

Arvoisa vastaanottaja,

Stora Enson tytäryhtiö Stora Enso Inpac Delta India saa huomiota, kun suomalainen kansalaisjärjestö Finnwatch julkaisee tänään 3. syyskuuta yhtiön työ- ja ihmisoikeuksia koskevan raportin ruotsalaisen järjestön Swedwatchin kanssa. Kansalaisjärjestöt tekivät Stora Enso Inpac Delta Indian Chennain tehtaalla keväällä 2013 selvityksen, jonka tuloksiin raportti perustuu. Selvitys ja raportti tehtiin yhteistyössä Stora Enson kanssa.

Tamil Nadun osavaltiossa, Chennain kaupungissa sijaitseva tehdas tuottaa kuluttajapakkauksia (mikroaaltopahvia ja kartonkia) sekä kuljetuspakkauksia. Yhtiö perustettiin vuonna 2005, ja siitä tuli Stora Enson tytäryhtiö heinäkuussa 2011, kun konserni osti 51 prosentin enemmistöosuuden Inpac International -pakkaukseyhtiöstä.

## Finnwatchin raportin tulokset

Raportissa keskitytään tehtaan työoloihin, työterveyteen ja -turvallisuuteen, ihmis- ja työoikeuksiin, palkkauskäytäntöihin ja työntekijöiden yhdenvertaisuuteen. Stora Enso kutsui Finnwatchin tutkijan Chennain tehtaalle, toimitti järjestölle pyydetyt tiedot ja kävi avointa keskustelua järjestön kanssa raportointiprosessin ajan.

Raportissa todetaan, että tehtaalla on tehty vastuullisuuteen liittyviä parannuksia sen tultua Stora Enson tytäryhtiöksi. Työtapaturmat ovat vähentyneet, työntekijöille on tarjottu mahdollisuus järjestäytymiseen ja työntekijöiden oikeuksia on vahvistettu.

Raportti nostaa esiin myös puutteita Chennain tehtaan vastuullisuudessa. Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyen raportissa todetaan, että tehtaan työskentelylämpötila on liian korkea, pöly- ja melutaso ovat korkeat ja kemikaalien käsittelyssä sekä työntekijöiden turvallisuuskoulutuksessa on puutteita. Alhaisimpaan palkkaluokkaan kuuluvien työntekijöiden palkkatasoa pidetään liian alhaisena elämiseen riittävään palkkaan nähden.

Lisäksi raportissa huomautetaan, ettei tehtaalla toteuteta naisten ja dalitien kastiin kuuluvien työntekijöiden positiivista erityiskohtelua.

## Stora Enso vastaa raporttiin

Stora Enso pitää Finnwatchin raporttia tervetulleena. Raportti ja sen suositukset ovat auttaneet meitä parantamaan vastuullisuustyötämme Chennaissa, ja haluamme kiittää sekä Finnwatchia että Swedwatchia raportin laadinnan aikana käydyistä rakentavista ja perusteellisista keskusteluista sekä siitä, että järjestöt ottivat meidät aikaisessa vaiheessa mukaan selvitystyöhönsä.

Näkemyksemme mukaan Stora Enso Inpac Delta Indian liiketoiminnallinen viitekehys on jäänyt raportissa vähälle huomiolle. Kun Stora Enso osti enemmistöosuuden Inpac Internationalista heinäkuussa 2011, Chennaista hankitulla tytäryhtiöllä oli jo oma henkilökuntansa sekä vakiintuneet toimintamallit ja yrityskulttuuri. Yrityskauppaa edeltäneen due diligence -prosessin perusteella olimme tietoisia Stora Enson yritys vastuuvaatimusten ja Chennain tehtaan toiminnan välisistä eroista. Perustetun yhteisyrityksen tavoitteena oli alusta lähtien parantaa tilannetta.

Viimeisten kahden vuoden aikana tehtaalla on saatu aikaan huomattavia muutoksia. Yhtiössä on vaihtunut ylin johto, otettu käyttöön Stora Enson eettiset toimintaohjeet, parannettu ylityökäytäntöjä, vähennetty vuokratyövoiman käyttöä 37 prosentista noin 2 prosenttiin, nostettu minimipalkka lakisäätöisen vähimmäistason yläpuolelle, tarjottu mahdollisuus järjestäytymiseen, parannettu työolosuhteita ja -tiloja, kuten saniteettitiloja ja valaistusta, parannettu ruokalassa tarjottavan ruuan laatua, päivitetty turvavarusteita ja parannettu työterveyttä ja -turvallisuutta. Suurin



muutos on tapahtunut poissaoloihin johtaneissa tapaturmissa vuositasolla. Määrä on pudonnut kahden vuoden takaisesta 35:stä kuluvaan vuoden nolnaan tapaturmaan tähän mennessä.

Chennain tehtaan henkilöstö on tehnyt hyvää työtä vastuullisuuden edistämiseksi. Näin merkittävien muutosten toteuttaminen ja niihin sopeutuminen ei ole yksinkertaista eikä nopeaa. Intialaiset kollegamme ovat osoittaneet olevansa erittäin motivoituneita parantamaan työturvallisuuttaan.

Olemme kuitenkin samaa mieltä useista Finnwatchin raportin tuloksista. Osaan epäkohdista puututtiinkin jo selvityksen ja raportin laadinnan aikana, ja joidenkin kohdalla toimenpiteet jatkuvat. Esimerkki jo ratkaistusta ongelmasta on tehtaan korkea työskentelylämpötila. Tehtaalle on asennettu uudet kattotuulettimet, joilla varmistetaan, ettei lämpötila tehtaalla nouse liian korkeaksi. Tehdas tutkii myös tarkemmin melutasoja ja on käynnistänyt toimenpideohjelman melutason alentamiseksi. Melutasoja myös mitataan jatkossa tiuhemmin. Raportin tulosten pohjalta ryhdytään myös suunnitelmallisesti parantamaan turvallisuuskoulutusta tehtaalla.

Raportissa esitetään myös väitteitä, joihin emme omien sisäisten selvitystemme ja kolmansien osapuolten tarkastusten perusteella yhdy. Yhden tällaisen väitteen mukaan tehdas ei raportoi kaikkia tapaturmia. Chennain tehdas raportoi kaikista tapaturmista Stora Enson työterveys- ja työturvallisuusohjeistuksen mukaisesti, emmekä ole löytäneet todisteita päinvastaisesta. Toisen väitteen mukaan kemikaalien käsittelyssä tehtaalla voi mahdollisesti olla puutteita. Chennain tehdas noudattaa kemikaalien käsittelyssä käyttöturvallisuusohjeita (MSDS). Myönnämme silti, että tehtaan kemikaalien käsittelyyn liittyvää turvallisuuskulttuuria täytyy tehtaalla yhä parantaa.

Jotkin raportissa mainituista aiheista ovat ongelmallisia paikalliseen kulttuuriin syvälle juurtuneiden asenteiden vuoksi. Naisten alhainen osuus tehtaan henkilöstössä ei johdu siitä että yhtiö syrjisi naisia vaan siitä, ettei pakkausteollisuus ole naisille houkutteleva teollisuudenala Etelä-Intiassa. Kysymys dalitien erityiskohtelusta on myös monimutkainen. Finnwatch suosittelee dalitien positiivista erityiskohtelua rekrytoinnissa, mutta Chennain tehtaalla ei haluta esittää kastiin liittyviä kysymyksiä työhönottohaastatteluuissa eikä pitää kirjaa työntekijöiden kastista. Monet dalitit eivät halua paljastaa kastiaan eivätkä keskustella aiheesta, eikä tehdas sitä vaadi. Rekrytointiprosessissa ei sallita minkäänlaista työnhakijan asemaan, etniseen taustaan, uskontoon tai alkuperään liittyvää syrjintää.

Elämiseen riittävä palkka on myös monisyinen asia, kuten raportissakin todetaan. Riittävän palkan määrittäminen ei ole yksinkertaista Intiassa, eikä Chennain alueella elämiseen riittävästä palkkatasosta ole päästy laajaan yksimielisyyteen. Chennain tehtaan maksamat palkat ovat 25 prosenttia Tamil Nadun osavaltiota koskevaa alan lakisääteistä minimipalkkaa korkeammat, ja ne ovat yhdenmukaiset alueen työmarkkinoiden palkkatason kanssa. Kuukausipalkan lisäksi tarjoamme työntekijöillemme bonuksia, avustuksia sekä korottomia lainoja. Työntekijöiden palkat nousevat kokemuksen ja taitojen karttuessa nopeammassa tahdissa kuin Euroopassa. Keskimäärin tehdastyöläisen palkka kaksinkertaistuu viidessä vuodessa. Seuraamme kuitenkin globaalia keskustelua elämiseen riittävästä palkasta, perehdymme aiheeseen Chennaissa ja keskustelemme siitä asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa.

Kehitämme vastuullisuuttamme myös useilla alueilla, joita ei ole mainittu Finnwatchin/Swedwatchin raportissa. Eräs konkreettinen parannuskohde on haarukkatrukkien ajoväylät ja trukkeihin liittyvä turvallisuus.

## **Sertifioitua vastuullisuutta**

Nopeuttaaksemme Chennain tehtaan vastuullisuuskehitystä olemme käyttöön yritysvaluun hallintajärjestelmiä. Tehtaalla on jo ISO 14001 -ympäristösertifikaatti sekä ISO 9001 -laatusertifikaatti, ja nyt tehtaan tavoitteena on saavuttaa työterveys- ja työturvallisuusstandardi OHSAS 18001:n mukainen sertifiointi vuoden 2013 loppuun mennessä.

Puolueeton osapuoli suoritti tehtaalla hiljattain sosiaalisten standardien SA 8000 ja BSCI, paikallisten lakien ja kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimusten mukaisen auditoinnin. Auditoinnissa haastateltiin 54:ää työntekijää, vierailtiin tehtaalla ja tarkastettiin asiakirjoja. Ulkopuolinen asiantuntijataho toteutti yrityksessä tänä vuonna myös laillisuusarvioinnin, jossa tarkastettiin, että työlainsäädäntöä noudatetaan asianmukaisesti. Lisäksi tehdas on hiljattain läpäissyt kahden globaalia tuotemerkkiä edustavan asiakkaan alihankintaketjun vastuullisuusarvioinnin.

Olemme vakuuttuneita, että vastuullisuuden hallintajärjestelmät ja niihin liittyvä jatkuva parantamisen kulttuuri auttavat meitä saavuttamaan tavoitteemme Chennain tehtaalla. Uskomme myös, että panostamalla työntekijöihimme Chennaissa parannamme tehtaan sosiaalista ja ympäristövastuuta entisestään.

Vastaamme mielellämme kaikkiin Stora Enso Inpac Delta Indian tai Stora Enson vastuullisuuteen liittyviin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin

Mats Nordlander, johtaja, Stora Enso Renewable Packaging, puh. +46 1046 72703

Terhi Koipijärvi, johtaja, Maailmanlaajuinen vastuu, Stora Enso Renewable Packaging, puh. +358 2046 21347

Tommy Borglund, viestintäjohtaja, Stora Enso Renewable Packaging, puh. +46 72 234 5609

## Lisätietoja

[www.storaenso.com/responsibility](http://www.storaenso.com/responsibility)

[www.storaenso.com/chennai](http://www.storaenso.com/chennai)

[www.finnwatch.org](http://www.finnwatch.org)

[www.swedwatch.org](http://www.swedwatch.org)