua edistäviin megatrendeihin. Markkinoita nopeampi kasvu edellyttää, että ymmärrämme näitä tarpeita ja trendejä, reagoimme niihin ja kehitämme alan johtavia ratkaisuja sekä palveluita.

## KONEen B-sarjan osakkeen kurssikehitys





Kannattava kasvu on välttämätöntä KONEen taloudellisen vastuun kantamiseksi. Konserninlaajuisten kehitysohjelmien tavoitteena on jatkuvasti parantaa yhtiön kilpailukykyä ja tukea strategisten tavoitteiden saavuttamista. Sisäiset valvontajärjestelmämme varmistavat vakaan taloudellisen tuloksen ja kyvyn saavuttaa pitkän aikavälin tavoitteemme.

### Kasvu ja vakaus

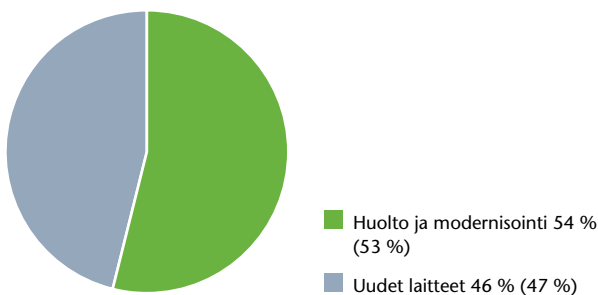
KONEen taloudellinen kehitys oli myönteistä vuonna 2010. Vaikka toimintaympäristö oli haasteellinen suurimmassa osassa maailmaa, KONEen liikevaihto kasvoi vuoteen 2009 verrattuna ja saatujen tilausten kasvu vauhdittui vuoden loppua kohden. Liikevaihto oli 5,0 (4,7) miljardia euroa, mikä vastaa viiden prosentin kasvua. Saatut tilaukset kasvoivat 11 prosenttia vuoteen 2009 verrattuna ja olivat 3,8 (3,4) miljardia euroa.

Viime vuosien määrätietoinen työ KONEen maantieteellisen toiminta-alueen laajentamiseksi sekä keskittyminen kasvualueisiin ovat olleet tärkeitä tekijöitä kannattavassa kasvussa. Vaikka Euroopan, Lähi-idän ja Afrikan (EMEA) alueella sijaitsee yli puolet kaikista asennetuista hisseistä ja liukuportaista, Aasian ja Tyynenmeren alue edustaa yli kahta kolmasosaa maailman uusien laitteiden markkinoista yksiköissä mitattuna. Tämä toimialan nopea muutos johtuu vahvasta kaupungistumiskehityksestä

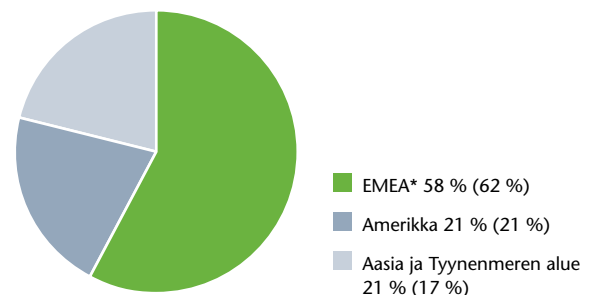
erityisesti Aasian ja Tyynenmeren alueella. KONEen kattavat globaalit toiminnot ovat vakauttava tekijä etenkin aikoina, jolloin markkinat ovat haastavat. Vuonna 2010 KONEen liikevaihdon kasvu Aasian ja Tyynenmeren alueella ylitti EMEA-alueen ja Amerikan uusien laitteiden markkinoiden vaihtelevan tilanteen vaikutukset. KONE vahvisti asemaansa lähes kaikilla tärkeillä markkinoilla, mutta vahvinta kehitys oli Aasian ja Tyynenmeren alueella, etenkin Kiinassa. Aasian ja Tyynenmeren alueen osuus kokonaisliikevaihdosta nousi 21 (17) prosenttiin, EMEA-alueen osuus laski 58 (62) prosenttiin ja Amerikan osuus pysyi ennallaan 21 (21) prosentissa.

Uusien laitteiden myynti kasvoi sekä volyymissä että arvossa mitattuna, ja sen osuus liikevaihdosta oli 46 (47) prosenttia vuonna 2010. Uusien laitteiden toimitukset ovat tärkein lähde huoltoliiketoiminnan kasvulle. Keskittyminen pitkäjänteisiin asiakassuhteisiin ja laadukkaisiin palveluihin ovat auttaneet saavuttamaan korkean tason uusien laitteiden siirtymisessä huoltokantaamme. KONEen huoltokanta ylitti 800 000 laitteen määrän vuoden 2010 aikana. Huoltotoiminnan osuus kokonaisliikevaihdosta vuonna 2010 kasvoi ja oli 37 (34) prosenttia. Globaalien huoltomarkkinoiden erittäin tiukasta kilpailutilanteesta huolimatta huoltosopimusten pitkäkestoinen luonne parantaa näkyvyyttä ja tasoittaa uuslaiteliiketoiminnan vaihteluiden vaikutuksia.

Liikevaihto liiketoiminnoittain 2010 (2009), %



Liikevaihto markkina-alueittain 2010 (2009), %



\* Eurooppa, Lähi-itä, Afrikka

Ikääntyvän hissi- ja liukuporraskannan modernisoinnissa on runsaasti tulevaisuuden kasvupotentiaalia. Modernisointien kysyntää lisäävät niin väestön ikääntyminen kuin turvallisuus- ja ympäristövaatimusten tiukentuminenkin. Modernisointiratkaisumme yksittäisten osien vaihdosta aina täydelliseen uusintaan voivat parantaa merkittävästi laitteiden turvallisuutta, esteettömyyttä, energiatehokkuutta ja suorituskykyä. Vuonna 2010 modernisoinnin osuus KONEen liikevaihdosta oli 17 (19) prosenttia.

### Kannattavuus ja vahva taloudellinen asema

Vuonna 2010 KONEen liikevoitto nousi 696,4 (600,3) miljoonaan euroon eli 14 prosenttiin liikevaihdosta, mikä oli yhtiön pitkän aikavälin tavoite. Liikevoiton kasvu perustui liiketoiminnan vahvaan kehitykseen useilla alueilla. Tärkeimpiä tekijöitä olivat Aasian ja Tyynenmeren alueen liikevaihdon kasvu sekä parantunut tuottavuus ja kokonaislaatu. Laatuun liittyviä parannuksia saavutettiin mm. tuotteiden ja asennus- ja huoltotoimintojen laadussa sekä kokonaistoimitusketjun tarkkuudessa. Asennus- ja huoltotoimintojen tuottavuus parantui. Lisäksi valuuttojen muuntokurssien kehitys ja suotuisat hankintakustannukset paransivat osaltaan liikevoittoa.

KONEen vahva talous mahdollistaa yhtiön pitkäjänteisen ja aktiivisen kehitystyön. Vuoden 2010 lopussa KONEen korolliset varat ylittivät korolliset velat, mikä oli vahvan rahavirran ja vuoden aikana entisestään pienentyneen nettokäyttöpääoman ansiota. Nettokäyttöpääoman parantuminen johtui pitkälti parantuneesta vaihtomaisuuden kierrosta ja hyvistä maksuehdoista, joiden seurauksena saatujen ennakoiden ja vaihto-omaisuuden välinen suhdeluku parani. Korollinen nettovelka oli vuoden 2010 lopussa -749,8 (-504,7) miljoonaa euroa.

Liiketoiminnan rahavirta on KONEen pääasiallinen rahoituksen lähde, ja tavoitteemme on pitää käyttöpääoma negatiivisena terveen rahavirran varmistamiseksi kaikissa tilanteissa. Vaikka KONEen pääomarakenteelle ei ole määritelty tiettyä tavoitetta, pyrimme säilyttämään vahvan luottokelpoisuuden varmistaksemme kohtuuhintaisen ulkopuolisen rahoituksen saannin, jos liiketoiminnan kasvattaminen sitä vaatii. KONEen velattomuus on vakauttava tekijä epävarmassa toimintaympäristössä, ja sen ansiosta voimme tarttua mahdollisesti avautuviin lisäarvoa tuottaviin tilaisuuksiin.

### Sisäinen valvonta ja pääoman hallinta

KONEen sisäisen valvonnan tavoitteena on varmistaa, että konsernin toiminta on tehokasta ja kannattavaa,

liiketoimintariskien hallinta riittävää ja asianmukaista sekä tuotettu talousinformaatio täsmällistä ja luotettavaa. Järjestelmien ja valvontamenetelmien avulla varmistamme, että liiketoiminnassa noudatetaan yhteisesti sovittuja periaatteita ja ohjeita. Vain näin voidaan varmistaa KONEen vahva taloudellinen tulos ja kyky saavuttaa pitkän aikavälin tavoitteet.

KONEen sisäisen valvonnan menettelyt määrittellään huolellisesti laadituissa periaateissa ja ohjeissa. Koko konsernille yhteinen ja yhtenäinen valvontamalli tarjoaa prosessit, työkalut ja ohjeet niin johdon laskentatoimelle kuin ulkoiselle taloudelliselle raportoinnille.

Keskeinen ohjauksen ja valvonnan väline on KONEen johdon kuukausittainen suunnittelu-, ennuste- ja talousraportointiprosessi, jolla varmistetaan toiminnan tuloksellisuus ja tehokkuus. Prosessissa analysoidaan perusteellisesti liiketoiminnan tulos ja poikkeamat suunnitelmista, edellisvuoden tulos ja uusimmat ennusteet. Prosessi käsittää taloudellisen tiedon ohella tärkeimmät liiketoimintayksiköiden ja konsernitason toiminnan mittarit. Näin taataan, että mahdolliset poikkeamat taloudellisista tai operatiivisista tavoitearvoista tai toimintaperiaateista tunnistetaan, niistä viestitään ja niihin reagoidaan tehokkaasti, yhdenmukaisesti ja nopeasti.

Riskienhallinnalla pyritään koordinoimaan ja kehittämään systemaattinen riskien ja mahdollisuuksien arviointi ydinliiketoiminta- ja päätöksentekoprosessien osana. KONE arvioi jatkuvasti liiketoimintaa koskevien päätöstensä riskejä ja mahdollisuuksia rajoittaakseen tarpeettomia tai kohtuuttomia riskejä liiketoiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

# Sidosryhmien odotusten ymmärtäminen

Kaikkien yritysten toiminta vaikuttaa ympäristöön, jossa toimimme, niin myös KONEen. Meidän on hoidettava liiketoimintaamme vastuullisella ja sidosryhmiämme hyödyttävällä tavalla.

KONEen liiketoiminnan kestävä kehitys hyödyttää omistajiamme ja mahdollistaa parhaiden People Flow™ -ratkaisujen tarjoamisen asiakkaille. Lisäksi voimme tarjota koulutus- ja kehitysmahdollisuuksia henkilöstöllemme ja luoda pitkäjänteiset ja molempia osapuolia hyödyttävät yhteistyösuhteet toimittajiimme. Paikallisen ja kansainvälisen toimintansa myötä KONE edistää osaltaan maailmanlaajuisista taloudellista kestävyyttä.

## Osakkeenomistajat

Osakkeenomistajamme ja pääomamarkkinoiden toimijat ovat tärkeitä sidosryhmiä, sillä heillä on merkittävä päätösvalta ja heidän sijoituksensa tukevat toimintaamme pitkäjänteistä taloudellista kehitystä sekä kasvua. Vuoden 2010 lopussa KONEella oli lähes 30 000 osakkeenomistajaa institutionaalisista sijoittajista ja yrityksistä yksityisiin henkilöihin, julkisiin laitoksiin ja yleishyödyllisiin yhteisöihin. KONEen tavoitteena on luoda tuottoa osakkeenomistajien sijoitukselle johtamalla liiketoimintaansa kannattavasti, kestävästi ja avoimesti. Noudatamme pörssiyhtiöitä koskevia tiedonantovaatimuksia tiedottamalla toimintaamme tuloksesta sekä tulevaisuuden näkymistä. Osavuositarkastusten lisäksi KONEen ylin johto ja sijoittajasuhteista vastaavat henkilöt tapaavat säännöllisesti osakkeenomistajia ja sijoittajia keskustellakseen yrityksen kehityksestä ja tulevaisuuden näkymistä.

## Asiakkaat

KONEen keskeisiä asiakkaita ovat rakennusurakoitsijat, rakennusten omistajat, kiinteistöyhtiöt ja kiinteistöjen kehittämiseen keskittyvät toimijat. Lisäksi arkkitehdit ja konsultit ovat tärkeitä vaikuttajia hissien ja liukuportaiden ostoprosessissa. KONE on segmentoinut markkinat kiinteistöjen käyttötarkoitusten mukaan. Tärkeimmät

segmentit ovat asuintalot, hotellit, toimisto- ja liikekiinteistöt, infrastruktuuri ja sairaalat. KONE palvelee myös erikoiskohteita, kuten vapaa-ajan keskuksia, koulutuskeskuksia, teollisuuskiinteistöjä ja laivoja. KONEella on maailmanlaajuisesti noin 400 000 asiakasta, joista suurin osa on kunnossapidon asiakkaita.

KONE on teettänyt vuodesta 2005 lähtien vuosittain ja vuodesta 2009 lähtien kahdesti vuodessa maailmanlaajuisen asiakastytyväisyystutkimuksen asiakkaiden uskollisuuden ja tarpeiden mittaamiseksi. Asiakaskyselyitä tehdään lähes 20 000 yli 40 maassa joka vuosi. Vastausprosentti on noin 50, mikä on yritykseltä yrityksille suunnatulle kyselylle hyvä tulos. Kyselyiden avulla voimme seurata kehitystämme pitkällä aikavälillä ja eri maantieteellisillä tasoilla. Vuoden 2010 kyselyiden perusteella asiakasuskollisuus on lisääntynyt edelleen.

KONE perusti marraskuussa 2010 Customer Experience -yksikön, jonka tehtävänä on auttaa KONEtta saavuttamaan toimialan johtavan aseman asiakasuskollisuudessa. Yksikkö edistää kyselyihin ja muuhun asiakaspalautteeseen perustuvien hankkeiden käynnistämistä ja kehittää yhteistyössä myynnin kanssa asiakaskokemukseen liittyviä parhaita käytäntöjä. Yksikön osaamisalueita ovat mm. markkinaseuranta, segmenttijohtaminen, asiakkuuksien kehittäminen, asiakasprosessi- ja asiakasviestintäosaaminen sekä osaamisen kehittäminen myös myynnin ja asiakaspalvelun osalta.

## Henkilöstö

Yrityksen strategian ymmärtäminen on yksi avaintekijöistä henkilöstön sitouttamisessa. Edistämme aktiivista vuoropuhelua työntekijöiden kanssa, jotta kaikki ymmärtävät yhtiön strategisen suunnan ja oman roolinsa strategian toteuttamisessa mukaan lukien yritysvastuuseen liittyvät linjaukset. Vuosittaiset suorituksen arvioinnit mahdollistavat jatkuvan vuoropuhelun ja henkilökohtaisen kehityksen. Arvioinneissa työntekijät ja esimiehet voivat avoimesti keskustella kehitysmahdollisuuksista ja tavoista nostaa suorituksen tasoa.

Mittaamme myös säännöllisesti henkilöstön tyytyväisyyttä KONEeseen työnantajana, ja tulosten perusteella

laaditaan toimintasuunnitelmat parannusta vaativilla alueilla. Vuonna 2010 kiinnitettiin erityistä huomiota kehittämismahdollisuuksia, työkiertoa ja ammatillista kehittymistä koskevan tietoisuuden lisäämiseen.

KONEen vuosittain järjestämässä eurooppalaisessa Employee Forum -tapahtumassa yhtiön ylin johto ja työntekijöiden edustajat keskustelevat tärkeistä kysymyksistä, ja työntekijöille viestitään ajankohtaisista asioista myös sisäisten henkilöstölehtien ja intranet-sivustojen kautta. KONEen palveluksessa oli vuoden 2010 lopussa noin 33 800 työntekijää.

### Toimittajat

KONE haluaa sitouttaa parhaat alihankkijat molempia osapuolia hyödyttävään yhteistyöhön saavuttaakseen lisäarvoa asiakkaille ja parantaakseen tulostaan. KONEen hankintaorganisaatio on keskeisessä roolissa varmistettaessa, että toimittajat ovat sitoutuneet vastaaviin yritys vastuuperiaatteisiin kuin KONE. Yhtiö järjestää toimittajille vuosittain tapahtuman, jossa keskustellaan toiminnan tavoitteista ja parhaista käytännöistä sekä annetaan tunnustusta hyvistä suorituksista. Vuonna 2010 tapahtuma järjestettiin Shanghaissa, jossa teemana oli erinomaisuus ympäristöasioissa.

KONE on vuodesta 2007 lähtien toteuttanut strategisten toimittajien keskuudessa vuosittaisen kyselyn jatkuvan parantamisen seuraamiseksi ja tukemiseksi. Kyselyssä hankitaan toimittajilta palautetta yhdeksällä alueella: yhteistyösuhde, prosessit, organisaatiokulttuuri ja viestintä, strategian noudattaminen, laatu, innovaatio, ympäristö, jatkuva parantaminen sekä KONE asiakkaana. Tulokset osoittavat, että strategiset toimittajat arvostavat yhteistyössä reilua ja avoimuutta.

### Yhteistyö oppilaitosten kanssa

Yhtiö tekee aktiivista yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja osallistuu rekrytointimesseille sekä eri opiskelijatapahtumiin. Osaamista jaetaan ja kehitetään yhteistyöllä, joka

kattaa mm. tutkimustoiminnan, työharjoittelun ja opinnäytetyöt. KONEen paikalliset organisaatiot tarjoavat tekniikan ja talouden opiskelijoille työharjoittelumahdollisuuksia, ja KONEen kansainvälisen harjoitteluohtelun kautta opiskelijat voivat hakea harjoittelupaikkoja ulkomailla.

### Viranomaiset, lainsäätäjät ja kansalaisjärjestöt

KONE osallistuu aktiivisesti hissien ja liukuportaiden turvallisuuteen, esteettömyyteen, energiatehokkuuteen ja muihin tärkeisiin tekijöihin liittyvien standardien ja ohjeiden kehitystyöhön maailmanlaajuisesti. Asiantuntijamme ovat mukana kaikissa Euroopan standardisointijärjestön (CEN) sekä Kansainvälisen standardisointijärjestön (ISO) työryhmissä, jotka kehittävät hissi- ja liukuporrasstandardeja.

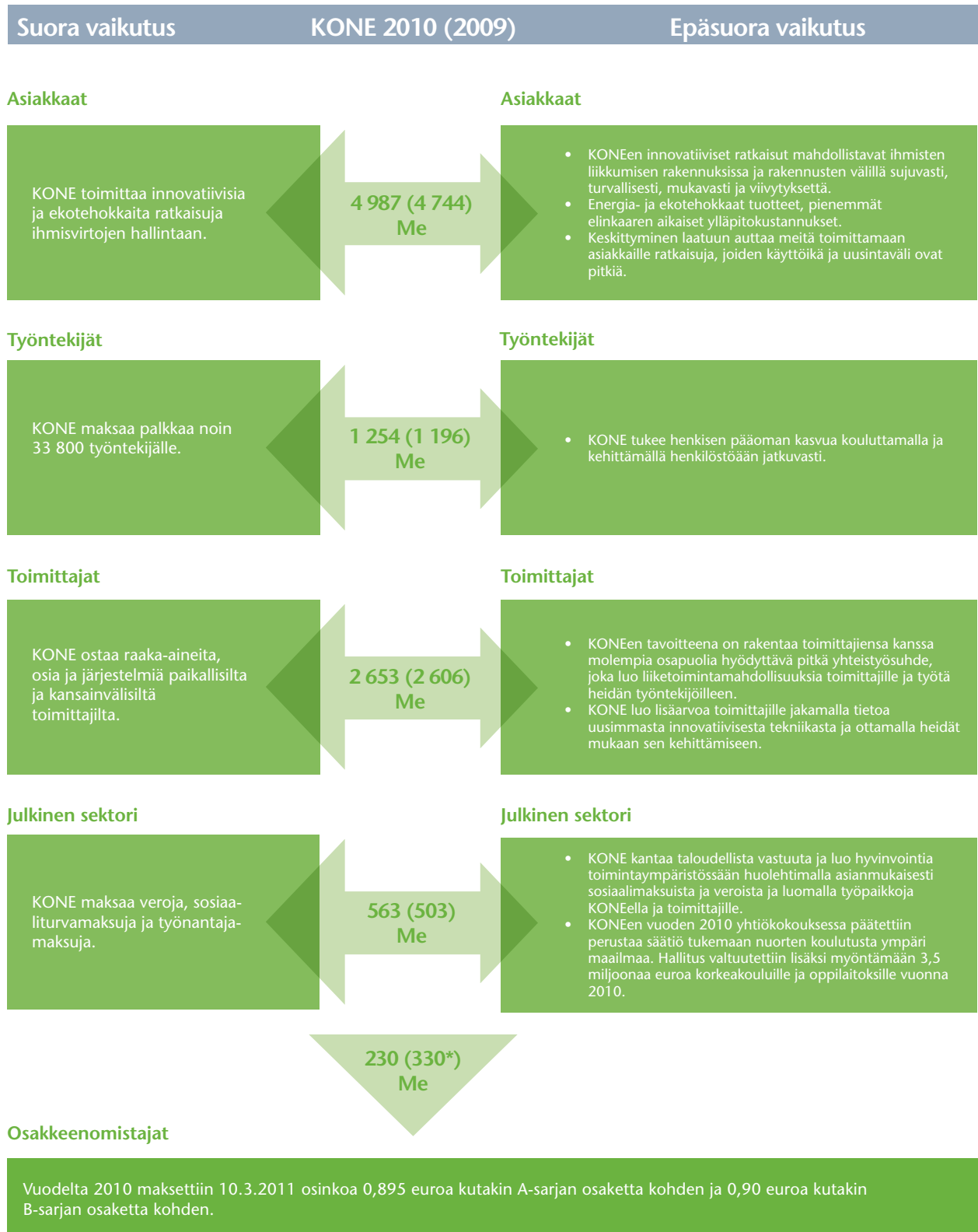
Olemme mukana myös kansallisissa ja kansainvälisissä kauppajärjestöissä, kuten European Lift Association (ELA), Pacific Asia Lift and Escalator Association (PALEA) ja Pohjois-Amerikan National Elevator Industry, Inc (NEII), joiden kautta voimme edistää turvallisuuden, esteettömyyden ja energiatehokkuuden kehittämistä alallamme. Teemme aktiivista yhteistyötä myös liikuntarajotteisia henkilöitä edustavien järjestöjen kanssa.

Ympäristövastuun alueella KONE on mukana Maailman elinkeinoelämän kestävä kehityksen neuvoston (WBCSD), Euroopan teollisuusjohtajien pyöreän pöydän (ERT, Energy and Climate Change) sekä Yhdysvaltain, Suomen, Alankomaiden ja Tsekin Green Building Councilin toiminnassa. Osallistumme myös useiden kansallisten ja kansainvälisten foorumeiden, kuten Saksan insinööriiliiton (VDI) toimintaan. VDI on Euroopan suurimpia teknistieteellisiä järjestöjä.

### Taloudellinen lisäarvo ja sen jakautuminen KONEen sidosryhmille

Me		2010	2009	2008
Asiakkaat	Liikevaihto	4 987	4 744	4 603
Toimittajat	Ostetut tavarat, materiaalit ja palvelut	-2 653	-2 606	-2 507
Luotu lisäarvo		2 334	2 138	2 096
Lisäarvon jakautuminen sidosryhmille				
Työntekijät	Palkat	1 254	1 196	1 161
Julkinen sektori	Verot ja sosiaalimaksut	563	503	523
Luotonantajat	Nettorahoituskulut	-6	-20	5
Omistajat	Osinko	230	330	164
Yhtiöön jätetty jakamaton lisäarvo		294	129	243

## KONEen taloudelliset vaikutukset

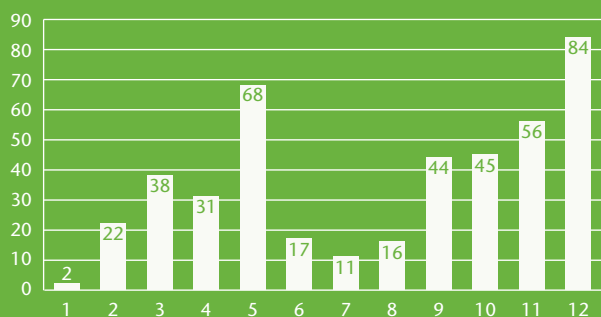


\*) Vuoden 2009 osinko sisältää lisäosion 0,6475 euroa A-sarjan osakkeelta ja 0,65 euroa B-sarjan osakkeelta KONEen satavuotisjuhluvuoden kunniaksi.

## Uudet ideat esiin

KONEen innovaatiotyökalu antaa henkilöstölle mahdollisuuden osallistua toimialan johtavien innovaatioiden kehittämiseen. Ideoita voi esittää kuka tahansa, ja monet ideat ovat jo jalostuneet konkreettisiksi projekteiksi.

Ideoita kuukaudessa, 2010



## Innovatiivisia People Flow -ratkaisuja

KONEen hissi-, liukuporras- ja automaattioviteknologiat mahdollistavat ihmisvirtojen sujuvan liikkumisen. Vuonna 2010 KONEen tutkimus- ja kehitysyksikkö halusi kannustaa koko henkilöstöä osallistumaan uusien innovatiivisten People Flow™ -ratkaisujen kehittämiseen ja otti käyttöön ideoiden jakamista ja työstämistä helpottavan verkko-työkalun.

Työntekijät voivat kirjata omat ideansa innovaatiotyökaluun milloin tahansa verkon välityksellä muiden käyttäjien nähtäväksi. Muut työkalun käyttäjät voivat osallistua äänestämällä ja kommentoimalla ideoita. Työkalun kautta kerätyt ideat tarkastetaan ja arvioidaan säännöllisesti, ja parhaat niistä valitaan jatkokehitykseen. Käyttäjää on nyt jo yli 850, ja määrä kasvaa tasaisesti.

Työkaluun liittyvä kehittämisprosessi takaa, että hyvät ideat päätyvät lopulta konkreettisiksi toimenpiteiksi. KONE on vastaanottanut kymmeniä ideoita, jotka ovat jalostuneet projekteiksi, tuote- ja prosessiparannuksiksi tai korjaaviksi toimenpiteiksi.



## Esteetöntä liikkumista laadukkaasti

Kaupungistuminen luo jatkuvasti uusia haasteita ja vaatimuksia nopeasti kasvavissa kaupungeissa. KONE osallistuu kaupunkien kestäväan kehitykseen tarjoamalla ekotehokkaita People Flow™ -ratkaisuja. People Flow merkitsee sujuvaa, turvallista, mukavaa ja viivytyksetöntä liikkumista rakennuksissa ja niiden välillä.

KONE lähestyy People Flow -ratkaisuja kolmesta näkökulmasta:

- Parannamme käyttäjäkokemusta ratkaisulla, jotka helpottavat ihmisten liikkumista rakennuksissa ja niiden välillä.
- Ymmärrämme asiakkaidemme haasteet ja autamme heitä saavuttamaan tavoitteensa optimoimalla ihmisvirtojen liikkumisen heidän rakennuksissaan.
- Ymmärrämme, miten erityyppiset rakennukset toimivat, miten ne liittyvät toisiinsa ja miten niiden käyttö kehittyy ja muuttuu rakennuksen elinkaaren aikana.

### People Flow laitteiden käyttäjille

Jotta ratkaisumme ja palvelumme tarjoaisivat parhaan mahdollisen käyttäjäkokemuksen, KONE tutkii järjestelmällisesti, mitä laitteiden käyttäjät tarvitsevat liikkeessaan rakennuksessa. KONE pyrkii innovatiivisen suunnittelun ja teknologian avulla tekemään hissillä tai liukuportaalla liikkumisesta mahdollisimman turvallista, mukavaa ja tehokasta.

Hissien, liukuportaiden ja automaattiovien tulee toimia moitteettomasti ja liittyä saumattomasti muuhun talotekniikkaan. Jonojen ja tungoksen välttämiseksi KONE varmistaa toimivat yhteydet rakennuksissa ja niiden välillä määrittelemällä laitteille sopivimmat sijoituspaikat ihmis- ja tavaravirtojen tarkan analyysin pohjalta.

### Suunnittelun lähtökohtana esteettömyyden parantaminen

People Flow merkitsee esteettömyyden varmistamista kaikille. Ratkaisumme on suunniteltu täyttämään yhä tiukentuvat turvallisuusmääräykset ja samalla parantamaan esteettömyyttä. Tehokkain tapa varmistaa päivittäinen esteettömyys ja samalla laajentaa laitteiden tarjoamia toiminnallisuuksia on ennaltaehkäisevä kunnossapito ja laitteen oikea-aikainen modernisointi.

KONE tekee tiivistä yhteistyötä erityisten loppukäyttäjryhmien kanssa löytääkseen lisää parannuskohteita. Tutkimme esteettömyyttä jatkuvasti ja keskustelemme liikuntarajoitteisia edustavien järjestöjen kanssa ymmärtääksemme paremmin heidän tarpeitaan. KONE toimii myös aktiivisesti European Lift Association ELA:n esteettömyystyöryhmässä.

### People Flow asiakkaillemme

Asiakkaidemme näkökulmasta People Flow tarkoittaa heidän haasteidensa ymmärtämistä ja parhaiden ratkaisujen tarjoamista heidän rakennustensa koko elinkaaren ajan. Teemme tiivistä yhteistyötä asiakkaidemme kanssa suunnitteluvaiheesta lähtien aina rakennusvaiheeseen asti. Kun laite on asennettu, tarjoamme kunnossapitoratkaisuja, jotka varmistavat sen moitteettoman toiminnan. Ikääntyville laitteille tarjoamme tarvittaessa modernisointiratkaisuja. Meille on tärkeää auttaa



asiakkaita saavuttamaan paras käyttäjäkokemus heidän rakennuksensa elinkaaren kaikissa vaiheissa.

KONE pyrkii ratkaisujensa suunnittelussa tarjoamaan käyttäjille miellyttävän kokemuksen, joka tuo rakennukselle ja sen käyttäjille lisäarvoa toimivuudellaan, käytettävyydellään ja esteettisyydellään. Eri sisustus-, valaistus- ja komponenttivalitukset luovat hissille rakennukseen sopivan ilmeen ja tunnelman. Oikein valitut ratkaisut varmistavat, että hissit istuvat rakennuksen julkisivun ja aulatilojen arkkitehtuuriin saumattomasti. KONEen palkituista design-vaihtoehdoista on helppo valita oikea ratkaisu. Laajan materiaali- ja komponenttivalikoiman pohjalta voimme myös luoda yksilöllisiä ratkaisuja tiiviissä yhteistyössä asiakkaan kanssa.

### People Flow -ratkaisut erityyppisiin rakennuksiin

Erityyppisissä rakennuksissa ja niiden välillä liikutaan eri tavoin niin vaaka- kuin pystysuunnassa. Näiden liikennevirtojen pohjalta määräytyvät laitteiden optimaalinen sijoituspaikka ja määrä. KONEella on syvällistä tietämystä ja asiantuntemusta eri kohteiden toiminnallisuuksista ja kulkuyhteyksistä.

Esimerkiksi asuinrakennuksissa oleellista on asukkaiden turvallinen ja helppo liikkuminen joka hetki. Erityisesti Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa ikääntyvän väestön tarpeet edellyttävät parempaa esteettömyyttä ja sujuvaa liikkumista. KONEen liikennekeskuksiin ja lentokennille tarkoitetut ratkaisut on mitoitettu siten, että ne mahdollistavat suurten ihmismäärien liikkumisen sujuvasti ja turvallisesti lyhyessä ajassa. Erityisesti näissä kohteissa laiteviat tulevat kalliiksi ja aiheuttavat suurta häiriötä, minkä vuoksi kunnossapito- ja modernisointipalvelumme varmistavat, että liikenne sujuu niissä keskeytyksittä ympäri vuorokauden.

Pienetkin muutokset voivat merkittävästi parantaa käyttäjäkokemusta:

- Tilavampi hissikori tekee rakennuksessa liikkumisen helpommaksi esimerkiksi pyörätuolilla ja lastenvaunujen kanssa liikkuville.
- Pitkään auki pysyvät automaattiovet ja tarkasti kerroksen kohdalle pysähtyvä hissi helpottavat kulkua ja parantavat turvallisuutta.
- Istuimilla varustetut hissit lisäävät ikääntyneiden ja liikuntarajoitteisten matkustusmukavuutta.
- Peilit antavat pyörätuolilla liikkuville lisää näkyvyyttä, jotta he voivat turvallisesti peruuttaa ulos hissistä, ellei tila riitä kääntymiseen.

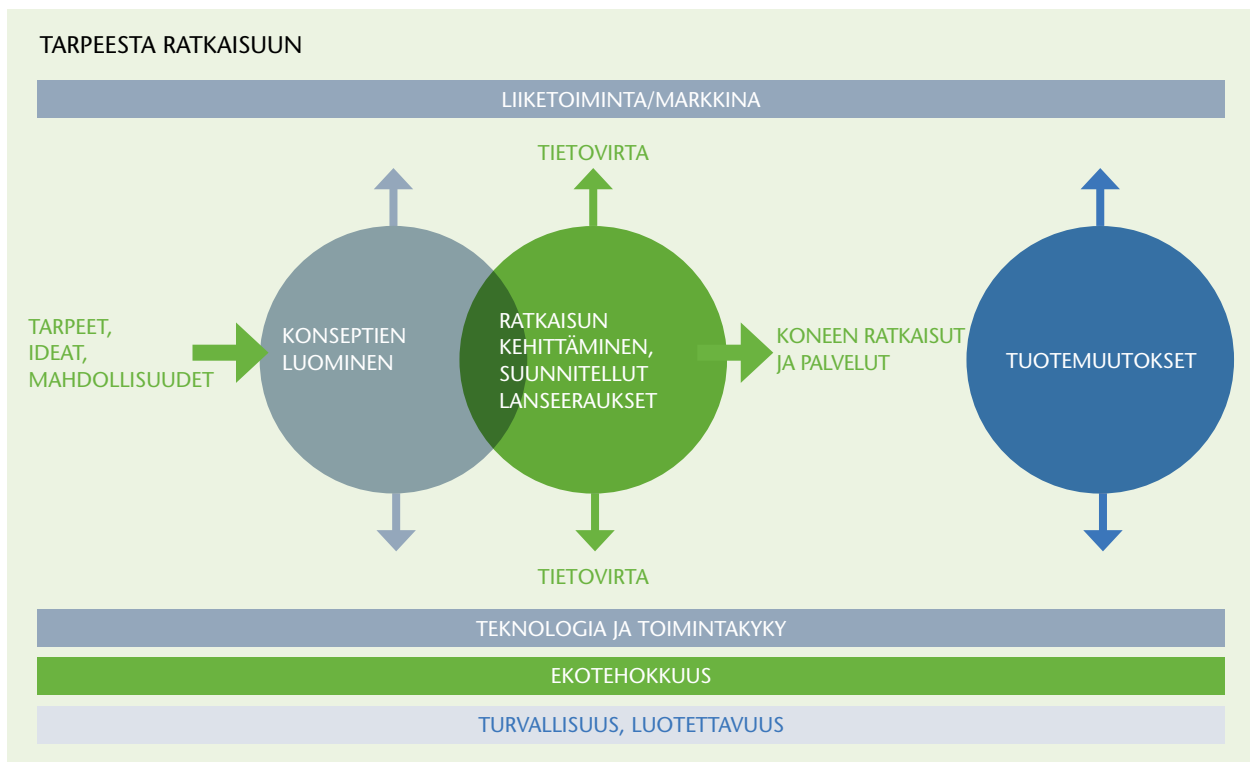
## Kestävät People Flow -innovaatiot

KONEen tuotteiden ja palvelujen kehitysprosessissa otetaan huomioon monia tekijöitä, joista tärkeimpiä ovat asiakkaidemme tarpeet. Muita tekijöitä ovat markkinoiden tarjoamat mahdollisuudet sekä omissa innovaatioprosesseissamme syntyvät ideat. Teemme läheistä yhteistyötä asiakkaidemme ja kumppaneidemme sekä yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa kartoittaessamme uusia ideoita ja mahdollisuuksia.

Ymmärtääkseen erilaisia asiakkaita ja laitteiden käyttäjiä KONE kartoittaa jatkuvasti heidän tarpeitaan ja markkinatrendejä. Turvallisuus ja laatu ovat keskeisessä asemassa prosessin kaikissa vaiheissa.

### Ekotehokkuus ohjaa ratkaisujen kehitystyötä

Ekotehokkuus on yksi tärkeimmistä ratkaisujen kehitystyötä ohjaavista tekijöistä. Se on olennainen osa tuotetarjoamaamme hisseistä liukuportaisiin ja automaattioviin. Keskitymme uusien ratkaisujen kehitystyössä minimoimaan laitteen koko elinkaaren aikaiset ympäristövaikutukset kaikissa vaiheissa raaka-aineiden hankinnasta aina kierrätykseen, jätteiden käsittelyyn sekä materiaalien uudelleenkäyttöön.



Turvallisuus, luotettavuus ja ekotehokkuus ovat tuotekehitystyön peruselementtejä.

## Turvallisuus, laatu ja ekotehokkuus luovat pohjan kestäville People Flow -innovaatioille.

Tavoitteenamme on

- vähentää energiankulutusta
- vähentää materiaalien käyttöä (myös pakkausmateriaalien ja jätteen määrää)
- välttää haitallisten aineiden käyttöä
- maksimoida materiaalien kestävyys ja uusiomateriaalien osuus
- maksimoida kierrätettävyys
- varmistaa, että tuotteemme vastaavat vapaaehtoisten ympäristösertifikaattien vaatimuksia
- minimoida vedenkulutus

KONEen kaikkien ratkaisujen kehitysprojektien on täytettävä yksityiskohtaiset ekotehokkuuskriteerit, jotka varmennetaan prototyypin ja pilottiprojektien avulla. Keskeinen tavoite on energiankulutuksen minimointi. Projektijohtamisen puitteissa jokaista tuotemuutosta verrataan käytössä olevaan ratkaisuun, jotta voidaan varmistaa, että uusi ratkaisu pienentää ympäristövaikutuksia.

### Innovaatiojohtaja People Flow -ratkaisuissa

KONEen innovaatiot, kuten KONE EcoDisc® -nostokoneisto ja KONE EcoSpace® -hissi, ovat jo reilun vuosikymmenen ajan auttaneet rakennusten omistajia pienentämään energiankulutusta. KONE JumpLift™ -ratkaisu puolestaan parantaa turvallisuutta ja tuotavuutta sekä säästää aikaa rakennusvaiheessa. KONE InnoTrack™ -liukukäytävä ei vaadi laitetilaa, minkä ansiosta energiatehokas People Flow™ -ratkaisu voidaan asentaa myös tiloihin, joihin liukukäytävää ei ole ennen voinut asentaa.

### Ekotehokkuus innovaatioina

- **1987:** V3F-taajuusmuuttaja lanseerataan tehostamaan KONEen nostokoneistojen energiatehokkuutta.
- **1991:** KONE aloittaa ensimmäisenä yrityksenä maailmassa hissien jarrutusenergiaa talteenottavan järjestelmän hyödyntämisen.
- **1993:** Energiatehokas liukuportaiden planeettavaihte tuodaan markkinoille.
- **1996:** Ensimmäinen konehuoneeton hissi, KONE MonoSpace®, lanseerataan. Mahdollistaa jopa 70 prosentin energiansäästön perinteiseen teknologiaan verrattuna.
- **2004:** KONE EcoMod™ -ratkaisu lanseerataan. Ratkaisun avulla liukuportaat voidaan modernisoida irrottamatta runkoa, mikä lyhentää rakennusaikaa ja säästää materiaaleja.
- **2005:** KONE MonoSpace® on ensimmäinen hissi, jonka vakiovarusteena on LED-valaistus.
- **2006:** KONE julkistaa aurinkoenergiaa hyödyntävän hissikonseptin.
- **2007:** KONE InnoTrack™ -liukukäytävä lanseerataan. Maailman ensimmäinen energiatehokkaalla vaihteettomalla moottorilla varustettu liukukäytävä.
- **2009:** Erittäin suorituskykyinen jarrutusenergiaa talteenottava järjestelmä tulee saataville kaikkiin KONEen hisseihin.
- **2009:** Uusi, entistä energiatehokkaampi vaihteistokonsepti lanseerataan KONEen liukuportaisiin ja -käytäviin.
- **2009:** KONE MiniSpace™ -hissi saa VDI 4707 -standardin mukaisen A-luokan energialuokituksen.
- **2010:** KONEen energiatehokkaat liukuoviratkaisut lanseerataan.
- **2010:** KONE MonoSpace® -hissi saa VDI 4707 -standardin mukaisen A-luokan energialuokituksen.

# Energiatehokkuus on avainasemassa ratkaisun elinkaaren aikana

KONE on hissiteollisuuden edelläkävijä ekotehokkaiden ratkaisujen kehittämisessä. Ekotehokkuus merkitsee, että kasvavasta tuotannosta huolimatta käytämme yhä vähemmän luonnonvaroja, raaka-aineita ja vettä ja toiminnastamme syntyy vähemmän jätettä ja saastetta.

## Energiatehokkuus ratkaisee

EcoDisc®-nostokoneistolla varustetut KONE MonoSpace® -hissit ovat säästäneet 400 MW:n voimalaitoksen tuotantoa vastaavan määrän sähköä siitä lähtien, kun ne vuonna 1996 tulivat markkinoille. Määrä vastaa

- kolmea miljoonaa öljytynnyriä tai
- CO<sub>2</sub>-päästöjä, jotka aiheutuvat, kun 160 000 autoa ajaa kerran maapallon ympäri.

KONEen hissien ja liukuportaiden ympäristövaikutusten elinkaarianalyysin perusteella merkittävimmät ympäristövaikutukset liittyvät laitteiden elinkaaren aikaiseen sähkönkulutukseen. Tämä korostaa hissien ja liukuportaiden energiatehokkuutta parantavien innovaatioiden merkitystä.

### Tuemme kestävän kehityksen rakentamista

KONE auttaa osaltaan ehkäisemään ilmastonmuutosta ja kehittämään seuraavan sukupolven ympäristöystävällisiä rakennuksia toimittamalla ekotehokkaita hissi-, liukuportas- ja automaattioviratkaisuja LEED-sertifioituihin ja nollaenergiarakennuksiin.

Rakennusten ympäristösertifikaatit, kuten LEED ja BREEAM, ovat edistäneet ekotehokkaiden hissien ja liukuportaiden kysyntää. Ympäristöystävällisen rakentamisen markkinoiden odotetaan kasvavan vuoden 2010 noin 100 miljardista eurosta noin 400 miljardiin vuonna 2015<sup>1)</sup>.

Olemme ekotehokkuuden asiantuntija; pystymme tarkasti analysoimaan matkustajavirrat ja laskemaan tarjoamamme ratkaisun energiankulutuksen sekä mahdollisen hiilijalanjäljen pienenemisen sen koko käyttöajan aikana. Analyysityökalut ovat erityisen hyödyllisiä, kun asiakas haluaa suunnitella ympäristöstandardien mukaisen rakennuksen.

KONE seuraa aktiivisesti kestävän rakentamisen ja hissien energiatehokkuuteen liittyviä trendejä. Osallistumme esimerkiksi uutta ISO 25475 -standardia ja VDI 4707 -ohjeistuksen toista ja kolmatta osaa kehittäviin työryhmiin sekä alan järjestöjen toimintaan. KONE osallistuu aktiivisesti myös kansainvälisten energianmittausstandardien kehitykseen.

<sup>1)</sup> Lähde: Yhdysvaltain kauppaministeriö, Yhdysvaltain energiaministeriö, muut lähteet. Laskelmat ja arvioinnit: SBI Energy.

KONEen ympäristötuoteselosteet antavat kattavaa tietoa tuotteiden ympäristövaikutuksista, kuten hissien ja liukuportaiden valmistuksen ja käytön aikaisista CO<sub>2</sub>-päästöistä ja materiaaleista.

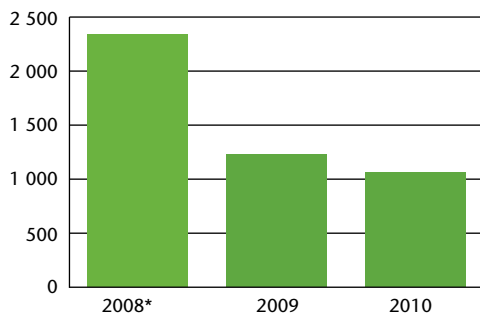
### Hissien energiankulutus puolittui

Vuoden 2010 aikana KONE saavutti tavoitteensa vähentää uusien hissien energiankulutusta 50 prosentilla. Kunnianhimoinen tavoite asetettiin 2008 ja saavutettu energiankulutuksen vähennys kattaa selvän enemmistön maailmanlaajuisesti toimitetuista KONEen hisseistä. Pienentämällä hissien energiankulutusta KONE pyrkii vähentämään rakennusten ympäristövaikutusta, sillä rakennusten osuus koko maailman energiankulutuksesta on noin 40 prosenttia. KONEen uuden hissivalikoiman energiankulutus on 50 prosenttia pienempi kuin yhtiön volyyimihissien energiankulutus vuonna 2008\*.

Tänä päivänä Euroopassa toimitettavat KONEen volyyimihissit kuluttavat 60 prosenttia vähemmän energiaa, Aasian volyyimihissit 50 prosenttia ja Yhdysvalloissa toimitettavat hissit 40 prosenttia vähemmän energiaa kuin vuonna 2008\*. Energiankulutuksen

### KONE on vähentänyt volyyimihissiensä energiankulutusta 50 % vuoteen 2010 mennessä

kWh/vuosi



Laskelmassa käytetyt arvot ovat hissien nopeus 1,0 m/s ja kuorma 630 kg, 150 000 käynnistystä vuosittain, matkustuskorkeus 9 m ja 4 kerrosta.

\* Tarjoama tuotu markkinoille vuonna 2006.

## KONEen hissien ja liukuportaiden ympäristövaikutusten elinkaarianalyysin perusteella merkittävimmät ympäristövaikutukset liittyvät laitteiden elinkaaren aikaiseen sähkönkulutukseen.

pienentäminen on saavutettu yhdistämällä KONEen ja sen alihankkijoiden uusia teknologisia ratkaisuja kuten tehokkaampia moottoreita, järjestelmää, joka palauttaa hissien laskeutumisesta ja noususta syntyvän energian takaisin verkkoon, sekä edistyksellisiä valaistus- ja valmiustilaratkaisuja.

Vuonna 2010 KONEen hissit saivat riippumattomien toimijoiden mittaamat energiatehokkuusluokitukset. Euroopassa KONE MonoSpace® ja KONE MiniSpace® -hisseille ja Aasiassa KONE 3000S MonoSpace®, KONE 3000S MiniSpace™ ja KONE Minispace™ -hisseille myönnettiin VDI 4707:n mukainen A-energiatehokkuusluokitus. VDI-luokitus on Saksan insinööriliiton (Verein Deutscher Ingenieure) perustama eurooppalainen käytäntö, joka arvioi hissejä niiden energiankulutuksen perusteella. Luokituksen vaihteluväli on A:sta G:hen, energiatehokkaimmasta energiatehottomimpaan.

## Korkein energiatehokkuusluokka pieniin asuinrakennuksiin

Vuonna 2010 KONE sai hissi- ja liukuporrasalan ensimmäisenä yrityksenä VDI 4707 -standardin mukaisen A-energiatehokkuusluokituksen eurooppalaisille ja aasialaisille volyyminhisseilleen. KONEen Itävallan organisaatio päätti mennä vielä askelen pidemmälle: Wieniin 5-kerroksiseen asuinrakennukseen asennettu KONE-hissi saavutti AAA-luokituksen – A valmiustilassa, A käytössä ja A kokonaisuutena.

”Hissin suurimmat ympäristövaikutukset liittyvät sen päivittäisen käytön vaatimaan virrankulutukseen. Tehokkuuden kannalta tärkeimpiä tekijöitä ovat nostokoneisto, energian talteenottojärjestelmät, hissikorin valaistus sekä valmiustilan toiminnot”, sanoo kenttätuessa toimiva insinööri Robert Fröhlich, KONEen Itävallan organisaatiosta.

Pienissä asuinrakennuksissa valmiustilan ratkaisuilla voi pienentää energiankulutusta valtavasti, koska hissi on usein toiminnassa vajaan tunnin päivässä.

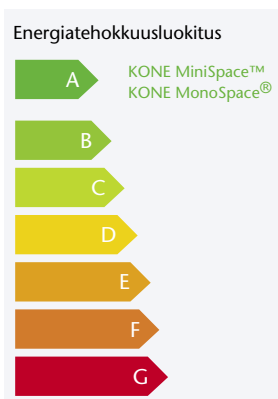
KONE on laajentanut tarjoomaansa VDI A-luokan ratkaisulla ja uusilla innovatiivisilla ominaisuuksilla, jotka vähentävät hissi-ratkaisujen energiankulutusta niiden valmiustilassa. Parannusten ansiosta AAA-luokkaan voidaan yltää jopa asuinrakennuksissa, joissa hissiä käytetään harvakseltaan.

”Energiankulutuksen merkittävä pienentäminen tämän tyyppisissä pienissä asuinrakennuksissa on varsin haasteellista, joten olemme erittäin ylpeitä voidessamme osoittaa, että KONE yltää AAA-luokkaan myös tällaisten rakennusten hisseissä”, Fröhlich summaa.

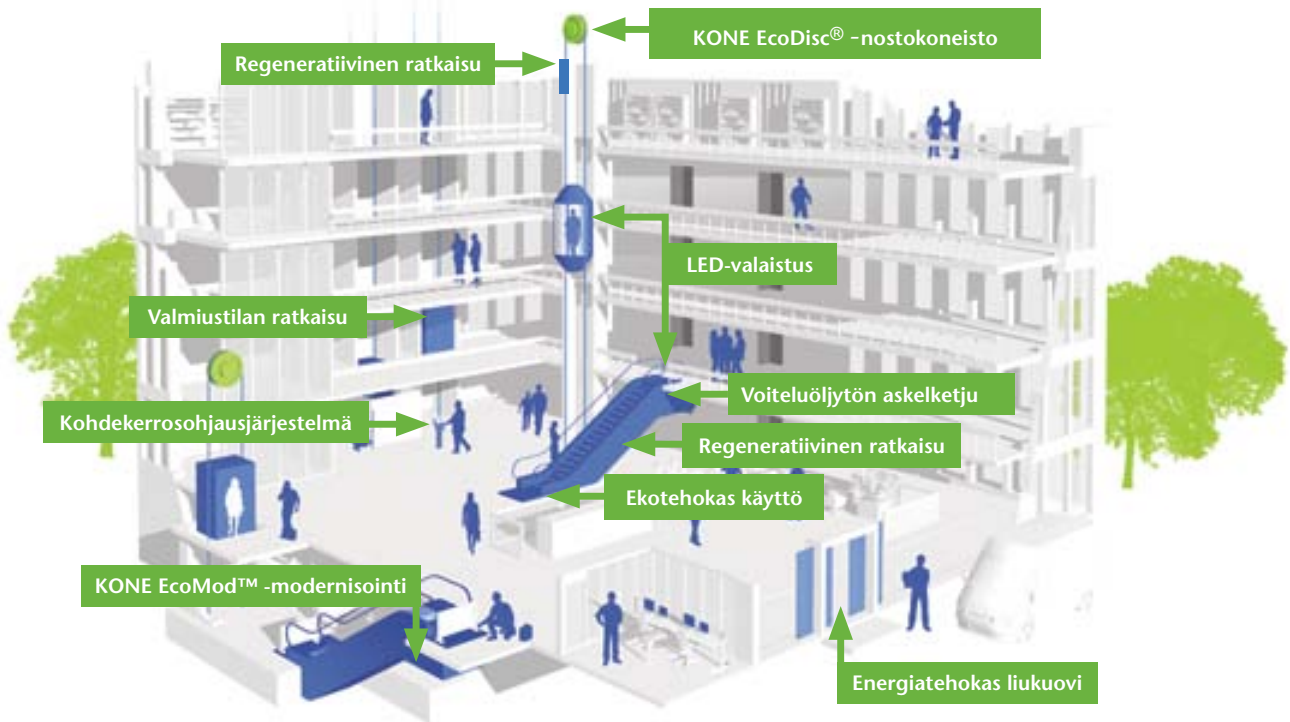
### KONEen hissien VDI 4707\* -standardin mukainen energiatehokkuusluokitus

	KONE MonoSpace®	KONE MonoSpace®	KONE MiniSpace™	KONE 300S MonoSpace®	KONE MiniSpace™	KONE MiniSpace™
Sijainti	Itävalta	Saksa	Kiina	Kiina	Kiina	Saksa
Kuorma (kg)	630	1 000	1 350	1,350	1 600	4 000
Nopeus (m/s)	1	1	2,5	1,75	6	3
Energiatehokkuusluokka	A	A	A	A	A	A

\* Saksan insinööriiliiton (Verein Deutscher Ingenieure) julkaisema ohjeisto. TÜV-tarkastuslaitoksen myöntämä energiatehokkuusluokka.



# Hissien, liukuportaiden ja automaattiovien ekotehokkuuden parantaminen



## Ekotehokkaita hissiratkaisuja

- Energiatehokkaalla KONE EcoDisc® -nostokoneistolla varustetut hissit ovat 50–70 % tehokkaampia kuin tavanomaiset vaihteellisella tai hydraulikoneistolla varustetut hissit. Toisin kuin hydraulihissi, KONE EcoDisc -nostokoneisto toimii ilman öljyä eikä edellytä reikien poraamista.
- KONEen regeneratiiviset ratkaisut voivat säästää energiaa 20–35 % ottamalla talteen hissien käytön aikana syntyvän energian.
- LED- ja ekotehokkaat loistevalaisimet voivat pienentää energiankulutusta halogeenivaloihin verrattuna jopa 80 %.
- Valmiustilan ratkaisut pienentävät virrankulutusta silloin, kun laitetta ei käytetä. Tämä säästää huomattavasti energiaa varsinkin rakennuksissa, joissa hissien käyttö jää melko vähäiseksi.
- KONE Polaris™ -kohdekerrosohjaus optimoi hissiliikenteen, jolloin rakennuksessa tarvittavien hissien määrää ja kokoa voidaan pienentää.

## Ekotehokkaita liukuporraskäyttöjä

- Voiteluöljytön askelketju säästää öljyä, vähentää ketjun kulumista ja pienentää palovaaraa.
- Ekotehokkaalla käytöllä voidaan säästää energiaa jopa 50 % hidastamalla liukuportaan nopeutta tai pysäyttämällä se kokonaan silloin, kun sitä ei käytetä, tai lisäämällä moottorin hyötysuhdetta liikenteen ollessa vähäistä.
- Regeneratiiviset ratkaisut vähentävät energiankulutusta jopa 60 % ottamalla talteen liukuportaan käytön aikana syntyvän energian.
- LED-valot kuluttavat jopa 80 % vähemmän energiaa kuin tavanomainen valaistus.
- KONE EcoMod™ -ratkaisun avulla liukuportaat voidaan modernisoida irrottamatta runkoa, mikä lyhentää rakennusaikaa ja säästää materiaaleja.

## Ekotehokkaita automaattioviratkaisuja

- KONEen energiatehokas liukuoviratkaisu säätelee oven avautumisvevyyttä ja -aikaa ulkoilman lämpötilan mukaan, jolloin rakennuksen lämmitys- ja jäähdytyskustannuksissa voidaan säästää jopa 4 000 kWh vuosittain.

# Ekotehokkuus rakennuksen elinkaaren kaikissa vaiheissa

Tarjoamme palveluita, jotka auttavat asiakkaitamme saavuttamaan omat ekotehokkuustavoitteensa rakennuksen elinkaaren kaikissa vaiheissa rakennuksen suunnittelusta ja rakentamisesta sen kunnossapitoon ja modernisointiin. Pitääksemme palvelujemme aiheuttamat ympäristövaikutukset mahdollisimman vähäisinä kiinnitämme runsaasti huomiota palvelujen tuotanto- ja toimitustapaan.

## Tuemme ympäristöystävällistä rakentamista

- **Ympäristöselosteet** KONEen tuotteiden aiheuttamista ympäristövaikutuksista.
- **Laskentatyökalut** laitteiden energiankulutuksen arviointiin.
- **Osallistuminen globaalien energiankulutuksen mittaamista koskevien standardien**, kuten ISO/DIS 25745, Energy Performance of Lifts and Escalators, kehittämiseen.
- **Yhteistyötä ympäristöystävällistä rakentamista** edistävien järjestöjen kanssa eri puolilla maailmaa.

## Ekotehokas rakentaminen

- **Tehokkaat asennusprosessit** ja -menetelmät, jotka vähentävät työvoiman tarvetta asennuskohteessa ja matkustamisesta aiheutuvia ympäristövaikutuksia.
- **Selkeästi määritellyt vaatimukset**, jotka jokaisen kohteen on täytettävä ennen asennustöiden aloittamista, jolloin turhat käynnit työmaalla jäävät pois.
- **Ympäristötehokas jätteenkäsittely** asennuskohteessa käyttäen erillisiä astioita ongelmalla-, metalli-, sähkö-, puu- ja sekajätteelle.
- **Uudet kemikaalien käyttöä** vähentävät asennusmenetelmät.



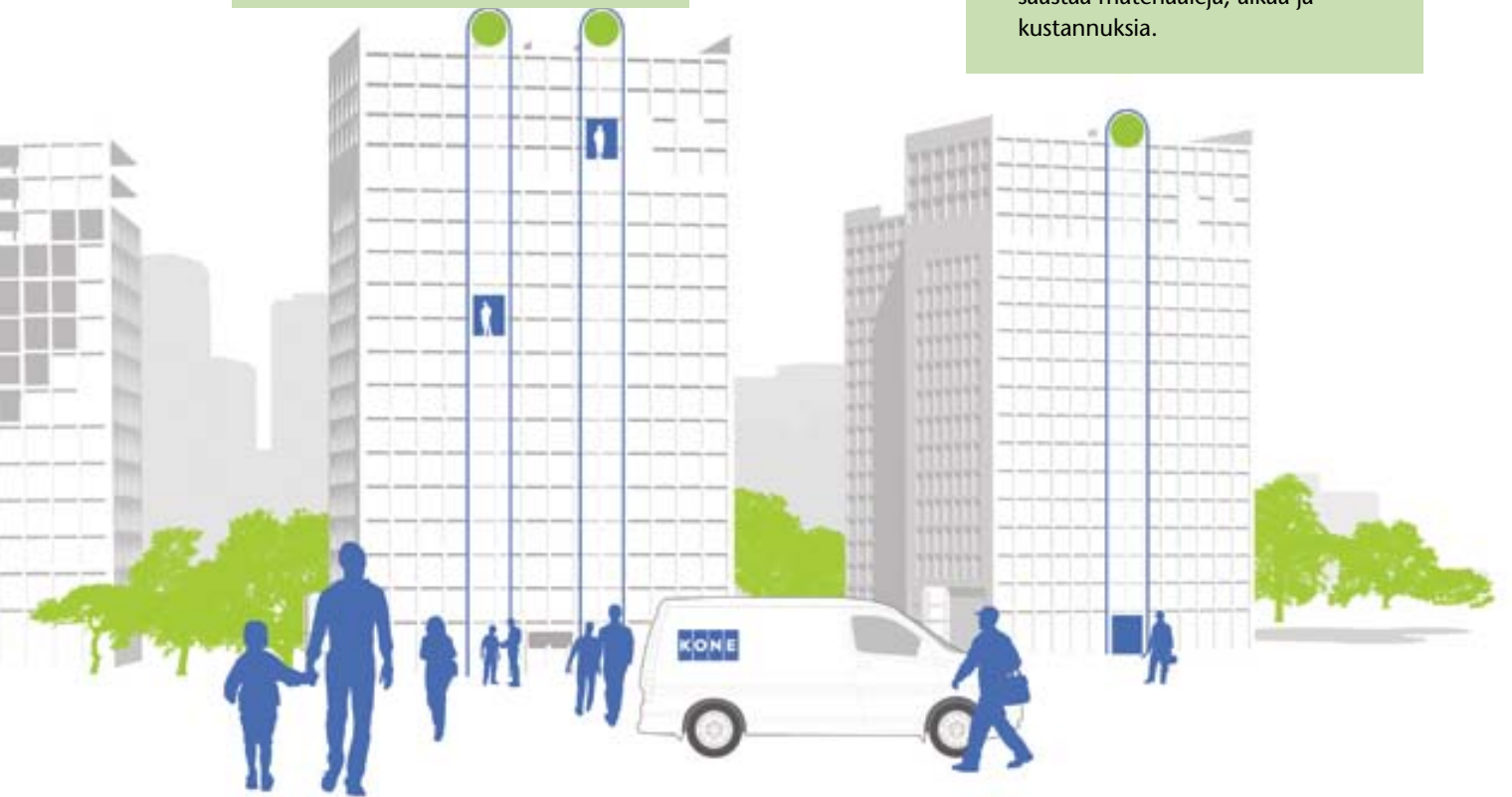


### Tehokkaat kunnossapitoprosessit

- **Säännöllinen, ammattitaitoinen kunnossapito**, joka estää toimintahäiriöitä ja pidentää laitteiden käyttöikää.
- **Reittisuunnitteluteknologia**, joka optimoi kunnossapitoasentajien ajoreitit ja vähentää siten päästöjä.
- **Langaton teknologia ja etävalvontaratkaisut** antavat kunnossapitoasentajille reaaliaikaista tietoa, jolloin huoltokäynnit voidaan suunnitella paremmin ja turhat vikakäynnit vähenevät.
- **Kaikki kunnossapitoasentajat** noudattavat turvallisen ja taloudellisen ajon periaatteita.
- **Varaosat ajoneuvoissa** vähentävät käyntejä varastolla ja pienentävät päästöjä.
- **Ekotehokas ajoneuvokanta.**

### Ekotehokkuutta modernisoinnilla

- **Hissin modernisointi** voi säästää energiaa jopa 70 prosenttia ja liukuportaan 40 prosenttia.
- **Perusteellisessa KONE Care for Life™ -arvioinnissa** määritellään hissien ja liukuportaiden energiansäästöpotentiali.
- **Laaja valikoima hissien modernisointiratkaisuja** jälkiasennettavasta LED-valaistuksesta kokonaan uuteen, energian talteenottojärjestelmällä varustettuun hissiin.
- **Ympäristön kannalta tehokas, energiaa säästävä KONE EcoMod® -ratkaisu** mahdollistaa liukuportaan modernisoinnin irrottamatta vanhaa runkoa, mikä säästää materiaaleja, aikaa ja kustannuksia.



# Tuotteidemme elinkaarianalyysi

KONEen ympäristövastuu kattaa tuotteidemme koko elinkaaren suunnittelusta ja valmistuksesta aina huoltoon ja modernisointiin. ISO 14040 -standardin mukaisen elinkaarianalyysin perusteella merkittävin osa KONEen ympäristövaikutuksista liittyy laitteidemme energiankulutukseen niiden käytön aikana. Sähköntuotannolla on yleensä huomattavia ympäristövaikutuksia, koska se kuluttaa usein fossiilisia polttoaineita, erityisesti maakaasua ja öljyä, ja on siten hiili-intensiivistä. Energiantuotannosta aiheutuu myös päästöjä ilmaan, kuten hiukkas-, hiilidioksidi- ( $\text{CO}_2$ ), typenoksidi- ( $\text{NO}_x$ ) ja rikkioksidipäästöjä ( $\text{SO}_x$ ).

Elinkaarianalyysissä arvioidaan tuotteen elinkaaren eri vaiheiden tärkeimmät ympäristövaikutukset raaka-aineiden tuotannosta ja komponenttien valmistuksesta kuljetukseen, asennukseen, käyttöön, kunnossapitoon ja käytöstä poistoon. Analyysin perusteella ympäristövaikutuksimme eivät sisälly happamoituminen<sup>1)</sup>, rehevöityminen<sup>2)</sup>, otsonin tuhoutuminen<sup>3)</sup>, vesivarojen hupeneminen, melusaaste eikä luonnon monimuotoisuuden väheneminen. Elinkaarianalyysi on tehty kaikista KONEen volyyminhisseistä ja -liukuportaista.

Vedenkulutus KONEen tuotanto- ja huoltoprosesseissa on erittäin vähäistä. Siitä huolimatta jatkamme vedenkäytön optimointia ja minimointia. Vuonna 2010 Kiinassa vähennettiin vedenkulutusta tuotettua yksikköä kohden yli 30 prosentilla.

## Hissin elinkaarianalyysi

Elinkaarianalyysi perustuu KONE MonoSpace® -hissiin, jonka kuljetuskapasiteetti on 320–1000 kg. Viisikerroksisessa talossa toimivan hissien oletettu käyttöikä on 25 vuotta ja käynnistyksiä kertyy 150 000 vuodessa. KONE MonoSpace® -mallit edustavat yli kahta kolmasosaa KONEelta vuonna 2010 tilatuista kaikista hissimalleista.

Noin 75 prosenttia hiilidioksidipäästöistä ( $\text{CO}_2$ ), 51 prosenttia typen oksidien ( $\text{NO}_x$ ) päästöistä ja 57 prosenttia rikkioksidipäästöistä ( $\text{SO}_x$ ) syntyy hissien käytön aikana. Vastaavasti materiaalien tuotannon osuus kokonaishiilidioksidipäästöistä on 14 prosenttia ja komponenttien valmistuksen osuus kuusi prosenttia. Käyttövaiheen osuus yhteenlasketusta primäärienergian kulutuksesta on noin 90 prosenttia.

1) Happamoituminen 9,79E 05 toimintayksikköä kohden  
2) Rehevöityminen 0,011 toimintayksikköä kohden  
3) Otsonikerroksen ohentuminen 1,04E 08

## Liukuportaan elinkaarianalyysi

Liukuportaan elinkaarianalyysi perustuu KONE Travel Master™ 110 -malliin, jonka odotettu käyttöikä on 15 vuotta, kun käyttöaika on 14 tuntia vuorokaudessa kuutena päivänä viikossa ja 52 viikkona vuodessa. Askelmakuorma on 25 kg.

Noin 91 prosenttia  $\text{CO}_2$ -päästöistä, 91 prosenttia  $\text{NO}_x$ -päästöistä ja 86 prosenttia  $\text{SO}_x$ -päästöistä syntyy liukuportaan käytön aikana. Materiaalien valmistuksen osuus  $\text{CO}_2$ -päästöistä on seitsemän prosenttia ja komponenttien valmistuksen osuus yksi prosentti. Käyttövaiheen osuus yhteenlasketusta primäärienergian kulutuksesta on noin 90 prosenttia.

## Tuotteiden ympäristövaikutusten valvonta ja hallinta

Kun arvioidaan tuotteiden ympäristövaikutuksia, tuotannon ja käytön aikaisten vaikutusten lisäksi on tärkeä ottaa huomioon, mitä tuotteille tapahtuu niiden elinkaaren lopussa. Hississä ja liukuportaassa käytetyistä materiaaleista suurin osa voidaan käyttää uudestaan sellaisenaan tai kierrättää. KONE kerää ja käsittelee tuotteiden sähkömekaaniset osat turvallisesti, vastuullisesti ja voimassa olevien määräysten mukaisesti. KONE pyrkii vähentämään haitallisten aineiden käyttöä tai lopettamaan niiden käytön kokonaan tuotannossaan aina, kun se on mahdollista.

## Korkea kierrätysaste

Kun elinkaarensa lopussa oleva hissi puretaan, 55 prosenttia sen materiaalien painosta voidaan lajitella ja käyttää uudestaan sellaisenaan. Metallien osuus hissien painosta on noin 93 prosenttia ja liukuportaiden painosta noin 91 prosenttia, ja ne ovat kaikki kierrätyskelpoisia. Metallinkierrätys pienentää ympäristövaikutuksia ensisijaisesti siksi, että ensisulatetun metallin tarve raaka-aineena vähenee. Muovit käytetään energiantuotannossa tai toimitetaan kaatopaikalle. Pakkausmateriaaleista 77 prosenttia on puuta, 11 prosenttia kartonkia ja paperia, yhdeksän prosenttia vaneria ja kolme prosenttia muovia. Kaikki nämä materiaalit voidaan kierrättää tai käyttää energiantuotannossa. KONE käyttää ensisijaisesti kestävästi hoidetuista lähteistä peräisin olevaa puuta, kartonkia ja paperia ja toimittaa asiakkaille pyynnöstä puun alkuperäsertifikaatit, jos ne ovat saatavissa.

## Haitallisten aineiden käyttö ja käsittely

KONEen hissien pääasialliset rakennemateriaalit ovat teräs ja valurauta. Noudattaakseen työntekijöitä ja

asiakkaita koskevia turvallisuusmääräyksiä KONE ylläpitää kiellettyjen aineiden luetteloa, jossa mainittuja aineita ei käytetä tuotteissamme.

Hississä voi olla lyijyakku sekä valaistuksesta riippuen mahdollisesti vakioloistelamppuja, jotka sisältävät elohopeaa. Molemmat on hissiä purettaessa eroteltava muusta jätteestä ja käsiteltävä ongelmajätteitä koskevien menettelyohjeiden mukaisesti.

Sähkö- ja sähkömekaaniset osat huolletaan tai kierrätetään. Jos osia ei käytetä, ne kerätään ja toimitetaan paikalliseen sertifioituun sähköromun käsittelylaitokseen.

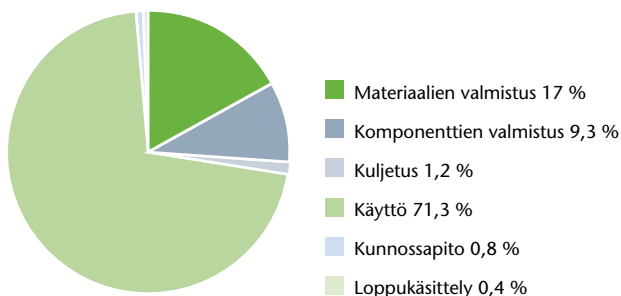
KONE EcoDisc® -nostokoneisto ei sisällä lainkaan öljyä. Tuotteet eivät sisällä radioaktiivisia aineita, asbestia, lyijy- tai kadmiumpigmenttejä (maalit), PCB- tai PCT-kondensaattoreita, otsonikerrosta heikentäviä

kemikaaleja kuten CFC-yhdisteitä tai klooripitoisia liuottimia, elohopeaa muissa kuin valaistus- ja akkusovelluksissa, eivätkä kadmiumstabilisaattoreita (muovit). Nämä aineet ovat KONEen kiellettyjen aineiden luettelossa.

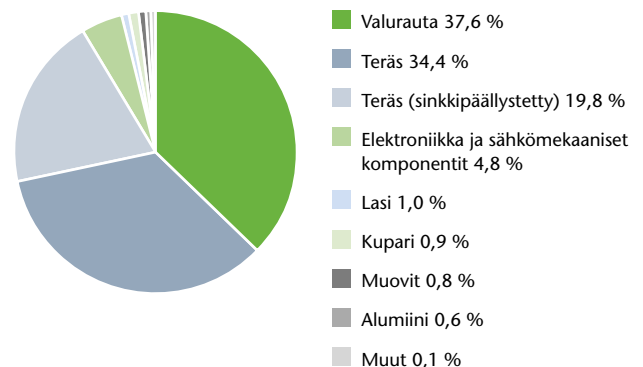
KONE noudattaa EU:n REACH-kemikaalidirektiiviä (Registration, Evaluation, Authorisation & restriction of Chemicals). KONE luokitellaan jatkokäyttäjäksi, eikä yhtiö siis valmista kemikaaleja tai toimi maahantuojana. Lisäksi KONE pyrkii noudattamaan vapaaehtoisesti RoHS-direktiiviä (the Restriction of the use of certain Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment), eli yhtiö pyrkii rajoittamaan kuuden direktiivissä mainitun vaarallisen aineen käyttöä hisseissä ja liukuportaissa käytettävien sähkölaitteiden valmistuksessa. KONE on viime vuosina keskittynyt vähentämään haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) käyttöä tuotteissaan ja prosesseissaan.

## Hissi

### Elinkaaren vaihe Eco-Indicator 99 %-arvo

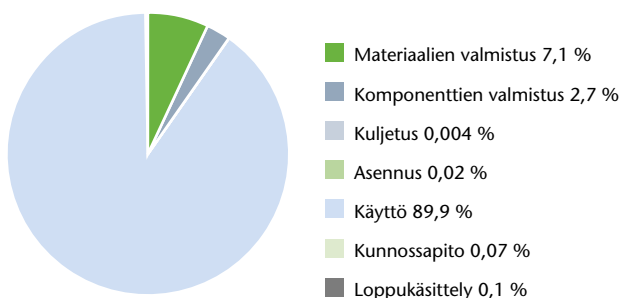


### Materiaalin paino, %

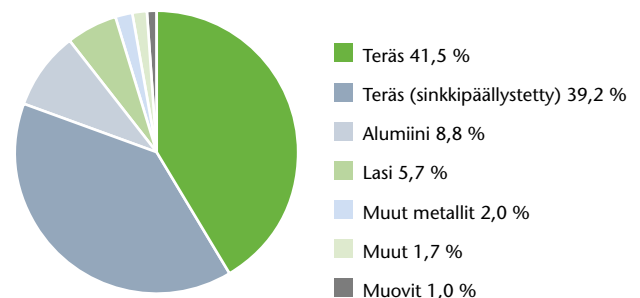


## Liukuportaat

### Elinkaaren vaihe Eco-Indicator 99 %-arvo



### Materiaalin paino, %



## Korkealaatuisia, ekotehokkaita ja kilpailukykyisiä ratkaisuja

KONEen toimitusketjun tavoitteena on varmistaa, että oikeat tuotteet ovat oikeassa paikassa oikeaan aikaan kaikissa hissien, liukuportaiden ja automaattiovien valmistus- ja toimitusprosessin vaiheissa.

Hissin valmistaminen kestää muutamasta viikosta useisiin kuukausiin riippuen sekä rakennuksesta että valituista materiaaleista. KONE kokoaa kaikki avainkomponentit omissa tehtaissaan, ja muut komponentit hankitaan ulkopuolisilta toimittajilta. Hissin kaikki osat lähetetään asiakkaan rakennustyömaalle lähinnä sijaitsevaan KONEen jakelukeskukseen. Sieltä ne toimitetaan rakennustyömaalle, kun hissikuilu on valmis ja laitteisto voidaan asentaa.

Toimitusketjun tehokas toiminta vähentää hukan määrää ja poistaa prosessin vaihteluita. Näin KONE pystyy toimittamaan asiakkaiden tarpeita vastaavia korkealaatuisia, ekotehokkaita ja hinnaltaan kilpailukykyisiä ratkaisuja.



## Ekotehokkaan, maailmanluokan toimitusketjun rakentaminen

KONEen toimitusketju koostuu kaikista niistä toiminnoista ja prosesseista, joita tarvitaan tuotteen saattamiseksi tehtaalta lopulliseen asennuskohteeseen. Toimitusketju päättyy, kun asennettu laite luovutetaan asiakkaalle.

KONE kehittää tuotanto- ja toimitusprosessejaan järjestelmällisesti tavoitteenaan luoda yhdenmukainen ja ekotehokas toimitusketju. Kehitystyössä kiinnitämme huomiota sisäisen tehokkuuden parantamiseen, toimitusketjun eri osapuolten ja tiimien välisen yhteistyön tehostamiseen sekä toimitusprosessin eri vaiheiden synkronointiin siten, että voimme taata täsmälliset toimitukset koko toimitusketjussa. KONE tehostaa toimintojaan ja optimoi prosessejaan pienentääkseen hiilijalanjälkeään ja parantaakseen laatua ja turvallisuutta.

Kehitystyön tukemiseksi Erinomaisuus läpi toimitusketjun valittiin vuodesta 2011 lähtien yhdeksi KONEen viidestä globaalista kehitysohjelmasta.



KONEen toimitusketjuun kuuluu kahdeksan tuotantokeskusta, seitsemän globaalia hissien jakelukeskusta sekä neljä varaosien jakelukeskusta. KONEen tuotanto-toimintoja, eli uusien laitteiden valmistusta, modernisointeja ja varaosien toimitusta, pyörittää kaikkiaan 2 600 ihmistä. Toimitusketjuumme kuuluu myös huomattava määrä materiaalien ja logistiikkapalvelujen toimittajia.

### Työntekijöiden osallistaminen ja koulutus mahdollistaa jatkuvan parantamisen

KONEen tavoitteena on luoda jatkuvan parantamisen kulttuuri ja toteuttaa tuotannossa LEAN-periaatteita. LEAN-konseptiin kuuluu menetelmiä ja työkaluja, joiden avulla tunnistamme ja eliminoimme hukkaa ja tuotamme siten lisäarvoa asiakkaillemme.

KONEen työntekijöitä kannustetaan omalta osaltaan parantamaan prosesseja, tuotteita, menetelmiä sekä työympäristöä. Esimerkiksi jokaiseen tuotantokeskukseen on perustettu ideoiden hallintajärjestelmä, joka tehostaa työntekijöiden ehdotusten keräystä, arviointia ja toteutusta sekä parhaat ideat esittäneiden työntekijöiden palkitsemista. Ongelmanratkaisutyökalujen ja -menetelmiä käyttämällä eri organisaatiotasojen työntekijät voivat yhdessä tunnistaa ongelmien perimmäiset syyt ja löytää ratkaisun.

Työntekijöiden osaamisen kehittämiseen käytetään globaaleja ratkaisuja, jotka on kehitetty KONEen strategian, kehitystoiminnan ja tarpeiden pohjalta. Olennaisena osana koulutustoimintaa kaikille tuotannon tiimijohtajille on järjestetty koulutusta LEAN-periaatteista ja ihmisten johtamisesta.

### Toimitusprosessien optimointi pienentää hiilijalanjälkeä ja jätteen määrää

Toiminnoistamme aiheutuvan hiilijalanjäljen pienentämiseksi pyrimme muun muassa vähentämään keskeneräistä tuotantoa, johon on sitoutunut yrityksen pääomaa (WIP) sekä parantamaan toiminnan suunnittelua.

WIP:n vähentämiseen tähtäävät ohjelmat ovat yleensä paikallisia, kun taas toimintojen suunnittelua tarkastellaan laajemmalta näkökannalta tavoitteena tunnistaa, priorisoida ja eliminoida tärkeimmät ongelma-alueet koko toimitusketjussa.

KONE hyödyntää myös aktiivisesti LEAN-työkaluja ja -menetelmiä tehostaakseen toimintojaan. Yhtiö on esimerkiksi ottanut 5S-menetelmän käyttöön kaikissa tuotantokeskuksissaan. Menetelmän nimi tulee sanoista

### KONEen tavoitteena on luoda jatkuvan parantamisen kulttuuri ja toteuttaa tuotannossa LEAN-periaatteita.

sorttaa, stabiloi, siivoa, standardoi ja säilytä (sort, stabilize, shine, standardize ja sustain), ja sen tarkoituksena on päivittäisiin rutiineihin tehtävien pienten parannusten avulla tehdä työstä helpompaa, turvallisempaa, tehokkaampaa ja laadukkaampaa. Menetelmän ylläpidossa ja kehittämisessä hyödynnetään työntekijöiden panosta, ja se auditoidaan säännöllisesti niin paikallisesti kuin globaalistikin.

Osana LEAN-menetelmää KONE hyödyntää seitsemään hukkaan perustuvaa konseptia tunnistaakseen ja vähentääkseen hukkaa kaikessa tuotannossaan. LEAN-konseptissa hukkaa on kaikki, mikä ei luo lisäarvoa. Edellä mainitut seitsemän hukkaa ovat tarpeeton varastointi, turhat liikkeet, ylituotanto, turha tai väärä prosessointi, materiaalin siirrot, odottaminen ja virheet. Konseptia noudattamalla olemme onnistuneet merkittävästi parantamaan tehokkuutta, materiaalivirtoja ja -käsittelyä, työpisteiden ergonomiaa sekä laatua ja turvallisuutta. Turhan toiminnan eliminointi on myös pienentänyt energian- ja materiaalien kulutusta.

## Tehokas toimittajaverkosto

Toimittajiemme rooli on tärkeässä asemassa toimittaessamme korkealaatuisia ratkaisuja asiakkaillemme. Vastatakseen asiakkaidensa tarpeisiin tehokkaasti KONE on luonut globaalin toimitusverkoston, jota tukee optimoitu jakelu- ja toimittajaverkosto.

KONEella on lähes 22 000 toimittajaa, joista noin 70 on strategisia. KONE ostaa 80 prosenttia uuslaite-tuotannossa tarvitsemistaan raaka-aineista, osista ja järjestelmistä noin 100 toimittajalta tuotantolaitosten läheltä. Verkostoon kuuluu raaka-ainetoimittajia, sopimusvalmistajia, osavalmistajia sekä asennusurakoitsijoita.

Ulkopuolisilta toimittajilta hankittavat komponentit lähetetään joko suunnittelu- ja tuotantokeskuksiin tai suoraan jakelukeskuksiin. Jotkut toimittajat kokoavat hissikomponenteista moduuleja toimitettavaksi KONEen jakelukeskuksiin. Tämä minimoi pakkausmateriaalien tarpeen ja yksinkertaistaa logistiikkaa.

### Toimittajariskien hallinta

Arvioimme hankintoihin liittyviä riskejä osana yleistä riskienhallintaprosessiamme. KONEen riskienhallinta-järjestelmä perustuu toimittajien järjestelmälliseen arviointiin, jossa huomioidaan toimittajan vakavaraisuus, liiketoiminnan pitkäjänteisyys ja riippuvuus KONEesta. Riskien hallintaan kuuluu myös läheinen yhteistyö strategisten toimittajien kanssa raaka-aineiden hintatason turvaamiseksi.

### Noudatamme tiukkoja laatuvaatimuksia

Keskeinen osa KONEen toimittajien laadunhallintaprosessia on toimittajien sertifiointiohjelma. Ohjelmassa arvioidaan mm. toimittajien ympäristö- ja laatujohtamisjärjestelmät, taloudellisen tuloksen mittarit ja toimittaja-auditointien tulokset.

KONEelle osia toimittavien tehtaiden edellytetään hankkivan Supplier Excellence -sertifikaatin. Tällä hetkellä 66 toimittajan tehdasta on sertifioitu. Lisäksi toimittajien laadusta vastaava johtoryhmä auditoi toimittajia säännöllisesti.

### Kestävät toimittajasuhteet

KONEen menestys kansainvälisenä yrityksenä perustuu luotettavuuteen, innovaatioihin, sitoutumiseen ja vastuullisuuteen. KONE pyrkii luotettaviin ja tasapuolisiin suhteisiin tavarantoimittajien, palveluntarjoajien ja alihankkijoiden kanssa niin, että kumppanuus koituu molempien osapuolten hyödyksi. Tästä syystä pyrimme

Toimittajien eettiseen ohjesääntöön sisältyvät teemat:

- Eettiset toimintaperiaatteet
- Ympäristö
- Työvoima
- Työterveys ja -turvallisuus
- Laatu- ja johtamisjärjestelmät

Lue lisää osoitteesta [www.kone.com](http://www.kone.com).



ylläpitämään eettisiä toimintatapoja ja edellytämme tavarantoimittajiltamme, palveluntarjoajiltamme ja muilta kumppaneiltamme samanlaista sitoutumista korkealaatuisiin ympäristöratkaisuihin sekä eettiseen toimintaan.

Sitoutumisen varmistamiseksi myös käytännön tasolla edellytämme, että kaikki toimittajat noudattavat KONEen toimittajien eettistä ohjesääntöä, joka pohjautuu vahvasti KONEen kansainvälisissä toiminnoissaan noudattamiin arvoihin. Edellytämme, että kaikki toimittajamme sitoutuvat eettisesti hyväksyttävään toimintaan ja noudattavat kaikkia voimassa olevia lakeja. Toimittajan eettisen ohjesäännön rikkominen voi johtaa toimittajan ja KONEen välisten sopimusten purkamiseen.

KONEen toimittajien on harjoitettava liiketoimintaansa myös siten, että ympäristölle aiheutuvat haittavai-  
kutukset minimoidaan. Toimittajiemme on pyrittävä jatkuvasti parantamaan tuotteitaan ja palveluitaan ympäristöystävällisemmiksi.

Toimittajan eettinen ohjesääntö on julkaistu osoitteessa [www.kone.com](http://www.kone.com).

**KONE pyrkii ylläpitämään eettisiä toimintatapoja ja edellyttää tavarantoimittajilta, palveluntarjoajilta ja muilta kumppaneilta samanlaista sitoutumista korkealaatuisiin ympäristöratkaisuihin sekä eettiseen toimintaan.**

## Jatkuva, avoin vuoropuhelu tukee innovointia

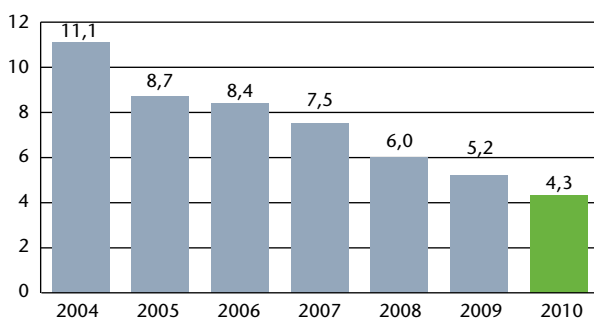
Tavoitteenamme on rakentaa toimittajiemme kanssa molempia osapuolia hyödyttävä pitkäjänteinen yhteistyösuhde ja olla toimittajiemme luotettava, ensisijainen kumppani. Jatkuva, avoin vuoropuhelu tukee myös toimittajien innovointia.

KONE on esimerkiksi solminut sopimuksen uudesta energiatehokkaasta vaihtovirtamootorista, joka on kehitetty tiiviissä yhteistyössä Vaconin kanssa. Regeneratiiviset ratkaisut perustuvat uusimpaan teknologiaan. Nämä tuotteisiin integroidut teknologiset innovaatiot auttavat KONEen asiakkaita säästämään merkittävästi energiaa. Regeneratiiviset järjestelmät pystyvät ottamaan talteen jopa kolmanneksen hissien kuluttamasta kokonaisenergiasta.

# Turvallisuus on etusijalla kaikessa toiminnassa

KONEen työntekijöiden ja alihankkijoiden sekä tuotteidemme ja palvelujemme käyttäjien turvallisuus on yksi toimintamme painopistealueista. Pyrimme määrätietoisesti kohti tapaturmattoman työympäristön tavoitettamme kehittämällä jatkuvasti työntekijöidemme turvallisuustuntemusta ja prosessejamme. Uskomme, että kaikki tapaturmat voidaan estää.

## IIFR:n kehitys



Varmistaakseen jatkuvan parantamisen KONE on ottanut käyttöön globaalien prosessien tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden raportointiin ja tutkintaan. Tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden taustalla olevat perimmäiset syyt on tunnistettava ja korjattava toimenpiteet toteutettava, jotta tilanteet eivät toistu.

Varmistamme tuotteidemme ja palvelujemme turvallisuuden noudattamalla tarkkaan suunnittelu-, valmistus-, asennus- ja huoltoprosesseja. Kaikkiin prosesseihin liittyvät riskit analysoidaan perusteellisesti, ja turvallisuusnäkökohtia painotetaan henkilöstöllemme, alihankkijoillemme ja laitteidemme käyttäjille. Lisäksi tuotteiden elinkaaren aikaiset potentiaaliset riskit määritellään ja eliminoidaan järjestelmällisesti KONEen tuotekehitysprosessissa, ennen kuin tuotteet tuodaan markkinoille.

Pyrimme jatkuvasti parantamaan turvallisuuskulttuuriamme, ja tavoitteenamme on saada koko henkilöstö ottamaan turvallisuusasioista vastuu ja sitoutumaan niihin sataprosenttisesti. Vuoden 2010 työtyytyväisyys-tutkimuksessa kysymys koskien KONEen sitoutumista työntekijöiden turvallisuuteen sai jälleen erittäin hyvän arvosanan. KONE osallistuu aktiivisesti yhdessä alan muiden sidosryhmien kanssa hissien, liukuportaiden ja automaattiovien turvallisuutta lisäävien määräysten ja standardien kehittämiseen.

## Turvallisuuden johtaminen

KONEen globaalit periaatteet, prosessit ja ohjeet varmistavat, että KONEen oma liiketoiminta sekä sen alihankkijoiden toiminta on järjestetty yhdenmukaisesti kaikkialla maailmassa.

Haluamme varmistaa, että jokaisella KONEen työntekijällä on tarvittava osaaminen suorittaa omat työtehtävänsä ammattimaisesti ja turvallisesti. Työntekijät saavat yleistä työterveys- ja turvallisuuskoulutusta sekä omiin tehtäviinsä liittyvää koulutusta. Yksiköiden johtajat vastaavat turvallisuusasioista. Kunkin esimiehen vastuulla on varmistaa, että turvallisuusjärjestelyt ovat kunnossa niin omien työntekijöiden kuin myös laitteiden käyttäjien osalta. Työntekijöiden ja alihankkijoiden tulee noudattaa määriteltyjä sääntöjä ja menetelmiä, joilla varmistetaan paitsi heidän oma turvallisuutensa myös heidän toimintansa vaikutuspiirissä olevien muiden ihmisten turvallisuus.

KONEen periaatteiden, sääntöjen ja työtapojen noudattamista valvotaan auditoinnein. Jos poikkeamia havaitaan, korjaaviin toimenpiteisiin ryhdytään välittömästi. Jos havaitaan muita turvallisen työskentelyn estäviä seikkoja,

työ keskeytetään, kunnes turvallinen tapa jatkaa työtä on hyväksytty. Ylemmän johdon jäsenet osallistuvat työpaikan turvallisuusauditointeihin säännöllisesti. Toistuvat ja tahalliset poikkeukset määritellyistä työtavoista, periaatteista tai säännöistä tutkitaan ja arvioidaan. Menettelyn seurauksena ryhdytään tarpeen mukaan joko korjaaviin tai kurinpidollisiin toimenpiteisiin. Periaatteita tai sääntöjä rikkova alihankkija voidaan poistaa työmaalta ja alihankkijan kanssa tehty sopimus voidaan irtisanoa.

KONE järjestää neljännesvuosittain globaaleja turvallisuustapaamisia, joihin kaikkien yksiköiden turvallisuuspäälliköiden edellytetään osallistuvan. Tapaamisiin osallistuu myös muita johdon jäseniä ja muiden toimintojen edustajia. Tapaamisissa käsitellään muun muassa tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista saatuja kokemuksia, jaetaan hyviä käytäntöjä ja keskustellaan kysymyksiä herättäneistä asioista. Yksiköiden turvallisuuspäälliköt jakavat tuoreimmat tiedot paikallisissa johdon tapaamisissa. Tieto jalkautetaan edelleen linjaesimiehiltä tiiminvetäjille, jotka viestivät turvallisuusasioista tiimikokouksissa ja muissa henkilöstöfoorumeissa. Kaksisuuntainen tiedotuskäytäntö auttaa varmistamaan, että kaikki kysymykset ja aloitteet saatetaan tehokkaasti kaikkien tietoon ja että tarvittavat ennalta ehkäisevät toimenpiteet toteutetaan.

### Jatkuva kehittäminen

Jatkuvan kehittämisen varmistamiseksi KONE on ottanut käyttöön globaalin prosessin tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden raportointiin ja tutkintaan. Tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden taustalla olevat perimmäiset syyt on tunnistettava ja korjaavat toimenpiteet toteutettava, jotta tilanteet eivät toistu.

Yksi KONEen käyttämistä tunnuslukuista kuvaa tapaturmista aiheutuvia vähintään yhden päivän kestäviä poissaoloja miljoonaa työtuntia kohden. vuonna 2010 KONEen työtapaturmataajuus (Industrial Injury Frequency Rate, IIFR) oli 4,3 – eli 17 prosenttia pienempi kuin vuonna 2009. Tavoitteemme on tapaturmaton työympäristö.

Varmistamme tuotteidemme ja palvelujemme turvallisuuden noudattamalla tarkkaan suunnittelu-, valmistus-, asennus- ja huoltoprosesseja.

# Ympäristövastuu toiminnoissamme

Ympäristövastuu merkitsee KONEelle toisaalta omien toimintojen ympäristövaikutusten pienentämistä ja toisaalta innovatiivisten, sekä energia- että ekotehokkaiden ratkaisujen tarjoamista asiakkaille. KONE on sitoutunut toimimaan proaktiivisesti pienentääkseen toimintojensa ja ratkaisujensa haitallisia ympäristövaikutuksia.

KONEen ympäristösitoumuksen mukaan tarjoamme turvallisia, korkealaatuisia sekä ympäristötehokkaita ja -vastuullisia palveluita, modernisointeja ja ratkaisuja. Pyrimme parantamaan liiketoimintaamme jatkuvasti noudattamalla tai ylittämällä tämänhetkisten sääntöjen ja määräysten mukaiset vaatimukset ja teemme yhteistyötä toimittajiemme ja asiakkaidemme kanssa ehkäistäksemme ja vähentääksemme liiketoimintamme syntyviä päästöjä ja jätteitä.

## KONEen liikevaihtoon suhteutettu hiilijalanjälki pieneni vuonna 2010

Vuonna 2010 KONE vähensi toimintansa liikevaihtoon suhteutettua hiilijalanjälkeä kahdella prosentilla vuoden 2009 tasosta. KONEen toiminnan

## Erinomaisuus ympäristöasioissa -ohjelma

Tärkeimmät aloitteet	Tavoite 2010	Saavutus 2010	Tavoite 2013
Jatkamme ratkaisujemme energiankulutuksen vähentämistä ja ekotehokkuuden lisäämistä	Volyymihissien energiankulutus -50 % vuoden 2008* tasosta	Volyymihissit -50 %, KONE-hissit Euroopassa ja Aasiassa saivat VDI 4707 A -luokan (paras energiatehokkuus)	Parantaa entisestään seuraavan sukupolven KONE-hissien ja -liukuportaiden energiatehokkuutta
Jatkamme toimintojemme hiilijalanjäljen pienentämistä	Toimintojen hiilijalanjäljen absoluuttinen ja liikevaihtoon suhteutettu vähennys vuosittain viisi prosenttia	Toimintojen liikevaihtoon suhteutettu hiilijalanjälki pieneni kaksi prosenttia ja absoluuttinen luku kasvoi kolme prosenttia	Pienentää toimintojen liikevaihtoon suhteutettua hiilijalanjälkeä kolmella prosentilla vuosittain
Prosessimme täyttävät ISO 14001- ja vihreää rakentamista koskevat vaatimukset	Kaikki konsernitoiminnot, tuotantoyksiköt ja osa maaorganisaatioista on ISO 14001- ja ISO 9001 sertifioitu	Kaikki KONEen konsernitoiminnot, tuotantoyksiköt ja tärkeimmät maaorganisaatiot (11) on ISO 14001- ja ISO 9001 sertifioitu	OneISO ja LEED käyttöön KONEen uusissa tuotantolaitoksissa ja toimistoissa
Kehitämme erinomaisuutta ympäristöasioissa yhdessä toimittajiemme kanssa	Kaikki strategiset toimittajat noudattavat ISO 14001 -standardin vaatimuksia	Strategisista toimittajista 98 % on sertifioitu ISO 14001 -standardin mukaisesti	Kaikki KONEen strategiset toimittajat täyttävät ISO 14001 -standardin vaatimukset
Viestimme ekotehokkuudestamme ja saamme tunnustusta alamme ekotehokkaimpana yhtiönä	Saavuttaa yritys vastuuraportoinnissa GRI 3 -ohjeiston B-raportointitaso	KONEen yritys vastuuraportti vuodelta 2009 saavutti GRI 3 -ohjeiston B-raportointitason	KONEtta arvostetaan alamme johtavana yhtiönä kestävän kehityksen ja ekotehokkuuden alalla; raportointi GRI 3 -tasolla

\* Tarjoama tuotu markkinoille vuonna 2006.

absoluuttinen hiilijalanjälki vuonna 2010 kasvoi kolme prosenttia vuodesta 2009. Kasvu johtui osittain raportoinnin laajentamisesta varaosalogistiikkaan ja maaorganisaatioiden paikalliseen logistiikkaan sekä suuremmista tuotantomääristä. Parhaat tulokset saavutti huoltoautokantamme, jonka hiilipäästöt vähenivät 4,6 prosenttia KONEen huoltokannassa olevaa laiteyksikköä kohti. Tavoitteeksi oli asetettu 5 prosentin vähennys.

Vuonna 2010 KONEen kaikki konsernitoiminnot ja tuotantoyksiköt oli ISO 14001- ja ISO 9001 -sertifioitu. Vuonna 2009 sertifioitiin 10 maaorganisaatiota ja vuonna 2010 yksi. Tulevaisuudessa tavoitteena on ylläpitää saatuja sertifiointeja ja lisätä sertifioitujen maaorganisaatioiden määrää. Vuonna 2011 sertifioinnin saa kaksi maaorganisaatiota.

KONEen strategisista toimittajista 98 prosenttia täytti ISO 14001 -standardin vaatimukset vuoden 2010 lopussa, ja yhden toimittajan on määrä saada sertifiointiprosessinsa päätökseen vuoden 2011 kuluessa.

### Tavoitteet vuodelle 2013

KONEen pitkän aikavälin ympäristötavoitteena on parantaa uusien hissien ekotekkkkuutta, lisätä asennettujen hissien ja liukuportaiden energiatehokkuutta modernisoinneilla sekä pienentää entisestään omista toiminnoista aiheutuvia ympäristövaikutuksia, erityisesti hiilijalanjälkeä.

Vuonna 2011 KONE asetti uudet ympäristötavoitteet vuodelle 2013. Jatkamme hissi- ja liukuporrasratkaisujemme energiatehokkuuden parantamista ja keskitymme toiminnastamme syntyvien hiilipäästöjen vähentämiseen. Tavoitteena on pienentää toimintamme liikevaihtoon suhteutettua hiilijalanjälkeä kolmella prosentilla vuosittain vuosina 2011–2013.

Vuoteen 2013 mennessä KONEen tavoitteena on ylläpitää ja laajentaa OneISO-sertifiointeja (ISO 14001 ja ISO 9001) sekä osallistua vihreää rakentamista koskevien vaatimusten kehittämiseen. KONEen uusissa tiloissa noudatetaan mahdollisuuksien mukaan LEED-ympäristöluokituksen vaatimuksia. Lisäksi KONE jatkaa toimitusketjunsä kehittämistä varmistamalla, että kaikki strategiset toimittajat täyttävät ISO 14001 -sertifioitujen ympäristöjärjestelmän vaatimukset.

## Ympäristöjohtaminen

KONEen johtokunta ja laatu- ja ympäristötyöryhmä, joita kumpaakin johtaa toimitusjohtaja, vastaavat yrityksen ympäristöjohtamisesta. Vuonna 2010 toimitusjohtaja arvioi ympäristöasioissa, kuten ilmastonmuutoksessa, tapahtuvaa kehitystä kuukausittaisissa johtokunnan sekä laatu- ja ympäristötyöryhmän kokouksissa.

Vuonna 2011 ympäristökatselmus suoritetaan neljännesvuosittain johtokunnan kokouksissa ja laatu- ja ympäristötyöryhmän kokouksissa. Molemmista tapaisissa Environmental Excellence -ohjelman edistystä arvioidaan suhteessa pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteisiin sekä lyhyemmän tähtäimen aloitteisiin.

KONEen teknologiajohtaja ja ympäristöjohtaja laativat raportit ja jatkosuunnitelmat. Ympäristöjohtaja varmistaa yhdessä ympäristöpäälliköiden kanssa, että konserni- ja paikallistason ohjelmat tukevat toisiaan ja edistyvät suunnitellusti. Ympäristöjohtajan tehtävänä on myös varmistaa, että lyhyen aikavälin tavoitteet on asetettu riittävän korkealle KONEen pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamiseksi.

Kussakin maaorganisaatiossa sekä yksittäisissä tuotanto- ja liikeyksiköissä toimii ympäristöpäällikkö, joka valvoo KONEen ympäristöpolitiikan noudattamista. Ympäristöpäälliköt vastaavat paikallisten ympäristöohjelmien suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta. Tähän kuuluvat myös ympäristölle haitallisten vaikutusten minimointia, energiaa, jätettä, vettä ja polttoaineita koskevat tavoitteet. Lisäksi he varmistavat, että ohjelmat tukevat konsermitason ohjelmaa. Ympäristöpäälliköt varmistavat yhdessä paikallisjohdon kanssa, että paikallisorganisaatiot täyttävät globaalit ja paikalliset ympäristövaatimukset.

KONEen yksiköissä suoritetaan säännöllisiä ulkoisia ja sisäisiä auditointeja. KONEen sisäisissä auditoinneissa yksiköiden ISO 14001 -asiantuntijat auditoivat ristiin yksiköiden ympäristötoiminnan. Sertifioitujen tuotantoyksiköt tekevät yhteistyötä paikallisten viranomaisten sekä KONEen lakiasiainosaston kanssa varmistaa, että toiminta vastaa vaatimuksia.

# KONEen toiminnoista vuonna 2010 aiheutuneet ympäristövaikutukset

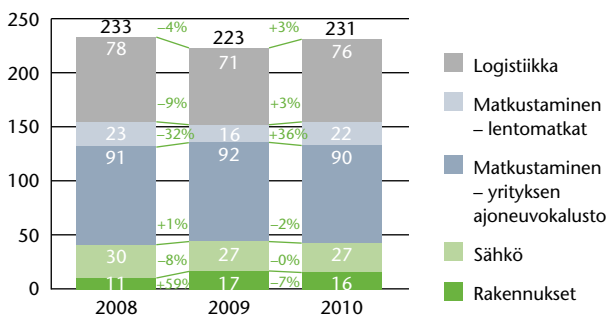
KONE keskittyy pienentämään toiminnoistaan aiheutuvaa hiilijalanjälkeä, parantamaan materiaalitehokkuutta ja minimoimaan jätteen määrän sekä veden ja haitallisten materiaalien käytön. Kohdistukseen toimenpiteensä alueille, joilla ympäristövaikutukset ovat kaikkein merkittävimmät, KONE aloitti hiilijalanjälkensä arvioinnin vuonna 2008.

Vuoden 2010 arvioinnin mukaan KONEen kasvihuonekaasupäästöt olivat yhteensä 3,0 miljoonaa (2009: 2,9) CO<sub>2</sub>e-tonnia (tonnia hiilidioksidiekvivalenttia), josta 21 prosenttia aiheutuu KONEen tuotannossa käytettyjen materiaalien valmistamisesta ja 71 prosenttia käytön aikana tarvittavan sähkön tuotannosta.

Hiilijalanjälkianalysin mukaan noin kymmenesosa KONEen päästöistä aiheutuu yhtiön omista toiminnoista. Vuonna 2010 toimintojen liikevaihtoon suhteutettu hiilijalanjälki pieneni kaksi prosenttia vuoteen 2009 verrattuna. Toimintojen absoluuttinen hiilijalanjälki oli 231 000 CO<sub>2</sub>e-tonnia (tonnia hiilidioksidiekvivalenttia), mikä on kolme prosenttia enemmän kuin vuonna 2009 (223 000 CO<sub>2</sub>e-tonnia).

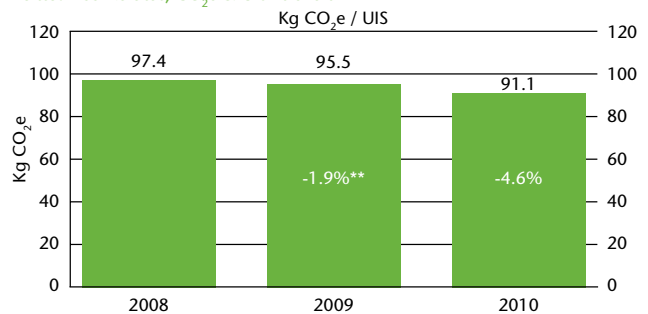
Kunnossapitohenkilöstön käyttämät ajoneuvot olivat edelleen merkittävin hiilipäästöjen lähde; niiden osuus päästöistä oli 90 000 (2009: 92 000) CO<sub>2</sub>e-tonnia vuonna 2010. Muita merkittäviä päästölähteitä olivat logistiikkaverkosto 76 000 (71 000 CO<sub>2</sub>e-tonnia), sähkön kulutus (27 000/27 000 CO<sub>2</sub>e-tonnia), liikematkat 22 000 (16 000 CO<sub>2</sub>e-tonnia) sekä rakennusten lämmitykseen että prosesseihin käytettävät polttoaineet 16 000 (17 000 CO<sub>2</sub>e-tonnia).

Toiminnan hiilijalanjälki, tuhatta CO<sub>2</sub>e-tonnia



Ajoneuvoihin liittyvät hiilipäästöt

Polttoaineenkulutus, CO<sub>2</sub>e & UIS\*-trendit



\* Huoltokannassa olevat laitteet (UIS)  
\*\* Vähennys vuodessa



## Enemmän autoja, vähemmän päästöjä: oikea ajotapa tuo tulosta

KONEella on käytössä noin 14 000 ajoneuvoa, joiden osuus KONEen hiilijalanjäljestä on lähes 40 prosenttia. Olemme puuttuneet asiaan monin eri tavoin tavoitteemme varmistaa, että kunnossapitohenkilöstöllämme on tiedot, taidot ja välineet mahdollisimman ekotehokkaaseen liikkumiseen. Vuonna 2010 KONEen hiilijalanjälki huoltokannassa olevaa ajoneuvoa kohti pieniä 4,6 prosenttia.

Turvallinen ja taloudellinen ajotapa auttaa vähentämään hiilidioksidipäästöjä ja pienentämään ajoneuvojen kokonaiskustannuksia sekä varmistamaan KONEen kuljettajien ja muiden tielläliikkujien turvallisuuden. Tavoitteemme on luoda erinomainen liikennekulttuuri edistämällä turvallista, tehokasta ja taloudellista ajotapaa muutamien yksinkertaisten mutta toimivien ohjeiden avulla. Kuvitusta käsikirjasta löytyvät vinkit neuvovat muun muassa sulkemaan ikkunat ilmanvastuksen pienentämiseksi, vaihtamaan aikaisemmin isommalle vaihteelle polttoaineen säästämiseksi ja kiinnittämään turvavyön ennen liikkeellelähtöä.

KONEen Ranskan organisaatio on järjestänyt yli 3 000 kuljettajalleen aiheesta kilpailun motivoitakseen heitä lisää turvalliseen ja taloudelliseen ajotapaan. Kuljettajien tulee laatia raportti polttoaineenkulutuksestaan, sakoistaan, kolareistaan ja korjauksistaan. Parhaat kuljettajat palkitaan – vaikka suurin palkinto onkin polttoaineenkulutuksen, CO<sub>2</sub>-päästöjen ja kolarien väheneminen. Samaa mallia suunnitellaan nyt muihin maihin.

## KONEen ajoneuvokanta

KONEen toiminnoista johtuvista kasvihuonekaasupäästöistä 39 prosenttia aiheutuu huoltoajosta. Se on siten selvästi suurin CO<sub>2</sub>e-päästöjen aiheuttaja. Vuonna 2010 käytössämme oli 14 000 (2009: 13 300) ajoneuvoa, joiden päästöt olivat 90 000 (2009: 92 000) CO<sub>2</sub>e-tonnia. Ajoneuvokannan absoluuttinen hiilijalanjälki pieneni kaksi prosenttia, mutta suhteellinen hiilijalanjälki (huoltokannassa olevaa laitetta kohti) pieneni 4,6 prosenttia.

Vuonna 2008 käynnistyneen O<sub>2</sub>xygen-projektin tavoitteena on vähentää globaaliin ajoneuvokantaamme liittyviä CO<sub>2</sub>e-päästöjä. Tavoitteen saavuttamiseksi olemme ottaneet käyttöön uuden globaalien ajoneuvopolitiikan, parantaneet ajoneuvojen valintalistojamme ja käynnistäneet uuden taloudellisen ja turvallisen ajamisen ohjelman. Vaikka O<sub>2</sub>xygen-projekti päättyikin vuonna 2009, pyrimme edelleen vähentämään CO<sub>2</sub>e-päästöjä ja viemään KONEen ajoneuvokannan ekotehokkuuden ja ympäristöystävällisyyden mahdollisimman pitkälle mm. mitoittamalla ajoneuvot oikein, vähentämällä vikakäyntien määrää, hyödyntämällä

reittien optimointitekniologiaa ja käyttämällä vähemmän CO<sub>2</sub>-päästöjä aiheuttavia vaihtoehtoisia polttoaineita.

KONE etsii jatkuvasti uusia, innovatiivisia tapoja vähentää ajoneuvokantansa hiilijalanjälkeä. Olemme esimerkiksi juuri hankkineet kaksi Citroën C-Zero -ajoneuvoa. Ne ovat täysin sähkökäyttöisiä kaupunkiautoja, jotka eivät aiheuta lainkaan hiilidioksidipäästöjä eivätkä melua. Niitä tullaan käyttämään Pariisissa ja Nizzassa. Suunnitelmissamme on tilata muitakin sähköautoja käytettäväksi muissa kaupungeissa.

Vuonna 2010 KONE sai Brysselissä Belgiassa järjestetyssä Fleet Europe Awards -kilpailussa toisen palkinnon (International Green Fleet Award) ja kolmannen palkinnon (International Fleet Innovation Award).

## Logistiikka

Logistiikan osuus KONEen hiilijalanjäljestä oli 76 000 (2009: 71 000) CO<sub>2</sub>e-tonnia eli 33 prosenttia. Siten logistiikka on ajoneuvokannan jälkeen toiseksi suurin CO<sub>2</sub>-päästöjen aiheuttaja.

Miten KONE vähentää kuljetuksista aiheutuvia ympäristövaikutuksia	
Kehitystoimenpide	Vaikutus ekotehokkuuteen
Rautatiekuljetusten maksimointi	Vähemmän CO <sub>2</sub> -päästöjä/tkm
Tilankäytön tehostaminen lastauksessa	Enemmän tuotteita/toimitus
Lentorahdin minimointi	Vähemmän CO <sub>2</sub> -päästöjä/tkm
Volyymien keskittäminen päätoimittajille	Vähemmän kuljetusreittejä ja parempi kuljetustehokkuus

Päästöjä voidaan pienentää optimoimalla kuljetusverkostot, tehostamalla tilankäyttöä ja käyttämällä ympäristömyötäisempiä kuljetusmuotoja.

Miten KONE vähentää pakkauksista syntyviä päästöjä ja jätteitä	
Kehitystoimenpide	Vaikutus ekotehokkuuteen
Pakkausten optimointi paremmin logistiikkaketjuun sopiviksi	Enemmän tuotteita/kuljetusyksikkö
Pakkausmateriaalin optimointi	Pakkausmateriaalin käytön vähentäminen, parempi jätehuolto, korkeampi kierrätysaste
Yhteistyö toimittajien pakkauksen kehittämiseksi	Pakkausmateriaalin käytön vähentäminen, parempi jätehuolto, tehokkaampi logistiikka

Pakkausmateriaalit voidaan käyttää uudestaan, kierrättää tai käyttää energiantuotannossa.



Logistiikan hiilijalanjälki suhteutettuna toimitettuihin yksiköihin kasvoi kaksi prosenttia, ja absoluuttiset CO<sub>2</sub>e-päästöt kasvoivat seitsemän prosenttia. Kasvu johtui lähinnä suuremmista tuotantomääristä. Painopisteen siirtyminen Aasian markkinoille vaikutti myös osaltaan hiilijalanjäljen kehittymiseen. Vuonna 2010 raportointia laajennettiin kattamaan myös varaosalogistiikka lukuun ottamatta lentorahtausta.

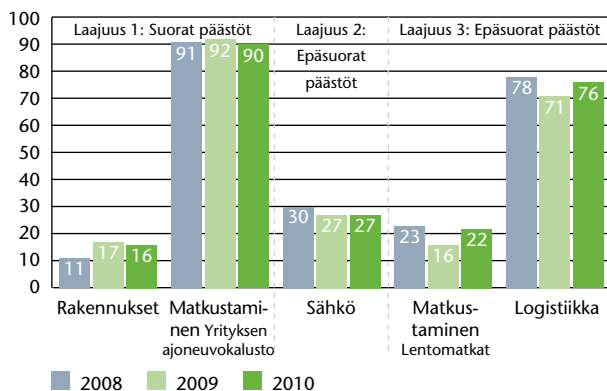
KONEen logistiikkatoiminnot perustuvat tarkkaan, luotettavaan ja oikea-aikaiseen tietoon toimitusketjun kaikissa vaiheissa ja hyödyntävät ekotehokkuuden huomioivia jakelumalleja. Erityistä huomiota kiinnitetään kuljetusten vaikutusten vähentämiseen optimoimalla reitit ja toimitukset sekä eri kuljetusmuotojen perusteelliseen analysointiin. Pakkausten vaikutuksia vähennetään käyttämällä ympäristöystävällisiä pakkausratkaisuja ja tekemällä yhteistyötä toimittajien kanssa heidän pakkaustensa vaikutusten vähentämiseksi.

Etsimme jatkuvasti tapoja, joilla voimme toimittaa materiaalit ja moduulit tuotanto- ja jakelukeskuksiimme ja tuotteet ja palvelut asiakkaillemme kustannustehokkaasti ja ympäristöystävällisesti.

## KONEelle tunnustusta Intian valtakunnallisessa energiansäästökilpailussa

Intian energiaministeriön alaisuudessa toimiva energiatehokkuusvirasto on myöntänyt vuodesta 1991 lähtien tunnustuspalkintoja valmistajille, jotka ovat menestyneet erinomaisesti energian säästämässä. Joulukuussa 2010 KONE sai toisen palkinnon yleisessä sarjassa tunnustuksena Intiassa Chennai tuotantolaitoksessaan toteuttamistaan energiansäästötoimenpiteistä.

### Toiminnan absoluuttinen hiilijalanjälki luokittain, tuhatta CO<sub>2</sub>e-tonnia



### Toiminnan suhteellinen hiilijalanjälki

	2008	2009	2010	YoY
Matkustaminen – yrityksen ajoneuvokalusto	97 kgCO <sub>2</sub> e/UIS**	96 kgCO <sub>2</sub> e/UIS	91 kgCO <sub>2</sub> e/UIS	-5 %
Sähkö	849 kgCO <sub>2</sub> e/HC	800 kgCO <sub>2</sub> e/HC	804 kgCO <sub>2</sub> e/HC	+0 %
Matkustaminen – lentomatkat	669 kgCO <sub>2</sub> e/HC	464 kgCO <sub>2</sub> e/HC	637 kgCO <sub>2</sub> e/HC	+37 %
Logistiikka*	1.35 T CO <sub>2</sub> e/Unit	1.24 T CO <sub>2</sub> e/Unit	1.27 T CO <sub>2</sub> e/Unit	+2 %
Toiminnot kokonaisuutena	50.5 kgCO <sub>2</sub> e/K€	47.0 kgCO <sub>2</sub> e/K€	46.2 kgCO <sub>2</sub> e/K€	-2 %

\*) Lukuun ottamatta Intiaa

\*\*\*) Huoltokannassa olevat laitteet (UIS)

## Sähkö

Sähkönkulutuksen osuus KONEen hiilijalanjäljestä oli 27 000 (2009: 27 000) CO<sub>2</sub>e-tonnia eli 12 prosenttia. Sähkön käytöstä aiheutuva hiilijalanjälki koostuu sekä sähkön kulutuksesta että sähköntuotannon hiili-intensiteetistä. Sähköä käytetään KONEen toimisto-, varasto- ja tuotantotiloissa.

Sähkönkulutus oli vuoden 2010 tasolla huolimatta tuotantomäärien kasvusta. Sähkönkulutuksesta aiheutuvat kasvihuonepäästöt kuitenkin alenivat, kun KONE lisäsi käyttämänsä vihreän sähkön osuutta kuudella prosentilla vuodesta 2009. Koko konsernin kuluttamasta energiasta yhteensä 11 (2009: 12) prosenttia tuli uusiutuvista lähteistä.

KONEen tärkeimmät maaorganisaatiot ovat sitoutuneet sähkön ominaiskulutusta ja sähkön säästöä koskeviin ohjelmiin. Esimerkiksi KONEen Suomen organisaatio pyrkii vähentämään tilojensa ja laitteidensa sähkönkulutusta vuoden 2008 vertailutasosta yhdeksän prosenttia vuoteen 2016 mennessä. KONEen Saksan organisaatio on puolestaan allekirjoittanut sähkötoimittajansa kanssa sopimuksen, jonka mukaan toimitettava sähkö tuotetaan kokonaan uusiutuvilla energianlähteillä. Myös Italian tuotantoyksikkömme käyttää uusiutuvaa energiaa. Sen ja muiden energiansäästötoimien tuloksena tehtaan hiilijalanjälki pieneni 35 prosenttia vuonna 2010.

## Liikematkat

Lentomatrustuksen osuus KONEen hiilijalanjäljestä oli yhdeksän prosenttia. Vuonna 2010 lentomatrustukseen liittyvät kasvihuonepäästöt lisääntyivät 36 prosenttia ja olivat yhteensä 22 000 (2009: 16 000) CO<sub>2</sub>e-tonnia. Suhteellista kasvua oli 37 prosenttia.

KONE suosii virtuaalokokouksia vähentääkseen matkustustarvetta. Vuonna 2010 virtuaalokokousaika lisääntyi jälleen 40 prosentilla. KONE otti käyttöön myös videoneuvottelut helpottaakseen kansainvälistä yhteistyötä ja vähentääkseen matkustamisen tarvetta.

## Rakennusten lämmitys ja prosessit

Vuonna 2010 rakennusten lämmitykseen ja prosesseihin käytetyt polttoaineet aiheuttivat 16 000 (2009:17 000) CO<sub>2</sub>e-tonnia kasvihuonekaasupäästöjä. Tämä on seitsemän prosenttia vähemmän kuin vuonna 2009. Vähennys saatiin aikaan keskittymällä päivittäisessä kiinteistönhoidossa entistä enemmän ympäristönäkökohtiin.

## Materiaalihallinnan ja jätteenkäsittelyn optimointi

KONE käytti vuonna 2010 yhteensä 189 000 (2009:180 000) tonnia materiaaleja hissien ja liukuporaiden tuotantoon.

Keskitymme vahvasti materiaalihallintaan ja toimintojen optimointiin. KONEen ensisijainen tavoite on vähentää syntyvän jätteen määrää mahdollisimman varhain tuotantoketjussa, jo tuotekehitysvaiheessa. Myös tuotannossa ja toimistoissa syntyvän jätteen määrää vähennetään lisäämällä uudelleenkäyttöä ja kierrätystä tai toimittamalla jäte poltettavaksi.

KONEen paikallisorganisaatiot hoitavat jätteenkäsittelyn aina lakien ja määräysten mukaisesti. KONE pyrkii mahdollisimman tehokkaaseen materiaalien käyttöön ja jopa ylittämään lakisääteiset vaatimukset. KONEen kansainvälisen toimitusketjun muodostavien kymmenen suunnittelu- ja tuotantokeskuksen jätteestä vain neljä prosenttia päätyy kaatopaikalle. Loput 96 prosenttia jätteestä kierrätetään tai poltetaan.

Vedenkulutus KONEen tuotanto- ja huoltoprosesseissa on erittäin vähäistä. Siitä huolimatta jatkamme vedenkäytön optimointia ja minimointia. KONE käyttää kunnallista vettä, ja jätevesi johdetaan paikalliset määräykset täyttäviin kunnallisiin puhdistamoihin. Vettä kulutettiin tuotannossa ja toimistoissa yhteensä 270 000 (2009: 280 000) m<sup>3</sup>, eli neljä prosenttia edellisvuotta vähemmän. Vuonna 2010 esimerkiksi Kiinan tuotantolaitos vähensi vedenkulutustaan tuotettua yksikköä kohden yli 30 prosentilla.



### KONEen tuotantoyksiköiden parhaat ympäristötulokset vuonna 2010:

#### Italia:

- Jäte -20 %
- Puujäte -37 %
- Energiansäästö aurinkokennon avulla 4 % (Cadrezzate)
- Vesi -5 % (Pero)

#### Suomi:

- Tuleva jäte -19 %
- Romuteräs -24 %

#### Kiina:

- Öljy -5 % per yksikkö
- Vesi -33 % per yksikkö
- Sähkö -18 % per yksikkö
- Ongelmajäte -44 %
- Paperi -21 % per yksikkö

#### Tšekin tasavalta:

- Vesi -14 %
- Lämpöenergia -14 %
- Metalliroму -17 %

#### Meksiko:

- Vesi -5 %
- Puulavat -12 %

#### Yhdysvallat:

- Sähkö -20 % per yksikkö
- Jäte -45 %

Kerätty ympäristötieto kattaa 77 prosenttia kaikista KONEen työntekijöistä. Tiedot on kerätty KONEen kaikista 10 tuotantoyksiköstä sekä 22 suurimmasta myynti-, asennus- ja huoltoyksiköstä. KONEen 10 tuotantoyksikköä (kahdeksan globaalia tuotantoyksikköä ja kaksi paikallista tehdasta) muodostavat KONEen globaalien toimitusketjun ja edustavat siten täysipainoisesti globaalia tuotantonäkökulmaa. 22 maayksikköä edustavat KONEen asiakastoimintoja Aasiassa, Euroopassa ja Amerikassa.

Tavoitteena oli kerätä tietoa raportointiyksikköjen kaikista toiminnoista. Joissakin tapauksissa käytettiin toimipaikkojen suuren lukumäärän vuoksi tiettyä otosta, ja tiedot ekstrapoloitiin 100 prosenttiin käyttäen kullekin raportointiyksikölle ominaisia suhteellisia taustatekijöitä. Sen jälkeen raportointiyksiköistä kerätty tieto ekstrapoloitiin koko KONEen organisaatiota vastaavaksi.

Vuonna 2010 matkustuksesta aiheutuva hiilijalanjälki jaettiin kahteen alaluokkaan: ajoneuvokalustoon ja lentomatkoihin. Hiilijalanjälkianalyysin toteutti ulkopuolinen taho GHG Protocol -raportointistandardin ja -ohjeiden mukaisesti.

Paremmen tiedonkeruun ansiosta vuoden 2010 luvut ovat tarkemmat, mikä on siten vaikuttanut myös vuosien 2008 ja 2009 lukuihin.

# KONEen ympäristötiedot 2010

Käytetyt materiaalit, tonnia				
Toiminto	Materiaali	2010*	2009*	2008*
Tuotanto	Metallit (teräs, alumiini, kupari)	159 000	152 000	154 000
	Lasi	1 700	1 600	1 600
	Muovit	1 300	1 200	1 300
	Sekal.	8 400	8 000	8 100
Pakkaaminen	Puu	15 400	14 600	14 800
	Pahvi	1 900	1 800	1 900
	Muovit	500	500	500
Toimistotarvikkeet	Paperi	300	500	600
Yhteensä		188 500	180 200	182 800

\* Laskelma perustuu toimitettuihin yksiköihin (2010: 60 000, 2009: 57 000 ja 2008: 58 000 yksikköä) sekä tuotteidemme elinkaarianalyysiin.

Energiankulutus					
Toiminto		Yksikkö	2010	2009	2008
Suora	Lämmitysöljy	litraa	657 000	538 000	683 700
	Maakaasu	m <sup>3</sup>	4 947 000	4 357 000	3 422 200
Epäsuora	Sähkönkulutus	kWh	64 467 000	64 704 000	90 834 200

Päästöt, tCO <sub>2</sub> e-tonnia				
Toiminto		2010	2009	2008
Suorat lähteet	Polttoaineet, lämmitys ja tuotanto	15 000	15 000	10 000
	HFC-yhdisteet LVI -järjestelmissä	1 000	2 000	1 000
	Ajoneuvokalustot	89 800	91 900	91 200
Epäsuorasta sähkönkulutuksesta	Sähkönkulutus	27 000	27 000	30 000
Muut merkittävät epäsuorat lähteet	Lentomatkustus*	21 500	15 800	23 300
	Työmatkat	10 100	9 700	12 400
	Logistiikka	76 400	71 000	78 000
	Materiaalien valmistus tuotteita varten**	649 000	619 000	627 000
	Jäte*	500	400	700
	Tuotteiden käytön aikainen energiankulutus**	2 136 000	2 053 000	2 077 000
Yhteensä		3 026 300	2 904 800	2 950 600

\* 2009 tarkennettu

\*\* 2008 ja 2009 tarkennettu

Jäte, tonnia			
	2010	2009	2008
Kierrätykseen	32 900	27 400	42 300
Polttoon	2 400	4 700	3 300
Kaatopaikalle	1 520	1 660	1 150
Haitalliset aineet*	750	650	-
Yhteensä	37 570	34 410	46 750

\* 2009 tarkennettu

Vedenkulutus, m <sup>3</sup>			
	2010	2009	2008
Yhteensä	270 000*	280 000	-

\* 2010 on toinen vuosi, kun raportoimme vedenkäytön. Raportoinnin arvellaan tarkentuvan jatkossa. Arvioimme raportoitujen lukujen ylittävän toteutuneen käytön.



## Sujuvaa liikkumista rakennustyön kaikissa vaiheissa

Suurimpia logistisia haasteita rakennustyön aikana on työntekijöiden ja tavarankuormituksen saaminen oikeaan paikkaan oikeaan aikaan. Optimaalisella suunnittelulla ja oikealla People Flow™ -ratkaisujen yhdistelmällä voidaan säästää satoja henkilötyötunteja rakennusprojekteja kohti.

Yksi esimerkki KONEen rakennusyrityksille tarjoamista ratkaisuista on rakennustyön-  
aikaiset hissit. Kyseessä on rakennuksen lopullinen hissi, jonka KONEen asennustiimi  
suojaa rakennustöiden aikaista käyttöä varten. KONEen ainutlaatuisen telineettömän  
asennusmenetelmän ansiosta myös hissin asentaminen kuuluu sujuu nopeasti, tur-  
vallisesti ja tehokkaasti.

Rakennustyön-  
aikaisien hissien kulkunopeus ja kuormitus ovat samat kuin lopullisten  
hissien. Kun rakennus on valmis, hisseihin asennetaan lopullinen signalisaatiojärjes-  
telmä ja sisustus. Asennuksen jälkeen hissi luovutetaan KONEen kunnossapitotiimille,  
joka vastaa sujuvan liikkumisen jatkumisesta läpi rakennuksen elinkaaren.

## Henkilöstön sitouttaminen, motivointi ja kehittäminen

KONEella on noin 33 800 työntekijää yli 50 maassa eri puolilla maailmaa. Tavoittemme on kohdella kaikkia työntekijöitämme yhdenvertaisesti, tarjota turvallinen työympäristö ja tehdä KONEesta erinomainen työpaikka. Tarjoamme henkilöstöllemme monipuolisia mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja urakehitykseen. Merkittävä osa KONEen työntekijöistä onkin viihtynyt yhtiön palveluksessa jo pitkään.

KONE noudattaa kaikessa toiminnassaan korkeimpia eettisiä periaatteita. Työntekijöillämme on oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, henkilökohtaiseen hyvinvointiin sekä työskentelyyn ympäristössä, jossa ei suvaita minkäänlaista syrjintää.

KONEen henkilöstöstrategian perimmäisenä tavoitteena on edistää yhtiön liiketoimintatavoitteiden saavuttamista. Sen keskeisiä päämääriä ovat työvoiman saannin jatkuva turvaaminen sekä henkilöstön sitoutuneisuuden, motivaation ja jatkuvan kehittymisen varmistaminen. Tätä varten KONEen on saatava taloon oikea määrä henkilöstöä, joka osaamisellaan ja asennoitumisellaan tukee KONEen nykyisiä ja tulevia liiketoimintatarpeita, sitoutettava henkilöstö yhtiöön ja tuettava osaamisen kehitystä. Lisäksi meidän on edelleen varmistettava, että meillä on yhteinen näkemys liiketoimintamme tavoitteista ja toimintamme arvoista, turvallinen ja motivoiva työympäristö sekä innostava johtamistyyli.

### Mahdollisuuksia jatkuvaan kehittymiseen ja oppimiseen

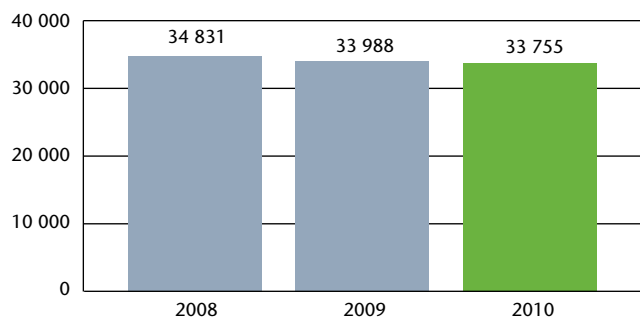
Strategisten tavoitteidemme saavuttaminen vaatii jatkuvaa panostusta henkilöstömme osaamisen kehittämiseen. Uskomme, että oppiminen tapahtuu ensisijaisesti työssä ja vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa. Konelaisille tarjotaan myös monipuolisia mahdollisuuksia laajentaa kokemustaan ja osaamistaan osallistumalla uusiin projekteihin ja työkiertoon. Oppimista täydentävät paikalliset tai globaalit koulutusohjelmat. Globaalit koulutusohjelmat on suunniteltu tukemaan KONEen strategiaa ja niiden tarkoituksena on lujittaa yhteisiä toimintatapoja sekä edistää yhteistyötä ja tiedon jakamista.

Vuonna 2010 käynnistimme verkko-oppimisjärjestelmän kehitystyön. Järjestelmä on määrä ottaa käyttöön vuonna 2011. Sen avulla voimme tarjota henkilöstöllemme entistäkin tehokkaampaa koulutusta maailmanlaajuisesti esimerkiksi tuotelanseerauksiin, IT-työkaluihin ja erilaisiin ohjeistuksiin liittyen.

### Osaamisen kehittäminen

Jokainen yksittäinen konelainen vaikuttaa yhtiön menestykseen. Olemme määritelleet kullekin tehtävälle omat osaamisalueet, joita tehtävän menestyksenkäs hoitaminen edellyttää. Näin voimme paremmin tunnistaa erilaiset kehittämistarpeet ja kussakin roolissa edellytettävät

### Henkilöstömäärä 31.12.







## Ihmisvirtoja tarkkailemassa

Satavuotista taivaltaan viime vuonna juhlinut KONE järjesti lokakuussa 2010 People Flow -päivän. Tapahtuma järjestettiin samaan aikaan yli 70 maassa eri puolilla maailmaa. Noin 800 konelaista kävi päivän aikana yli sadassa kohteessa, joihin kuului mm. hotelleja, toimistorakennuksia, sairaaloita, julkisen liikenteen kohteita, asuintaloja ja liikekiinteistöjä.

Tapahtuma oli KONEen henkilöstölle oiva tilaisuus irrottautua hetkeksi päivittäisistä tehtävistä ja nähdä, mitä yrityksen visio – parhaan käyttäjäkokemuksen tarjoaminen – tarkoittaa käytännössä. Konelaiset jalkautuivat valittuihin kohteisiin tapaamaan asiakkaita tai tarkkailemaan rakennusten tyypillistä käyttöä.

”Oli todella mukavaa päästä tekemään kenttätutkimusta, joka eroaa päivittäisistä tehtävistä. Oli hienoa viettää päivä asiakkaiden ja loppukäyttäjien kanssa keskustellen ja yrittää sisäistää heidän ajatusmaailmansa – mahtava kokemus, joka teki People Flow -konseptista paljon konkreettisemmän”, kommentoi Wally Lobegeier, Brisbanen alueen huoltopäällikkö Australiasta.

KONE keräsi arvokasta tietoa hissien ja liukuportaiden käyttäjien kokemuksista seuraamalla ja jututtamalla asiakkaita ja loppukäyttäjiä ja tarkkailemalla, miten ihmiset liikkuvat erilaisissa rakennuksissa. Tietoja käytetään sekä uusien että nykyisten ratkaisujen kehittämiseen. Tavoitteena on vastata rakennusten omistajien ja käyttäjien tarpeisiin ja siten luoda paras käyttäjäkokemus.

keskeiset taidot. Yleisiksi osaamisalueiksi on määritelty esimerkiksi asiakaskeskeisyys, kulttuurierojen ymmärtäminen, tunneherkkyys, ympäristötietoisuus ja avoin suhtautuminen uusiin ajatuksiin. Ne on liitetty noin 160 roolikuvaukseen, joista esimerkkeinä voidaan mainita kirjanpitäjä, myyntijohtaja ja huoltoteknikko. Vuonna 2010 kaikille konelaisille määriteltiin ensisijainen rooli yhtiössä ja heidän esimiehensä ohjeistettiin arvioimaan rooliin liittyviä osaamisalueita kehityskeskustelujen yhteydessä.

Lisäksi KONEella on määritelty esimiehille kuusi tärkeää johtamiskompetenssia – päätöksenteko, toimeenpano, menestyminen ihmisten kautta, yhteistyö, liiketoimintaosaaminen ja asiakaslähtöisyys – jotka sisällytetään esimieskoulutusohjelmiin, -arviointeihin ja -työkaluihin.

### Esimiestaitojen parantaminen

Vuonna 2010 osaamisen kehittämistä jatkettiin vuoden 2008 alussa käynnistetyn Ihmisten johtaminen -kehitysohjelman mukaisesti. Ohjelman tavoitteena oli kehittää esimiestaitoja, jotta esimiehemme osaisivat paremmin innostaa ja osallistaa henkilöstöämme sekä kehittää heidän osaamistaan erinomaisten tulosten saavuttamiseksi. Vuoden aikana jatkettiin myös globaaleja johtamiskoulutusohjelmia – työnjohtajille tarkoitettua Supervisor Development- ja ylimmälle johdolle suunnattua Leadership Lift -ohjelmaa. Yli 2 000 työnjohtajaa suoritti koulutusohjelman kuusi moduulia kokonaisuudessaan, ja kertausjaksot aloitettiin.

Yli 120 ylimmän johdon edustajaa osallistui viimeisiin kolmeen Leadership Lift -ohjelmaan, jotka vietiin läpi liikkeenjohdon koulutukseen erikoistuneessa IMD:ssä (International Institute for Management Development). Vuoden aikana käynnistettiin uusi keskijohdolle suunnattu KONE Leader -koulutusohjelma, johon osallistui lähes 800 esimiestä. Lisäksi otettiin käyttöön uusille esimiehille tarkoitettu verkko-opiskelupaketti. Useita ihmisten johtamiseen liittyviä koulutus- ja kehittämistoimia jatkettiin sekä paikallisesti että globaalisti. Lisäksi julkaistiin ja otettiin käyttöön valmennusta ja mentorointia koskevia ohjeistuksia, joiden tarkoitus on tukea henkilöstön osaamisen kehittämistä yksiköissä, yli yksiköiden rajojen ja globaalisti.

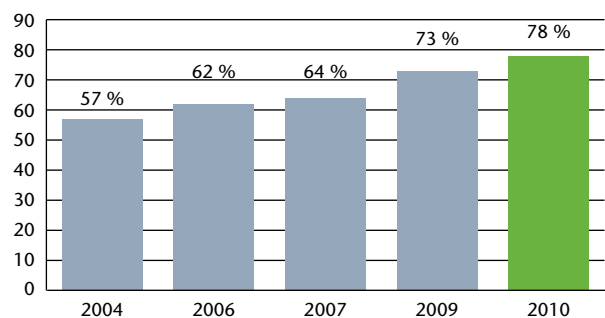
**Tavoitteenamme on varmistaa, että kaikki konelaiset ymmärtävät yhtiön strategisen suunnan ja oman roolinsa strategiantoteuttamisessa.**

### Henkilöstön sitouttaminen

Meille sitoutuminen tarkoittaa asenteita, käsityksiä ja käyttäytymismalleja, joista heijastuu henkilöstön työtyytyväisyys, ylpeys työnantajasta ja sitoutuneisuus yhtiöön. Henkilöstön sitoutuneisuutta on aina pidetty yhtiössä suuressa arvossa. Nyt Osallistuva henkilöstö on yksi KONEen seuraaviksi kolmeksi vuodeksi valitsemista uusista strategisista kehitysohjelmista. Sitoutuneisuus on aivan yhtä tärkeää yksittäiselle työntekijälle kuin KONEelle yrityksenä. Sitoutunut henkilö tulee mielellään töihin joka päivä ja tarttuu innolla haasteisiin.

Yhtiön strategian ymmärtäminen on yksi avaintekijöistä henkilöstön sitouttamisessa. KONE käy aktiivista vuoropuhelua henkilöstön kanssa varmistaakseen, että kaikki konelaiset ymmärtävät yhtiön strategisen

### Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti



Kysely tehty vuosittain vuodesta 2009 lähtien.

suunnan ja oman roolinsa strategian toteuttamisessa. Henkilöstöä rohkaistaan osallistumaan toimintaan erityisissä työryhmissä ja tiimitapahtumissa, joissa määritellään toimenpiteet asetettujen liiketoimintatavoitteiden saavuttamiseksi. Yksiköiden vetäjät ja esimiehet ovat vastuussa siitä, että kaikilla toimintasuunnitelmilla on selkeä yhtymäkohta yrityksen strategiaan ja kehitysohjelmiin. Kehityskeskustelussa ja henkilökohtaisten tavoitteiden asetannassa käydään myös läpi miten jokainen henkilöstön jäsen omalla toiminnallaan voi vaikuttaa yrityksen strategian toteuttamiseen.

### Viestintää ja yhteistyötä

Avoin ja oikea-aikainen viestintä on myös tärkeä sitouttamista tukeva osatekijä. Tähän liittyen KONEen globaalien intranetin ja paikallisten intranet-sivustojen uudistamista jatkettiin vuonna 2010. Hankkeen tavoitteena oli parantaa sekä sisällön laatua että intranet-sivustojen käytettävyyttä ja rakennetta. Yhteinen intranet on tehokas viestintäkanava, jonka kautta voimme jakaa yhteistä tietoa maailmanlaajuisesti. Vuoden 2010 lopussa KONEella oli globaalien intranetin lisäksi 18 paikallista intranettiä. Sivustoja käytetään viikoittain noin 12 000 konelaista. Henkilöstöä rohkaistaan kommentoimaan uutisia, osallistumaan mielipidekyselyihin, jakamaan ajatuksiaan ja antamaan palautetta työhön liittyvistä aiheista. Työ tämän tehokkaan verkkoviestintäkanavan kehittämiseksi jatkuu vuonna 2011, jolloin sitä on tarkoitus täydentää uusilla yhteistyötä helpottavilla työkaluilla. Lisäksi tavoitteena on tarjota etäyhteys intranettiin niille työntekijöille, jotka eivät käytä tietokonetta päivittäisessä työssään.

Julkaisemme myös sekä globaalilla että paikallisella tasolla sisäisiä henkilöstölehtiä ja uutiskirjeitä, joista henkilöstö voi seurata tuoreimpia uutisia ja ajankohtaisia tapahtumia. Vuonna 2010 KONE julkaisi yhdeksällä kielellä kolme numeroa globaalista sisäisestä Move-henkilöstölehdessä.

Vuodesta 1993 lähtien olemme järjestäneet vuosittain Employee Forum -tapahtuman, jossa ylin johto ja työntekijöiden edustajat keskustelevat eri aihepiireistä

työturvallisuudesta asiakaskeskeisyyteen. Vuoden 2010 teemana oli osaamisen kehittäminen, ja tapahtumaan osallistui 19 konelaista 15:stä Euroopan maasta. Henkilöstön jatkuva osallistuminen yhtiön kehittämiseen varmistetaan kaksi–neljä kertaa vuodessa kokoontuvan pienemmän työryhmän tapaamisissa.

### Työtyytyväisyyden mittaaminen

Mittaamme vuosittain henkilöstömme tyytyväisyyttä KONEeseen työnantajana. Vuoden 2010 työtyytyväisyyskyselyyn osallistui yli 25 000 konelaista. Maailmanlaajuisesti vastausprosentti oli ennätysmäiset 78, kun se edellisvuonna oli 73.

Kyselyn kattamia osa-alueita ovat mm. henkilöstön sitoutuneisuus, strategia ja muutos, johtaminen ja arvot, asiakas, viestintä ja yhteistyö, kasvu- ja kehittymismahdollisuudet sekä käsitys omasta työstä ja esimiehistä. Kysymme myös, onko edellisen kyselyn perusteella tapahtunut muutoksia. Vuonna 2011 sisällyttämme kyselyyn yhtenä aiheena myös yritysvastuun.

Työtyytyväisyyskysely auttaa meitä henkilöstön sitoutuneisuuden mittaamisessa ja antaa henkilöstölle mahdollisuuden kertoa ajatuksiaan ja siten antaa panoksensa liiketoiminnan suunnitteluun, johdon päätöksentekoon ja yhtiön strategian kehittämiseen. Kysely tuottaa myös tietoa siitä, missä määrin KONEen ydin-arvoihin on sitouduttu. Vuonna 2010 kyselyn tuloksista keskusteltiin kaikissa yksiköissä kevään ja kesän aikana. Keskustelujen pohjalta laadittiin tiimeittäin keskeisille parantamista kaipaaville alueille toimintasuunnitelmat, joiden toteutumista seurattiin myös johtokunnassa neljännesvuosittain. Vuonna 2010 kiinnitettiin erityistä huomiota kehittymismahdollisuuksia, työkiertoa ja ammatillista kehittymistä koskevan tietoisuuden lisäämiseen.

Globaalit tulokset olivat vuonna 2010 suurinpiirtein samaa tasoa kuin edellisvuonna. Parhaimmat arvot annettiin KONEen turvallisuusasioiden hoidosta ja siitä, että esimiehet kohtelevat henkilöstöä kunnioitavasti sekä siitä, että henkilöstön luotetaan tekevän kaikkensa hyvän asiakaspalvelun varmistamiseksi. Eniten



## KONEen kansainvälinen nuorisoleiri

KONE järjestää joka kesä työntekijöidensä lapsille kansainvälisen nuorisoleirin Suomessa. Kesäleiri on osa pitkää perinnettä, jolla KONE osoittaa arvostusta työntekijöilleen. Lisäksi se on eri puolilta maailmaa tuleville nuorille oiva tilaisuus tutustua toisiinsa. Leirille osallistuu vuosittain noin sata 14–17-vuotiasta nuorta, jotka edustavat yli 25 kansallisuutta ja puhuvat yli kymmentä eri kieltä.

parannettavaa oli kyselyyn vastanneiden mukaan edellisten kyselyjen seurannassa ja toimintojen välisessä yhteistyössä.

### Palautteen kerääminen KONEesta työnantajana ja siihen vastaaminen

Vuonna 2010 KONE jatkoi lähtöhaastattelujen tekemistä tavoitteenaan kerätä palautetta KONEesta työnantajana ja ymmärtää syitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden päätöksiin lähteä yhtiöstä. Vuonna 2010 henkilöstön poistuma oli vähäistä. Yleisimmät lähdön syyt olivat henkilökohtaiset seikat ja paremmat urakehitysmahdollisuudet muualla.

Lähtöhaastattelusta saatuja tietoja käytetään henkilöstön sitouttamiseen ja työilmapiirin parantamiseen. Lähtöhaastattelut tuottavat myös tietoa rekrytointiprosessin ja perehdyttämisen tehokkuudesta ja laadusta ja auttavat parantamaan prosesseja, työsuunnittelua, palkitsemista sekä urasuunnittelua ja -kehitystä.

### Ammatillisen ja henkilökohtaisen kehittymisen varmistaminen

Vuosittainen kehityskeskusteluprosessi auttaa meitä varmistamaan, että KONEen liiketoimintatavoitteet saavutetaan nyt ja tulevaisuudessa. Samalla se rohkaisee ja tukee henkilöstömme kehittymistä. Kehityskeskustelu on suunnitelmallinen ja hyvin valmisteltu keskustelu esimiehen ja alaisen välillä. Se koostuu kolmesta osasta: tavoitteiden asettaminen, suorituksen arviointi ja henkilökohtainen kehityssuunnitelma. Suunnitelman tarkoituksena on toisaalta mahdollistaa konelaisten ammatillinen ja henkilökohtainen kehitys ja toisaalta varmistaa, että KONEella on käytettävissään osaavaa työvoimaa tuleviin tarpeisiinsa. Vuosittaisia kehityskeskusteluja pidettiin vuonna 2010 edellisvuotta enemmän.

Tavoitteenamme on pitää kaksi kehityskeskustelua vuodessa. Ensimmäisessä keskitytään tavoitteiden asettamiseen, suorituksen arviointiin ja henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman läpikäyntiin. Toinen toimii väliarviointina ja valmennuksena, jossa seurataan asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja tarkistetaan, että ne ovat ajan tasalla. Toisessa keskustelussa

kiinnitetään huomiota myös henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan.

Vuoden 2010 lopussa julkaistiin uudet ohjeet, joissa keskitytään yksilöllisten kehittämistoimien ja -mahdollisuuksien tunnistamiseen osana vuosittaista kehityskeskusteluprosessia. Keskusteluissa käytettävien koulutus- ja valmennusmateriaalien työstämistä jatketaan edelleen vuonna 2011.

### Tietoa oman johtamisen arvioinnin pohjaksi

KONEen esimiehet, myös toimitusjohtaja ja johtokunnan jäsenet, osallistuvat joka toinen vuosi 360 asteen arviointiin kehittääkseen omaa johtamistaan. Arviointi on räätälöity KONEen arvojen ja esimiehille määriteltyjen osaamisalueiden mukaiseksi. 360 asteen arviointi auttaa esimiehiä pohtimaan omaa toimintaansa, sillä sen avulla he saavat palautetta ja tietoa omasta johtamisestaan välittömiltä alaisiltaan, lähimmiltä esimiehiltään ja työtovereiltaan. Arviointi voidaan suorittaa esimiehelle parhaiten soveltuvana ajankohtana.

### Tulevien johtajien valmentaminen

KONEen tavoitteena on, että jokaisessa tehtävässä työskentelee siihen parhaiten sopiva ammattilainen.

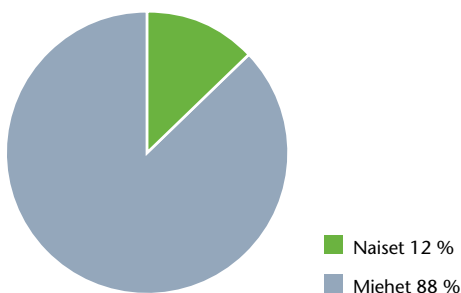
Vuosittainen johtamisen ja osaamisen arviointiprosessimme varmistaa, että resurssit on kohdennettu oikein yrityksen nykyisten ja tulevien tarpeiden kannalta. Prosessin aikana arvioimme johtoa, etsimme johdon seuraajia, suunnittelemme urakehitystä ja haemme potentiaalisia kandidaatteja tuleviin johtotehtäviin.

### Sitoutuneisuuden lisääminen ja erinomaisen suorituksen palkitseminen

KONEen palkitsemismallien tavoitteena on luoda motivaatiota lisäämällä henkilöstön omistautumista päivittäiselle työlle ja pitkäjänteistä sitoutumista yritykseen. Haluamme palkita henkilöstöämme erinomaisista suorituksista ja arvomaailmamme mukaisesta toiminnasta, joka tukee strategiaamme ja myötävaikuttaa KONEen menestykseen. KONEen palkitsemiskäytäntöjen tavoitteena on oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus.

KONEen palkitsemiskäytännöt on suunniteltu siten, että KONE pystyy houkuttelemaan taloon parhaat osaajat ja pitämään heidät sekä motivoimaan ja sitouttamaan heitä. Tähän tarkoitukseen on kehitetty kokonaispalkitsemisen malli. Peruspalkan, palkan lisäosien ja etuisuuksien lisäksi malliin kuuluvat muun muassa tunnustuksen antaminen työntekijöille, osaamisen

### Henkilöstön sukupuolijakauma, %



Johdon sukupuolijakauma			
	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Hallitus	67 %	33 %	56,9
Johtokunta	83 %	17 %	50,9
Johtoryhmät*	85 %	15 %	44,5

\* Yhdysvallat pois lukien

kehittäminen, osallistava johtaminen sekä joustavuus, luottamus ja kunnioittaminen.

Vuonna 2010 kehittimme edelleen tehtävien vaativuusluokitusta ja kansainvälistä tehtävien arviointijärjestelmää selkiyttääksemme KONEen organisaatiomallia, uramahdollisuuksia ja palkitsemiskäytäntöjä sekä varmistaaksemme, että tehtävien ja palkkojen arvioinnissa noudatetaan kaikkialla samoja kriteerejä.

### Uusien osaajien rekrytointi turvaa tulevan menestyksemme

Koska uskomme, että työkierto on yksi parhaita tapoja kehittää henkilöstön osaamista, KONEen avoimet työpaikat julkaistaan aina ensin sisäisille työnhakijoille. Haemme aktiivisesti myös ulkoa ehdokkaita avaintehtäviin varmistaaksemme, että näkökulmamme liiketoimintaan pysyy jatkuvasti tuoreena.

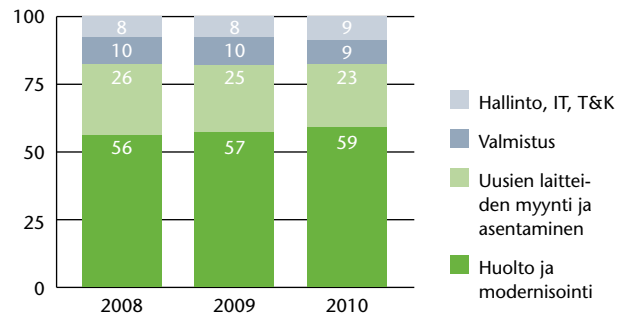
Henkilöstömäärä 31.12. (15 suurinta maata)			
Maa	2010	2009	2008
Kiina	4 327	3 781	3 560
Yhdysvallat	3 842	4 377	4 603
Ranska	3 559	3 722	3 863
Intia	2 904	2 843	2 913
Italia	1 861	1 932	1 863
Suomi	1 750	1 703	1 780
Iso-Britannia	1 746	1 813	2 094
Saksa	1 530	1 579	1 584
Espanja*	1 182	987	1 067
Australia	1 134	1 111	1 159
Alankomaat	984	1 001	1 034
Ruotsi	866	797	815
Kanada	803	825	823
Belgia	722	693	729
Venäjä	688	717	622

\* Luku sisältää 240 työntekijää, jotka siirtyivät KONEelle Marvi Groupin yrityskaupan yhteydessä vuonna 2010.

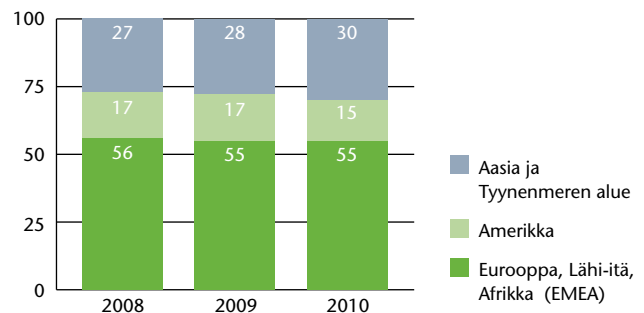
KONE rakentaa työnantajakuvaansa monin eri keinoin sekä globaalilla että paikallisella tasolla näkyvyyden varmistamiseksi potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa. Aktiivinen yhteistyö paikallisten koulujen ja yliopistojen kanssa on tärkeä keino löytää lupaavimmat kyvyt ja lisätä KONEen kiinnostavuutta työnantajana. Vuonna 2011 tavoitteenamme on tutkia tarkemmin työnantajakuvamme ja tehdä globaaleihin työnantajakuvan rakentamista koskeviin ohjeisiimme ja suosituksiimme tarvittavat hienosäädöt.

Tarjoamme joka vuosi opiskelijoille ja vastavalmistuneille tilaisuuksia työskennellä mielenkiintoisissa projekteissa KONEen eri yksiköissä eri puolilla maailmaa kansainvälisen harjoittelijaohjelmamme kautta. Useimmat KONEen tarjoamat työharjoittelupaikat edellyttävät liiketalouden, tekniikan, tietotekniikan tai oikeustieteen opintoja, mutta paikkoja on tarjolla

### Henkilöstö toiminnoittain, %



### Henkilöstö markkina-alueittain, %



myös muiden alojen opiskelijoille. Puolisen vuotta kestävä työharjoittelu toimii erinomaisena väylänä kaikille, jotka haluavat luoda uraa KONEella. Vuonna 2010 kansainväliseen harjoitteluohjelmaan osallistui 16 työharjoittelijaa. KONE tarjoaa myös kesäharjoittelu- ja opinnäytetyöpaikkoja useissa maissa.

### Monimuotoisuuden hyväksyminen ja arvostaminen

KONEella monimuotoisuus hyväksytään ja sitä arvostetaan. KONE on sitoutunut luomaan yhtäläiset mahdollisuudet tarjoavan työympäristön, jossa kaikenlainen syrjintä on kielletty. Työntekijöiden tulee toimia tehtävissä, joihin heillä on parhaat valmiudet ja jotka samalla tarjoavat heille mahdollisuuden henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehittymiseen.

### Avainprosessien yhdenmukaistaminen

Vuonna 2010 jatkoimme keskeisimpien henkilöstöprosessiemme yhdenmukaistamista. Globaalin henkilöstötietojärjestelmän käyttöönottoa jatkettiin, ja sen piirissä oli vuoden 2010 loppuun mennessä 25 500 konelaista. Kehityskeskustelujen dokumentointia varten kehitetty yhteinen verkkotyökalu otettiin käyttöön Suomessa, Kiinassa, Hongkongissa ja Malesiassa. Työkalun käyttöönottoa jatketaan vuonna 2011. Tavoitteena on, että paperipohjaisesta prosessista voidaan luopua kokonaan lähivuosina.

#### Henkilöstö (%) palvelusvuosien mukaan 31.12.2010

Maa	0–5 vuotta	6–10 vuotta	11 vuotta tai enemmän
Kiina	76,0 %	18,1 %	5,9 %
Yhdysvallat	43,7 %	16,5 %	39,8 %
Ranska	46,9 %	19,2 %	33,9 %
Intia	74,9 %	10,1 %	15,0 %
Italia	26,7 %	54,1 %	19,2 %
Suomi	40,0 %	16,6 %	43,4 %
Iso-Britannia	47,0 %	22,7 %	30,3 %
Saksa	29,1 %	13,8 %	57,1 %
Espanja	38,5 %	26,9 %	34,6 %
Australia	51,9 %	20,6 %	27,5 %
Alankomaat	43,3 %	14,2 %	42,5 %
Ruotsi	37,4 %	12,4 %	50,2 %
Kanada	64,2 %	15,8 %	20,0 %
Belgia	32,5 %	20,6 %	46,9 %
Venäjä	80,0 %	7,2 %	12,8 %

#### Työsuhteen pituus keskimäärin 31.12.2010

Maa	Keskimääräinen pituus (vuosia)
Kiina	3,8
Yhdysvallat	11,0
Ranska	10,6
Intia	5,3
Italia	13,7
Suomi	12,0
Iso-Britannia	9,4
Saksa	14,8
Espanja	9,6
Australia	8,6
Alankomaat	11,4
Ruotsi	15,5
Kanada	6,9
Belgia	14,5
Venäjä	3,9

# Noudatamme eettisiä liiketoimintatapoja

Kansainvälisenä yhtiönä KONE toimii useissa eri kulttuureissa. Siksi on tärkeää varmistaa, että meillä on selkeät säännöt ja ohjeet eettisistä liiketoimintatavoista ja että ne ovat helposti koko henkilöstön saatavilla kaikkialla maailmassa.

KONEen eettinen ohjesääntö kattaa seuraavia aiheita:

- lakien ja yhteiskunnan sääntöjen noudattaminen
- sitoutuminen yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen
- sitoutuminen turvallisuuteen ja terveyteen
- häiritsevän käyttäytymisen ja seksuaalisen häirinnän kieltä
- lapsi- tai pakkotyövoiman kieltä
- sitoutuminen reiluun kilpailuun
- sitoutuminen ympäristönsuojeluun ja kestäväan kehitykseen
- eturistiriitojen kieltä
- sopimattomien maksujen ja etujen kieltä.

KONEen eettisessä ohjesäännössä käsitellään lakien ja säännösten noudattamiseen, työympäristöön, tuotteiden ja palveluiden markkinointiin, reiluun kilpailuun sekä ympäristöön ja kestäväan kehitykseen liittyviä asioita. Ohjesäännössä määritellään KONEen henkilöstöltä ja KONE-yhtiöiltä edellytettävän toiminnan taso. Se sisältää myös selkeät ohjeet ja säännöt toiminnasta, jota ei suvaita. Edellytämme, että kaikki työntekijämme lukevat ja sisäistävät eettisen ohjesäännön. Tätä varten, ja jotta työntekijöiden olisi helpompi oppia soveltamaan ohjesääntöä päivittäiseen työhönsä, järjestämme koulutusta 24 eri kielellä. KONEen toimittajia koskevassa eettisessä ohjesäännössä määritellään toimittajille asetetut vaatimukset. Ohjeista kerrotaan tarkemmin sivulla 40.

Eettinen ohjesääntö auttaa työntekijöitä toimimaan vaativissa tilanteissa, joita voi esiintyä toimittaessa erilaisissa kulttuureissa. Liiketoimintamme on oltava rehellistä, lahjomatonta ja reilua kaikkialla maailmassa.

KONEen työntekijöiden odotetaan raportoivan kaikista rikkomuksista ohjeiden noudattamista konsernitasolla valvovalle henkilölle tai joko paikalliselle tai konsernin lakiasiantoiminnolle.

## Noudatamme reilun kilpailun pelisääntöjä

Eettiseen ohjesääntöön sisältyviä reilun kilpailun periaatteita selostetaan laajemmin KONEen kilpailuoikeusohjesäännössä, joka on myös saatavissa 24 kielellä. Siinä määritellään yksiselitteinen kantamme kilpailunrajoituksia kohtaan. Ohjesäännössä määritellään säännöt ja periaatteet, joita kaikkien KONEen työntekijöiden on noudatettava. Näin varmistetaan, että yhtiö noudattaa kilpailulakeja.

## Eettisen ohjesäännön ja kilpailuoikeusohjesäännön noudattamista koskevien periaatteiden toimeenpano

Eettisen ohjesäännön noudattamista valvova henkilö (corporate compliance officer) auttaa ja neuvoo työntekijöitä sen ja muiden ohjeistusten noudattamisessa. Työntekijämme voivat ottaa häneen tarvittaessa yhteyttä useilla eri tavoilla, myös omilla äidinkiellillään.



### Henkilöstön tietämyksen ja tietoisuuden lisääminen

Henkilöstölle on konserninlaajuisesti tarjolla kaksi verkkokoulutusohjelmaa, joiden tarkoituksena on lisätä työntekijöiden tietämystä ja tietoisuutta KONEen eettisestä ohjesäännöstä ja kilpailuoikeusohjesäännöstä. Verkkokoulutus täydentää työntekijöille heidän omissa yksiköissään annettavaa lähikoulutusta. Koulutukset yhdessä helpon yhteydenottomahdollisuuden kanssa ovat keskeisessä asemassa sen varmistamiseksi, että koko KONEen henkilöstö on tietoinen kannastamme eettisiin liiketoimintatapoihin.

Ohjelmissa hyödynnetään interaktiivista kysymys- ja vastausmallia, joka antaa työntekijöille mahdollisuuden soveltaa tietojaan. Ohjesääntöjen tapaan myös verkkokoulutus järjestetään 24 kielellä. Verkkopohjaisena toteutettavat koulutukset voi jokainen suorittaa itselleen parhaiten sopivana ajankohtana.

Vuonna 2009 eettistä ohjesääntöä koskevaan verkkokoulutukseen kutsuttiin noin 11 500 osallistujaa ja kilpailuoikeusohjesääntöä koskevaan koulutukseen 4 500. Lisäksi uudet työntekijät ja yrityksessä uusiin tehtäviin siirtyvät työntekijät kutsuttiin maayhtiöidemme ilmoituksesta koulutukseen vuosina 2009 ja 2010. Ensimmäinen koko yrityksen kattava kertauskierros käynnistyy vuoden 2011 aikana, jonka jälkeen uusille työntekijöille lähetetään vuosineljänneksittäin automaattisesti kutsu koulutukseen sähköpostitse.

Vuonna 2011 verkkokoulutusohjelmaan kutsuttavien määrän odotetaan olevan samansuuruinen tai hieman korkeampi kuin vuonna 2009. Kilpailuoikeusohjesääntöä koskevaan koulutukseen osallistuvat työntekijät määritellään konsernitasolla tehtävän ja aseman perusteella. Kilpailuoikeuskoulutukseen osallistuvat esimerkiksi KONEen johtokunta, paikallisjohto, myyntihenkilöstö ja myynnin tukitehtävissä toimivat tiimit sekä muut työntekijät, jotka käsittelevät kilpailuun liittyviä tietoja. KONEen yksiköt voivat ehdottaa lisää osallistujia aina kokiessaan sen tarpeelliseksi.

KONEen eettisessä ohjesäännössä määritellään KONEen henkilöstöltä ja KONE-yhtiöiltä edellytettävän toiminnan taso. Se sisältää myös selkeät ohjeet ja säännöt toiminnasta, jota ei suvaita.



## KONEen kunnossapitoasentaja palveluksessasi

Pablon työpäivä alkaa puoli yhdeksältä madridilaisella asuinalueella Espanjassa. Pablon tehtävänä on varmistaa, että kunnossapitoasiakkaiden hissit takaavat turvallisen ja sujuvan liikkumisen kaikkina vuorokauden aikoina.

Työpäivän täyttävät huoltosuunnitelman mukaiset kunnossapitotehtävät, mutta yllätyksiinkin on aina hyvä varautua. Tänäpä Pablo saa KONEen asiakaspalveluksesta ilmoituksen, että lähitöillä olevan rakennuksen hissi on pois käytöstä, koska sen valo on sammunut. Kaksikymmentä minuuttia myöhemmin hän on vaihtanut lampun ja hissi on taas normaalisti käytössä. Pablo kertoo kiinteistön hoitajalle, että hissikorin valot voidaan helposti vaihtaa LED-valoihin, jotka kestävät jopa 10 vuotta. LED-valaistus vähentää sähkönkulutusta, lisää luotettavuutta ja pienentää lämmönmuodostusta hississä. Pablo lupaa lähettää kiinteistön hoitajalle esitteen ja palaa normaalille huoltoreitilleen.

Puoli seitsemältä Pablön työpäivä on ohi. Hän on huoltanut kymmenen hissiä ja varmistanut asukkaiden keskeytyksettämän ja sujuvan liikkumisen.

# Hallitus

## Antti Herlin

### Hallituksen puheenjohtaja

s. 1956, kauppatieteiden tohtori h.c., taiteen tohtori h.c. Hallituksen jäsen vuodesta 1991. Työskennellyt KONE Oyj:n hallituksen puheenjohtajana vuodesta 2003. Työskenteli aiemmin mm. KONE Oyj:n pääjohtajana 1996–2006 ja hallituksen varapuheenjohtajana 1996–2003.

**Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen puheenjohtajuudet Security Trading Oy:ssä ja Holding Manutas Oy:ssä, hallintoneuvoston varapuheenjohtajuus Keskinäisessä Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisessa ja hallituksen jäsenyydet Teknoliiketeollisuus ry:ssä, YIT Oyj:ssä, Sanoma Oyj:ssä ja Solidium Oy:ssä.

## Sirkka Hämäläinen-Lindfors

### Hallituksen varapuheenjohtaja

s. 1939, kauppatieteiden tohtori, kauppatieteiden tohtori h.c. Hallituksen jäsen vuodesta 2004. Työskenteli aiemmin mm. Euroopan Keskuspankin johtokunnan jäsenenä 1998–2003, Suomen Pankin johtokunnan puheenjohtajana ja pääjohtajana 1992–1998 ja Suomen Pankin johtokunnan jäsenenä 1991–1992.

**Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen puheenjohtajuus Suomen Kansallisoopperassa sekä hallituksen jäsenyydet Sanoma Oyj:ssä sekä Investor AB:ssa.

## Matti Alahuhta

**President & CEO**, b. 1952, D.Sc. (Tech.), D.Sc. (Tech.) h.c. Hallituksen jäsen vuodesta 2003. KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 2005. KONE Oyj:n toimitusjohtaja vuodesta 2005 ja pääjohtaja vuodesta 2006. Työskenteli aiemmin mm. Nokia Oyj:n varatoimitusjohtajana 2004, Nokia Mobile Phonesin toimitusjohtajana 1998–2003 ja Nokia Telecommunications Oy:n toimitusjohtajana 1993–1998.

**Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen puheenjohtajuus Aalto-korkeakoulusäätiössä, sekä hallituksen jäsenyydet UPM Kymmene Oyj:ssä sekä International Institute for Management Developmentissa (IMD, Sveitsi).

## Anne Brunila

s. 1957, kauppatieteiden tohtori. Hallituksen jäsen vuodesta 2009. Fortum-konsernin yhteiskuntasuhteiden ja kestävä kehityksen johtaja ja johtoryhmän jäsen vuodesta 2009. Työskenteli aiemmin mm. Metsäteollisuus ry:n toimitusjohtajana 2006–2009, Valtionvarainministeriössä (mm. ylijohdajana) 2002–2006 sekä eri asiantuntija- ja johtotehtävissä Suomen Pankissa ja Euroopan komissiossa 1992–2002.

**Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen jäsenyydet Sampo Oyj:ssä, Aalto-korkeakoulusäätiössä, Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksessa (ETLA), Elinkeinoelämän Valtuuskunnassa (EVA), Energiateollisuus ry:ssä, WBCSD:ssä (World Business Council of Sustainable Development) sekä jäsenyydet Valtioneuvoston kanslian ja omistajaohjauksen asiantuntijaryhmässä ja Kansainvälisen kauppakamarin Suomen valtuuskunnassa.

## Reino Hanhinen

s. 1943, diplomi-insinööri, tekniikan tohtori h.c., vuorineuvos Hallituksen jäsen vuodesta 2005.

Työskenteli aiemmin mm. YIT-Yhtymä Oyj:n toimitusjohtajana 1987–2005 ja konsernijohtajana 2000–2005, Perusyhtymä Oy:n toimitusjohtajana 1986–1987, YIT Oy:n Yleisen Insinööritoimiston toimitusjohtajana 1985–1986 ja Oy PPTH-Norden Ab:n toimitusjohtajana 1976–1985.

**Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen puheenjohtajuus Rautaruukki Oyj:ssä ja hallituksen jäsenyys YIT Oyj:ssä.

## Juhani Kaskeala

s. 1946, Amiraali

Hallituksen jäsen vuodesta 2009. Työskenteli aiemmin Suomen puolustusvoimissa useissa eri tehtävissä vuosina 1965–2009; puolustusvoimain komentajana 2001–2009 sekä aikaisemmin mm. Tasavallan Presidentin adjutanttina sekä sotilasiamiehenä Lontoossa, Haagissa ja Brysselissä.

**Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen jäsenyydet John Nurmisen säätiössä, East Office of Finnish Industries Oy:ssä ja Oy Forcit Ab:ssä sekä jäsenyys Trilateral Commissionissa.

## Shunichi Kimura

s. 1951

Hallituksen jäsen vuodesta 2009. KONEen allianssipartnerin Toshiba Elevator and Building Systems Corporationin toimitusjohtaja kesäkuusta 2008 lähtien. Toiminut aiemmin Toshiba-konsernissa eri tehtävissä vuodesta 1975 lähtien: mm. johtokunnan jäsenenä, varatoimitusjohtajana sekä Social Infrastructure Systems -liiketoimintayksikön toimitusjohtajana.

## Sirpa Pietikäinen

s. 1959, kauppatieteiden maisteri

Hallituksen jäsen vuodesta 2006.

Euroopan parlamentin jäsen vuodesta 2008 ja neuvotteluteorioiden luennoitsija ja konsultti vuodesta 1999. Työskenteli aiemmin mm. kansanedustajana 1983–2003 ja ympäristöministerinä 1991–1995.

**Keskeisiä luottamustoimia:** Puheenjohtajuudet GLOBE EU:ssa ja Viherympäristöliitossa, johtokunnan jäsenyydet IDEA Internationalissa (Institute for Democracy and Electoral Assistance) ja Alzheimer Europessa, sekä jäsenyydet Säästöpankkiliiton hallintoneuvostossa ja Lammin säästöpankin hallituksessa.

## Jussi Herlin

ss. 1984, kauppat. yo.

Hallituksen varajäsen vuodesta 2007 alkaen.

**Keskeinen luottamustoimi:** hallituksen jäsenyys Security Trading Oy:ssä.

## Jukka Ala-Mello

s. 1963, kauppatieteiden maisteri, KHT.

Hallituksen sihteeri vuodesta 2006. Työskennellyt KONE Oyj:n johtajana sekä Security Trading Oy:n ja Holding Manutas Oy:n toimitusjohtajana ja hallituksen jäsenenä vuodesta 2006. Työskenteli aiemmin PricewaterhouseCoopers Oy:ssä osakkaana ja KHT-tilintarkastajana 1993–2006 sekä Panostaja Oyj:ssä talouspäällikkönä 1990–1993.

**Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen jäsenyydet Panostaja Oyj:ssä ja OWH-Yhtiöt Oy:ssä.

# Johtokunta

## Matti Alahuhta

**Toimitusjohtaja**, s. 1952, tekniikan tohtori, tekniikan tohtori h.c. KONE Oyj:n hallituksen jäsen vuodesta 2003. KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 2005. KONE Oyj:n toimitusjohtaja vuodesta 2005 ja pääjohtaja vuodesta 2006. Työskenteli aiemmin mm. Nokia Oyj:n varatoimitusjohtajana 2004, Nokia Mobile Phonesin toimitusjohtajana 1998–2003 ja Nokia Telecommunications Oy:n toimitusjohtajana 1993–1998. **Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen puheenjohtajuus Aalto-korkeakoulusäätiössä, sekä hallituksen jäsenyydet UPM Kymmene Oyj:ssä sekä International Institute for Management Developmentissa (IMD, Sveitsi).

## Klaus Cawén

**Yritysjärjestelyt ja strategiset allianssit, Venäjä, lakiasiat**, s. 1957, oikeustieteen kandidaatti, LL.M. KONE Oyj:n johtokunnan jäsen vuodesta 1995. KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 1983. Työskenteli aiemmin mm. KONE Oyj:n lakiasiaintoimintajana 1991–2001. **Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen jäsenyydet Oy Karl Fazer Ab:ssa, Sponda Oyj:ssä ja Toshiba Elevator and Building Systems Corporationissa (Japani).

## Henrik Ehrnrooth

**Taloustohtori**, s. 1969, kauppatieteiden maisteri. KONE Oyj:n johtokunnan jäsen ja KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 2009. Työskenteli aiemmin mm. Goldman Sachsilla 1998–2009, viimeksi johtajana yrityksen investointipankkitoiminnassa. Lisäksi hän on työskennellyt useissa eri tehtävissä investointipankki UBS:lla vuosina 1994–1998.

## Pekka Kempainen

**Palvelut**, s. 1954, tekniikan lisensiaatti. KONE Oyj:n johtokunnan jäsen vuodesta 2005. KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 1984. Työskenteli aiemmin mm. KONE Oyj:n Aasian ja Tyynenmeren aluejohtajana 2004–2010, uusien hissien ja liukuportaiden johtajana 2001–2004, uusien hissien ja teknologian johtajana 1995–2001 ja tutkimuskeskuksen johtajana 1990–1994. **Keskeinen luottamustoimi:** hallituksen jäsenyys Toshiba Elevator and Building System Corporationissa (Japani).

## Anne Korhikoski

**Markkinointi ja viestintä**, s. 1964, kauppatieteiden maisteri. KONE Oyj:n johtokunnan jäsen ja KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 2008. Työskenteli aiemmin mm. Elisa Oyj:n markkinointi- ja viestintäjohtajana 2007–2008, Euro RSCG Worldwide:n pohjoismaiden toimitusjohtajana 2003–2006, BNL Information Oy:n toimitusjohtajana 1992–2003 ja Rubinstein Consultingin markkinointiviestinnän konsulttina 1989–1992.

## Ari Lehtoranta

**Keski- ja Pohjois-Eurooppa**, s. 1963, sähkötekniikan diplomi-insinööri. KONE Oyj:n johtokunnan jäsen ja palveluksessa vuodesta 2008. Työskenteli aiemmin mm. KONE Oyj:n suurprojektitoiminnan johtajana 2008–2010, Nokia Siemens Networks/Nokia Networks Radio Access -liiketoiminnan vastaavana johtajana 2005–2008, Nokia Oyj:n operatiivisen henkilöstöhallinnon johtajana 2003–2005 sekä Nokia Networks Broadband Division -yksikön, Systems Integration -yksikön ja asiakaspalveluiden (Euroopan alue) johtajana. Lisäksi hän on työskennellyt Nokia Telecommunicationsissa Italian maajohtajana sekä lukuisissa muissa tehtävissä 1985–2003. **Keskeinen luottamustoimi:** hallituksen jäsenyys Elisa Oyj:ssä.

## Heikki Leppänen

**Laiteliiketoiminta**, s. 1957, tekniikan lisensiaatti. KONE Oyj:n johtokunnan jäsen vuodesta 2005. KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 1982. Työskenteli aiemmin mm. KONE Oyj:n teknologiajohtajana 2004–2005 ja globaalin tutkimus- ja tuotekehityksen johtajana 2000–2004.

## Juho Malmberg

**Customer Experience**, s. 1962, diplomi-insinööri. KONE Oyj:n johtokunnan jäsen ja KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 2006. Työskenteli aiemmin mm. KONE Oyj:n kehitysjohtajana 2006–2010, Accenturen Suomen maayhtiön toimitusjohtajana 2002–2005, Pohjoismaiden ulkoistusjohtajana 2005, Suomen maayhtiön varatoimitusjohtajana 1999–2002 ja teknologiajohtajana 1992–1999. **Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen jäsenyys F-Secure Oyj:ssä ja Kuntien Tiera Oy:ssä.

## Pierre Liautaud (huhtikuusta 2011 lähtien)

**Länsi- ja Etelä-Eurooppa, Lähi-itä ja Afrikka**, s. 1958, M.Sc. KONE Oyj:n johtokunnan jäsen ja KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 2011. Työskenteli aiemmin Microsoftin Enterprise & Partner Groupin EMEA-alueen johtajana 2003–2006 ja Länsi-Euroopan aluejohtajana 2006–2009. Toimi aiemmin toimitusjohtajana @viso-yhtiössä (Vivendi-Softbank, 1999–2001) ja Activia Networksissa (2001–2003). Työskenteli IBM Corporationin palveluksessa (1982–1998), viimeksi Internet -divisioonan markkinointijohtajana (1998) ja Global Electronics Industry -toiminnan johtajana (1999).

## Vance Tang

**Amerikka**, s. 1967, MBA (Liiketalous). KONE Oyj:n johtokunnan jäsen ja KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 2007. Työskenteli aiemmin johtotehtävissä Honeywellin Automaatio-yksikön Building Control Solutions -liiketoiminnassa 2004–2006, Trane-yhtiön Controls and Contracting -yksikön johtajana 2002–2004, Trane Asset Management Services -yksikön johtajana 1999–2002 ja useissa muissa Trane-yhtiön yksiköissä johtotehtävissä 1990–1998. **Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen jäsenyys The National Elevator Industry Inc:ssä (NEII) ja riippumaton hallituksen jäsen American Woodmark, Inc:ssä.

## Kerttu Tuomas

**Henkilöstö**, s. 1957, kauppatieteiden kandidaatti. KONE Oyj:n johtokunnan jäsen ja KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 2002. Työskenteli aiemmin mm. Elcoteq Network Oyj:n henkilöstöjohtajana 2000–2002, Masterfoods Oy:n (Mars) henkilöstöpäällikkönä 1994–1999. **Keskeisiä luottamustoimia:** hallituksen jäsenyydet Johtamistaidon Opistossa (JTO) ja Kemira Oyj:ssä.

## Noud Veeger

**Aasia ja Tyynenmeren alue**, s. 1961, kauppatieteiden maisteri. KONE Oyj:n johtokunnan jäsen vuodesta 2004. KONE Oyj:n palveluksessa vuodesta 1999. Työskenteli aiemmin mm. KONE Oyj:n Keski- ja Pohjois-Euroopan aluejohtajana 2004–2010, KONE Plc:n (Englanti) toimitusjohtajana 2002–2004, KONEen Alankomaiden tytäryhtiön uusien hissien ja liukuportaiden johtajana 1999–2002, OTRA Netherlandsin johtajana 1996–1998 ja HCI Central American toimitusjohtajana 1993–1996.

# Raportoinnin laajuus

KONE noudattaa raportoinnissaan GRI-standardin (Global Reporting Initiative) ohjeita, jotta tietojen vertailu muihin yrityksiin on mahdollista ja jotta raportointiprosessimme olisi mahdollisimman tehokas. KONE on julkaissut vastuuraportin vuosittain vuodesta 2008 lähtien. Edellinen raportti julkaistiin toukokuussa 2010. Raporttia laadittaessa on noudatettu mahdollisimman laajasti GRI (G3) -ohjeistusta.

Raportissa käsitellään liiketoiminnan taloudellista, sosiaalista ja ympäristövastuuta. GRI-ohjeistuksen ja raportin välistä vastaavuutta kuvaava taulukko on sivuilla 72–73. KONE on oman arvionsa mukaan soveltanut GRI-raportointiohjeita B-tason laajuisesti. Tasoarvion on tarkistanut myös kolmas osapuoli, PricewaterhouseCoopers Oy. Katsauskautena on käytetty kalenterivuotta, joka on myös KONEen tilikausi (1.1.–31.12.2010).

Raportin sisällön kehitystyössä ja mittareiden valinnassa perusteena on ollut se, miten merkityksellisiä ne ovat KONEen toiminnassa. Merkityksellisyyttä on arvioinut KONEen eri yksiköiden edustajista koostunut tiimi. Arvioinnin tarkoituksena oli tunnistaa KONEen yritys vastuun keskeisimmät näkökohdat ja painottaa niitä. KONEen lähestymistapaa yritys vastuuseen kuvataan myös toimitusjohtajan katsauksessa sivuilla 4–5 ja strategiaosiossa sivuilla 14–15. Raporttiin on otettu mukaan kaikki alueellisesti ja paikallisesti merkittävät organisaatiot sekä kaikki tuotantoyksiköt.

Taloudellinen tieto ja suuri osa henkilöstöä koskevista tiedoista on kerätty KONEen toiminnanohjausjärjestelmistä ja taloudellisen raportoinnin järjestelmistä. Kaikki raportissa esitetyt taloudelliset luvut perustuvat KONEen tilintarkastettuihin tilinpäätöksiin vuosilta 2009 ja 2010.

Henkilöstöä koskeva tieto on henkilöstöosastomme keräämää ja kattaa KONE Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden henkilöstön, lukuun ottamatta maakohtaisia henkilöstömääriä, palvelusvuosia, työsuhteen pituuksia ja johdon sukupuoli jakaamaa.

Ympäristötiedot on koottu ensin yksikkötasolla räätälöidyillä ympäristötiedon laskentaohjelmilla, minkä jälkeen ne on yhdistetty maatasolla ja vielä konsernitasolla KONEen globaalin hiilijalanjälkianalyysin yhteydessä. KONE on teettänyt Greenhouse Gas Protocol- ja ISO 14064 -ohjeistojen mukaisesti ulkopuolisen toimijan suorittaman globaalin hiilijalanjäljen arvioinnin.

Kehitämme jatkuvasti tiedon keruu- ja tarkistumenehtelmiä tuottaaksemme mahdollisimman tarkan kuvan yritys vastuutyömme edistyksestä.

Kaikki tätä raporttia tai muutoin yritys vastuutamme koskeva palaute on tervetullutta osoitteeseen [corporate.communications@kone.com](mailto:corporate.communications@kone.com).

## KONEelle merkitykselliset asiat

### Vahva taloudellinen kehitys

### Palvelujen erinomaisuus **Laatu**

Osallistuva henkilöstö Lakien ja sääntöjen noudattaminen

### Ekotehokkaat ratkaisut

Monimuotoisuus **Turvallisuus**

Lakien ja sääntöjen noudattaminen

### Eettiset toimintatavat **Hyväntekeväisyys**

Erinomaisuus läpi toimitusketjun

Tasa-arvoisuus

Hallinnointi

### Käyttäjäkokemus

### Kunniamaininta KONEen vuoden 2009 yritys vastuuraportille

KONEen vuoden 2009 yritys vastuuraportille myönnettiin vuonna 2010 kunniamaininta energia- ja materiaalitehokkuuteen liittyvän raportoinnin kattavuudesta suomalaisia yhteiskuntavastuuraportteja arvioivassa kilpailussa. Raportin todettiin käsittelevän selkeästi tuotteiden energiatehokkuutta sekä teknologiaa innovaatioita. Materiaalitehokkuuden osalta mainittiin materiaali- ja jätehuollon optimointi sekä ympäristötietojen raportointi materiaaliluokittain ja toiminnoittain.

# Sanasto

## BREEAM

Building Research Establishment Environmental Assessment Method – BRE Globalin kehittämä, yleisesti käytössä oleva menetelmä rakennusten ympäristövaikutusten arviointiin.

## Ekotehokkuus

Ekotehokkuus merkitsee sitä, että kasvavasta tuotannosta huolimatta käytämme yhä vähemmän luonnonvaroja ja toiminnastamme syntyy vähemmän jätettä ja saastetta.

## Eco-indicator 99 -menetelmä

Menetelmä ympäristövaikutusten elinkaariarviointiin. Myös materiaalien ja prosessien eco-indicator-arvot lasketaan sen perusteella. Menetelmä täyttää pitkälti ISO 14042 -standardin vaatimukset.

## Kasvihuonekaasu (GHG)

Kasvihuonekaasut ovat ilmakehässä esiintyviä kaasuja, jotka aiheuttavat kasvihuoneilmiötä. Merkittävimmät kasvihuonekaasut ovat vesihöyry (H<sub>2</sub>O), hiilidioksidi (CO<sub>2</sub>), typpioksiduuli (N<sub>2</sub>O), metaani (CH<sub>4</sub>) ja otsoni (O<sub>3</sub>). Ilmakehässä esiintyy myös täysin ihmisen toiminnasta syntyneitä kasvihuonekaasuja.

## Kasvihuonekaasuohjeisto (Greenhouse Gas Protocol)

Greenhouse Gas Protocol -ohjeisto on yleisin hallitusten ja yritysjohtajien käyttämä työkalu kasvihuonekaasupäästöjen ymmärtämiseen, laskemiseen ja hallitsemiseen.

## GRI (Global Reporting Initiative)

Global Reporting Initiative on yleisesti käytössä oleva ohjeisto taloudellisen, ekologisen ja sosiaalisen toiminnan tulosten raportointiin.

## Tapaturmataajuus (Industrial Injury Frequency Rate, IIFR)

Työturvallisuutta mittaava tunnusluku. IIFR ilmaisee vähintään yhden päivän tai työvuoron mittaiseen poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrän miljoonaa työtuntia kohden.

## ISO 14001

ISO 14001 on kansainvälisen standardisointijärjestön ISO:n kehittämä kansainvälinen ympäristöjärjestelmästandardi.

## ISO 9001

ISO 9001 on kansainvälisen standardisointijärjestön ISO:n kehittämä kansainvälinen laatujärjestelmästandardi.

## Elinkaarianalyysi (Life Cycle Assessment, LCA)

Tuotteen tai palvelun koko elinkaaren eri vaiheiden ympäristövaikutusten tutkiminen ja arviointi.

## Lean

Lean-konseptiin kuuluu menetelmiä ja työkaluja, joiden avulla tunnistetaan ja eliminoidaan hukka ja tuotetaan siten lisäarvoa asiakkaille.

## LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)

LEED on kansainvälisesti tunnustettu rakennusten ympäristösertifiointijärjestelmä, jonka on kehittänyt yhdysvaltalainen Green Building Council.

## NO<sub>x</sub> (typen oksidit)

Yhteinen ilmaus typen oksideille, joita syntyy palamistapahtumassa ja jotka voivat aiheuttaa maaperän ja vesistön happamoitumista. Typpioksidit ja dityppioksidit eli typpioksiduuli on luokiteltu kasvihuonekaasuiksi.

## REACH

Euroopan unionin asetus (EY 1907/2006) kemikaalien turvallisesta käytöstä. Se kattaa kemikaalien rekisteröinnin, arvioinnin, lupamenettelyn ja rajoitukset.

## SO<sub>2</sub> (rikkidioksidi)

Rikkidioksidi on kaasu, jota syntyy rikkipitoisten polttoaineiden, kuten öljyn tai hiilen, palaessa. Rikkidioksidi aiheuttaa maaperän ja vesistöjen happamoitumista.

## CO<sub>2</sub>e-tonni (K tCO<sub>2</sub>e)

Tonnia (1000 kg) hiilidioksidiekvivalenttia. Suureessa kasvihuonekaasujen ilmastoa lämmittävä vaikutus on muutettu vastaamaan hiilidioksidin ilmastovaikutusta sadan vuoden tarkastelujaksolla.

## Haihtuvat orgaaniset yhdisteet (Volatile Organic Compounds, VOC)

Haihtuvat orgaaniset yhdisteet ovat orgaanisia, kemiallisia yhdisteitä, joilla on suuri höyrynpaine ja jotka voivat olla ympäristölle ja terveydelle haitallisia. Niihin kuuluu monia erilaisia kemikaaleja, joista osalla voi olla sekä lyhyt- että pitkäaikaisia vaikutuksia terveyteen.

## WIP (Work in progress)

Työ, joka on vielä kesken mutta johon yritys on jo sijoittanut pääomaa.

# GRI-tilaus

Vertailu Global Reporting Initiative (GRI) -ohjeistoon				
	GRI:n sisältö	Sisältö	Sivu	Huomiot
<b>1. Strategia ja analyysi</b>				
1.1	Toimitusjohtajan katsaus	Kyllä	4–6	
1.2	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Kyllä	11–15	
<b>2. Organisaation kuvaus</b>				
2.1	Organisaation nimi	Kyllä	2	
2.2	Tärkeimmät tuotteet, palvelut ja tavaramerkit	Kyllä	2	
2.3	Operatiivinen rakenne	Kyllä	2	
2.4	Organisaation pääkonttorin sijainti	Kyllä	2	
2.5	Toimintojen maantieteellinen sijainti	Kyllä	2	
2.6	Organisaation omistus ja juridinen muoto	Kyllä	2, 19	
2.7	Markkinoiden kuvaus	Kyllä	2–3	
2.8	Organisaation toiminnan laajuus	Kyllä	2–3	
2.9	Merkittävät muutokset organisaation koossa, rakenteessa tai omistuksessa raportointikaudella	Kyllä	2	
2.10	Raportointikaudella saadut palkinnot	Kyllä	48, 49, 70	
<b>3. Raportointiperiaatteet</b>				
<b>Raportin kuvaus</b>				
3.1	Raportointiajanjakso	Kyllä	70	
3.2	Edellisen raportin ilmestymisajankohta	Kyllä	70	
3.3	Raportointitiheys	Kyllä	70	
3.4	Yhteystiedot	Kyllä	70, Takakansi	
Raportin laajuus ja rajaukset				
3.5	Raportin sisällön määrittely (olennaisuus, asiakokonaisuuksien priorisointi ja raporttia käyttävät sidosryhmät)	Kyllä	70, 14	
3.6	Raportin laskentaratat ja kattavuus	Kyllä	52, 70	
3.7	Erietyiset rajoitukset raportin laajuudessa tai rajauksessa	Kyllä	70	
3.8	Raportointiperiaatteet yhteisyritysten, tytäryhtiöiden, vuokraohteiden, ulkoistettujen toimintojen raportoinnille ja tietojen vertailukelpoisuus	Kyllä	52, 70	
3.9	Mittaus- ja laskentaperiaatteet	Kyllä	70	
3.10	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Kyllä	52	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa käsitellään kyseisten tunnuslukujen yhteydessä.
3.11	Merkittävät muutokset raportin kattavuudessa, rajauksissa tai mittausmenetelmissä	Kyllä	52	
<b>GRI-sisältövertailu</b>				
3.12	GRI-sisältövertailu	Kyllä	72–73	
<b>Varmennus</b>				
3.13	Periaatteet ja käytäntö raportin ulkopuoliseen varmennukseen	Kyllä	70	Raportti ei ole ulkopuolisen riippumattoman tahon varmentama
<b>4. Hallintokäytännöt, sitoumukset ja vuorovaikutus</b>				
<b>Hallinto</b>				
4.1	Organisaation hallintorakenne	Kyllä	Tilinpäätös 56	
4.2	Hallituksen puheenjohtajan asema	Kyllä	Tilinpäätös 58	
4.3	Hallituksen jäsenten riippumattomuus	Kyllä	Tilinpäätös 58	
4.4	Osakkeenomistajien ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet hallituksen toimintaan	Kyllä	59, Tilinpäätös 56	
4.5	Organisaation tulosten vaikutus hallituksen ja johdon palkitsemiseen	Kyllä	Tilinpäätös 58–59	Ei käsitelty erikseen yritys vastuun tulosten vaikutusta palkitsemiseen
4.6	Intressiristiirtojen ehkäiseminen hallitustyöskentelyssä	Kyllä	Tilinpäätös 57–58	
4.7	Hallituksen jäsenten pätevyys strategisen johtamisen ja yritys vastuun alueilla	Kyllä	Tilinpäätös 56, 60	
4.8	Missio, arvot ja eettiset periaatteet	Kyllä	40, 64–65	
4.9	Hallituksen tavat seurata yritys vastuun johtamista, mukaan lukien riskienhallinta	Kyllä	Tilinpäätös 57	Yritys vastuun johtamista ei erikseen käsitelty
4.10	Hallituksen oman toiminnan arviointi	Kyllä	Tilinpäätös 56	
<b>Ulkopuoliset sitoumukset</b>				
4.11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Kyllä	18, 26–27	
4.12	Sitoutuminen ulkopuolisiin aloitteisiin	Kyllä		Ei sitoumuksia GRI:n tarkoitamiin aloitteisiin
4.13	Jäsenyydet järjestöissä, yhdistyksissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Kyllä	20	
<b>Sidosryhmävuorovaikutus</b>				
4.14	Organisaation sidosryhmät	Kyllä	19–20	
4.15	Sidosryhmien tunnistaminen ja valinta	Kyllä	19	
4.16	Sidosryhmävuorovaikutuksen muodot	Kyllä	19–20	
4.17	Sidosryhmävuorovaikutuksessa esiin nousseet asiat ja huolenilmaukset	Kyllä	19–20, 22, 59–60	