

Finpro Oy – Yhteiskuntavastuuraportti 2016

1. Organisaation kuvaus, hallinto ja toimintaperiaatteet

1.1. Organisaation perustiedot

Finpro Oy on 24.11.2015 perustettu yritys, jolle 1.1.2016 siirrettiin 1919 perustetun Finpro ry -yhdistyksen toiminta. Finpro Oy:n omistaa 100-prosenttisesti Suomen valtio ja sen toiminnan ohjauksesta vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. Ministeriön tavoitelinjaukset ja strategiat yhdessä Team Finland -strategian kanssa vaikuttavat Finpron toimintaan Finpron hallitustyöskentelyn kautta.

Finpro Oy:n tavoitteena on

1. auttaa suomalaisyrityksiä kasvamaan ja menestymään kansainvälisillä markkinoilla
2. hankkia Suomeen ulkomaisia investointeja
3. lisätä ulkomaisten matkailijoiden virtaa Suomeen

Finpro on voittoa tavoittelematon osakeyhtiö, joka yhtiöjärjestyksensä mukaan ei jaa varojaan osinkona tai muuna voiton jakona. Toiminta rahoitetaan lähes kokonaan valtion yleisavustuksella sekä Finpron hallinnoimia kasvuohjelmia varten valtion varoista myönnettyllä ohjelmakohtaisella rahoituksella. Yhtiö perii asiakkailta ulkopuolisia kustannuksia vastaavia korvauksia erinäisistä tilaisuuksista ja delegaatiomatkoista sekä sovituin osin mm. kasvuohjelmien toimenpiteistä.

Hallituksen kokoonpanossa on säilytetty omistajan nimeämien jäsenten lisäksi elinkeinoelämän edustus valtionyhtiöitä koskevat tasa-arvonäkökohdat huomioon ottaen. Johdon tulospalkkiot määräytyvät koko henkilöstöä koskevan yleisen tulospalkkiomallin mukaisesti ja valtionyhtiöitä koskevien linjausten rajoissa.

1.2. Yhteiskuntavastuun johtaminen ja toimintaperiaatteet

Finprossa yhteiskuntavastuullisuus on osa kokonaisstrategiaa ja Finpron olemassaolon ydin. Toimintamme on linjassa sidosryhmien odotusten ja arvojen kanssa. Finpron tavoitteet ovat yhtenäisiä valtion elinkeinoelämän kehittämisen tavoitteiden kanssa. Finpro on mukana rakentamassa omalla työllään suomalaisen yhteiskunnan kehitystä ja taloudellista vaurastumista. Omassa toiminnassaan ja asiakastyössään Finpro pyrkii huolehtimaan myös luonnon ympäristön muutoksiin liittyvien riskien hallinnasta. Yhteiskuntavastuu ei ole erillinen osa Finpron toimintaa vaan jatkuvasti kehittyvä osa sen kokonaistoimintaa.

Finpron menestystekijöitä on viennin edistämisen osalta ymmärtää suomalaisten yrityksen tarpeita ja haasteita, osata yhdessä heidän kanssaan tulkita ja hyödyntää kansainvälisten markkinoiden mahdollisuuksia, hallita niihin liittyviä riskejä ja edistää asiakkaidemme menestymistä eri markkinoilla. Investointien hankintaan erikoistuneet

asiantuntijamme tuntevat eri toimialojemme vahvuudet ja tunnistavat maailmalta heikkojenkin signaalien perusteella mahdollisia ulkomaisia sijoittajia, jolle Suomi sijoituskohteena kehittäisi ja kasvattaisi heidän liiketoimintaansa tuoden siten kasvua ja työpaikkoja maahamme. Matkailun edistämisen puolella asiantuntijamme tuntevat suomalaisen matkailutarjoaman ja auttavat sen kehittämisessä, jotta se olisi mahdollisimman houkutteleva ulkomaisille matkailijoille.

Odotamme Suomessa työskenteleviltä asiantuntijoiltamme vankkaa toimialaosaamista ja suomalaisen yrityskentän tuntemusta. Näin verkostossamme ja Suomessa työskentelevät finprolaiset yhdistävät parhaan osaamisensa.

Vienninedistämistyössä yhteistyö käynnistyy usein asiakkaidemme liiketoimintasuunnitelmien tarkastelusta, kansainvälistymisedellytyksien varmistamisesta ja näin työ kansainvälisten toimipisteidemme asiantuntijoiden kanssa voi nojata hyvään valmistautumiseen. Sama pätee investointien ja matkailijoiden houkutteluun: tunnetaan suomalainen tarjoama ja osataan markkinoida sitä sijoittajia ja matkailijoita kiinnostavalla tavalla.

	Tavoite 2016	2016
Export Finland		
Erillisesti rahoitetuissa kasvuohjelmissa yrityksiä mukana kpl	1 000	1 342
Myyntilieadeja suomalaisille yrityksille kpl/vuosi	192	258
Markkinamahdollisuuksia suomalaisille yrityksille kpl/vuosi	96	112
Team Finland palveluehdotuksia yrityksille kpl	350	370
Yritysdelegaatiomatkoja vuoden aikana, kohdekaupunkeja		52
Invest in Finland		
Suoria ulkomaisia investointeja	480 000 T€	295 223 T€
Uudet tai säilytetyt työpaikat	660	760
Proaktiivisia ensi kontakteja potentiaalsiin investoijiin	1 600	1 761
Ensimmäisiä asiakaskäyntejä Suomessa	100	149
Visit Finland		
Rekisteröityjä yöpymis vuorokausia kpl	6 000 000	5 766 000
Suomessa pidetyissä kongresseissa käyneitä kongressivieraita kpl	82 000	100 541
Online VisitFinland.com kävijöitä - neljän viikon jaksojen keskiarvo kpl	500 000	604 260

Toimintaamme ohjaavat arvomme ovat:

Asiakkaamme menestys - Haluamme tukea asiakkaamme kansainvälistä kasvua parastamme antaen ja tarjota heidän tilanteeseensa sovellettuja ratkaisuja tehokkaasti ja innovatiivisesti palveluitamme uudistaen.

Avoimuus ja yhteistyö - toimimme asiakkaidemme, kumppaneidemme ja oman henkilöstömme kanssa avoimesti ja arvostavasti hyvässä yhteistyössä ja monipuolisia vuorovaikutustapoja hyödyntäen.

Osaaminen ja jatkuva kehittyminen - kehitämme omaa osaamistamme ympäristöämme aktiivisesti tutkien, yhdessä oppien, osaamistamme jakaen ja toimintaamme jatkuvasti refleктоimalla.

Finpron ensimmäisenä toimintavuonna luotiin Code of Conduct säännöstä ja kehikko yhteiskuntavastuumäärittelylle ja raportoinnille. Vuoden loppuun mennessä Code of Conduct-säännöstö on hyväksytty hallituksessa ja käsitelty johtoryhmässä, mutta sitä ei ole vielä jalkautettu koko organisaatioon. Finpro kehittää seuraavien vuosien aikana aktiivisesti yhteiskuntavastuun raportointia, seurantatapoja ja johtamista. Hallitukselle esitetään suunnitelma ja eteneminen kerran vuoden aikana. Eri osa-alueita käsitellään Finpron johtoryhmässä niiden etenemistahdin mukaisesti.

Finpro

Porkkalankatu 1, P.O.Box 358, Helsinki, FI-00181 Finland
tel. +358 294 6951, fax +358 20 469 5201, business ID FI27256903
www.finpro.fi

1.3. Sidosryhmät ja sidosryhmävuorovaikutus

Finpron keskeisimmät sidosryhmät ovat työ- ja elinkeinoministeriö, Tekes, Finnvera, Ely-keskukset, ulkoministeriö ja eri maissa toimivat lähetystöt. Läheisiin sidosryhmiin kotimaassa kuuluu myös toimialajärjestöt, EK, Suomen Yrittäjät, alueelliset kehitysyritykset, alueelliset matkailuyhteenliittymät, Sitra, VTT, Suomen Akatemia ja kauppakamarit. Kansainvälisen verkoston sidosryhmiä ovat lähetystöjen lisäksi kunniakonsulit ja erilaiset asiantuntijaverkostot.

Yhteinen Team Finland -talo Ruoholahdessa on luonnollinen vuorovaikutusympäristö Tekesin ja Finnveran kanssa, joiden kanssa yhteiset johtoryhmätapaamiset yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön virkamiesten kanssa on hyvä ympäristö myös strategiseen yhteiseen suunnitteluun. Muiden lähimpien sidosryhmien kanssa yhteistyö on jatkuvaa erilaisten hankkeiden yhteydessä. Maakunnissa Finpron toimisto on samoissa tiloissa sidosryhmäpartneriensä kanssa ja vuorovaikutus on jatkuvaa.

Team Finland -toiminnan kehittämisen myötä ulkomailla kokoontuvat TF-tiimit suunnittelevat yhteistä toimintaa kunkin maan tarpeiden mukaan. Koko TF-toimintaa johtaa TF-johtoryhmä, jossa useimmat Finpron sidosryhmien edustajat ovat edustettuina. TF-johtoryhmässä myös käsitellään merkittävimmät muutokset koko verkoston toiminnassa ja yhteisissä suunnitelmissa, jolloin sidosryhmät voivat tarpeen mukaan nostaa huolenaiheita yhteisen kokouksen agendalle. Toimiminen TF-verkostossa aktiivisesti sen toimintaa tukevana ja kehittävänä tahona on Finpron merkittävin sidosryhmätyöskentelytapa.

2. Taloudellinen vastuu

2.1. Taloudellisen vastuun johtaminen

2.1.1 Taloudelliset tavoitteet ja niiden toteutuminen

Finpro Oy:n vuosittainen budjetti perustuu sen saamaan yleisavustukseen työ- ja elinkeinoministeriöltä sekä mahdollisiin muihin projektiaavustuksiin. Taloudellisen tuloksen kannalta merkittävin vastuu on pysyvä sovitussa kustannusraamissa kuitenkin niin, että varsin vaativat taloudelliset tulokset saavutetaan.

Sekä tavoitteiden toteutumista, että taloudellista tulosta seurataan vuoden aikana 5 raportointikauden sykleissä sekä johtoryhmässä, että hallituksessa.

1. Raportointikausi tammi-helmikuu
2. Raportointikausi tammi-toukokuu
3. Raportointikausi tammi-elokuu
4. Raportointikausi tammi-lokakuu
5. Raportointikausi tammi-joulukuu

Raportointivuoden tulokset suhteessa tavoitteisiin, keskeisimmät toimenpiteet ja saavutukset ja avaintunnusluvut on kuvattu Finpron vuosikertomuksessa.

2.2. Taloudellisen toiminnan tunnusluvut

2.2.1 Taloudelliset tavoitteet ja niiden toteutuminen

TUNNUSLUKUJA		
Taloudelliset pääomavirrat sidosryhmäkohtaisesti:		
Rahoitusta eri julkisista lähteistä		
	työ ja elinkeinoministeriö, yleisavustus	33 687
	työ ja elinkeinoministeriö hankekohtaiset avustukset	25 003
	opetus ja kulttuuri ministeriö	100
	ELY-keskukset	255
	EU	372
	YHTEENSÄ	59 417
Henkilöstökulut		
	Palkat	14 672 585
	Toimitusjohtajan ja hallituksen palkat ja palkkiot	293 710
	Eläkekulut	2 495 126
	Muut henkilösivukulut	1 181 723
	YHTEENSÄ	3 970 559
Suomeen maksetut verot		
	tulovero ei-yleishyödyllisestä osuudesta toimintaa	2 565
USA:n maksetut verot		
	tulovero Finpro Oy:n siirroista Finpro USA Ltd (arvio)	130 000
Investoinnit		
	Finprolla ei ole investointeja otsikon tarkoittamassa merkityksessä	

Finpro ei valtionavulla rahoitettuna voi antaa rahallista tukea tai merkittäviä lahjoituksia muille tahoille. Yhtiöjärjestyksen mukaan se ei myöskään maksa osinkoa.

Finpron ulkomaiset toimipisteet eivät muodosta erillisiä verotettavia yksiköitä eikä se maksa veroja sijaintimaissa. Ainoa poikkeus on Finpro USA Ltd, joka on perustettu USA:n lainsäädännöstä ja viisumirajoituksista johtuen, ja jonka toiminta vastaa Finpron muita epäitsenäisiä toimipisteitä ja rahoitetaan 100-prosenttisesti kulujen muodostumisen tahdissa Finpro Oy:ltä. Finpro USA Ltd:n rahoitus tapahtuu laskuttamalla emoyhtiötä Suomessa ja siten laskuihin kohdistuu 6 % myyntivero.

2.2.2 Yleishyödylliset tuet ja sponsorointi

Finpro ei valtionavulla rahoitettuna voi antaa rahallista tukea tai merkittäviä lahjoituksia muille yrityksille ja järjestöille. Finpro on kannatusjäsenenä muutamissa sen toimintaa tukevissa ja siihen läheisesti liittyvissä yhteisöissä.

3. Henkilöstö

3.1. Henkilöstöjohtaminen

3.1.1 Henkilöstöjohtaminen

Finpro on sitoutunut vastuulliseen henkilöstöpolitiikkaan. Henkilöstöä koskevat etuudet ja oheistukset on koottu työsuhdekäsikirjaan, jota päivitetään säännöllisesti henkilöstöyksikön toimesta.

Henkilöstöyksikkö tukee esimiehiä työssään ja ohjeistaa vuosikellon mukaisista tapahtumista. Vuonna 2017 jatketaan vuonna 2016 aloitettua esimiesten valmentamista ja esimiesroolin kirkastamista.

Finprossa toimii YT-lain mukainen yhteistyötoimikunta (YTT) ja siinä on edustettuna tasapuolisesti kaikki Suomen työlainsäädännön alla toimivat henkilöt. Sen pöytäkirjat ovat avoimet kaikille finprolaisille.

3.1.2 Henkilöstötavoitteet

Finprolla toiminta perustuu avoimuuden, yhteistyön ja jatkuvan kehittymisen periaatteisiin. Tavoitteena on henkilöstön työtyytyväisyyden ja sitoutuneisuuden ylläpitäminen sekä osaamisen vahvistaminen ja sen jakaminen niin organisaation sisällä kuin ulkopuolellakin. Finprolla olemme suomalaisen yritysmaailman ytimessä ja toimimme suomen kansantalouden kehittymisen ja kasvun eteen. Kaikessa toiminnassamme meitä ohjaa tavoite saada kasvua Suomeen ja uskomme vahvasti yhteistyöhön asiakkaiden, kumppanien ja yhteistyöverkostojen kanssa. Voimakas linkityksemme aloitteleviin yrityksiin ja sijoittajiin yhteistyössä Team Finland verkoston kanssa tuo meille vahvan roolin suomen liike-elämän kehittämiseen uusille urille.

3.2. Henkilöstön määrä ja rakenne

3.2.1. Henkilöstön määrä (huomioiden työsuhteiset, vuokratyövoima ja muut)

Henkilöstön määrä 31.12.2016 (ml. vuokratyövoima)	347
Henkilöstön määrä keskiarvoisesti 2016	299
Henkilöstön määrä Helsingissä	222
Henkilöstön määrä muualla Suomessa	22
Henkilöstön määrä maailmalla	103

3.2.2. Työsuhteet 31.12.2016

Vakituisten /määräaikaisten työsuhteiden osuus (kaikista työsuhteista)	51 % / 49%
Kokoaikaisten / osa-aikaisten työsuhteiden osuus	94 % / 6 %

3.2.3. Vaihtuvuus ja työsuhteen kesto

Finprossa on lähtökohtaisesti merkittävä määrä määräaikaista työsopimuksia, joten tulo- ja lähtövaihtuvuus ovat korkeita. Määräaikaisesti rahoitettuihin projekteihin voidaan ottaa henkilöstöä vain määräaikaisten sopimuksin ja lisäksi ulkomaankomennukset ovat aina määräaikaista. Näissä luvuissa on otettu huomioon kaikki työsuhteet jättämättä pois ryhmiä, joissa vaihtuvuus on 100 % vuoden aikana.

Tulovaihtuvuus 2016	38,3 %
Lähtövaihtuvuus	22,8 %
Keskimääräisen työsuhteen kesto 2016	6,2 vuotta

3.2.1. Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Henkilöstön ikärakenne

Alle 30 tai 30 vuotiaita	48 hlö
31-40 vuotiaita	75 hlö
41-50 vuotiaita	106 hlö
51-60 vuotiaita	97 hlö
Yli 60 vuotiaita	15 hlö

Henkilöstön keski-ikä 44 vuotta

3.3. Irtisanomiset ja lomautukset

Vuoden 2016 aikana ei ole ollut irtisanomisia tai lomautuksia.

3.4. Tasa-arvo

3.4.1. Henkilöstön sukupuolijakauma

Henkilöstöstä naisia oli 31.12.2016	61 %
Johtoryhmässä naisten osuus	25 %
Hallituksessa naisten osuus	40 %

3.4.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Finprossa noudatetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, johon kirjataan toimenpiteet syrjinnän estämiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi. Toimenpiteiden toteutumista seuraa YT -toimikunta, joka edellisen kauden tulosten pohjalta arvioi ja päivittää suunnitelmaa vuosittain.

Työntekijät valitaan ja heitä kohdellaan heidän pätevyytensä ja osaamisensa perusteella ja kaikille taataan tasavertaiset mahdollisuudet. Henkilöstön erilaisuutta arvostetaan ja syrjintä on kielletty kaikissa muodoissaan.

3.5. Palkitsemisjärjestelmä ja tulospalkkiot

Finpron tulospalkkiot määräytyvät valtion tulospalkkiomallin mukaisesti ja tulospalkkiokatto on 8 % vuosipalkasta. Tavoitteet seuraavat ministeriön Finprolle antamia tavoitteita ja vasta tavoitteen ylittävästä suorituksesta alkaa tulospalkkio-osuus.

Johdon tulospalkkiot määräytyvät koko henkilöstöä koskevan yleisen tulospalkkiomallin mukaisesti ja valtionyhtiötä koskevien linjausten rajoissa.

3.6. Osaamisen kehittäminen ja koulutus

3.6.1. Kehityskeskustelut

Finprolla on 2 kehityskeskustelukierrosta vuodessa ja koko henkilöstö kuuluu kehityskeskustelujen piiriin. Vuoden alussa sovitaan vuoden tavoitteet ja tarkistetaan edellisen vuoden tulokset, kesän jälkeen tarkennetaan tavoitteita ja keskitytään osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Kehityskeskustelut dokumentoidaan Finpron henkilöstöjärjestelmään ja henkilöstöyksikkö valvoo, että kaikkien keskustelut käydään sovitusti.

3.6.2. Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena on kehittää, ylläpitää ja päivittää tietotaitoa ja osaamista, jotka vaaditaan yhtiön strategian toteuttamiseen.

Finprolla osaamisen kehittämisen tapahtuu ensisijaisesti osana työtehtäviä, ja oppimisen viitekehyksenä Finprolla käytetään 70-20-10 oppimisen mallia, jonka mukaan työelämässä toimiessaan ihminen omaksuu vain 10 % oppimisestaan asioista muodollisessa koulutuksessa, 20 % oppimisesta tapahtuu toisilta henkilöiltä ja jopa 70 % oppimisesta tapahtuu itse työtä tekemällä, tarttumalla haasteisiin ja ratkaisemalla ongelmia. Kehityskeskusteluissa esimies varmistaa, että jokaisella on mahdollisuus kehittyä työssään. Lisäksi jokaiseen yksikköön on varattu vuosittainen koulutusbudjetti ulkopuolelta ostettavaa koulutusta varten. Erityistarpeessa voidaan myös vuosittaista toimintarahaa käyttää myös henkilöstön kouluttamiseen. Henkilöstökyselyssä tarkistetaan, kokeeko henkilöstö työssä kehittämisen mahdollisuudet riittäviksi.

Vuonna 2016 Finprolla järjestettiin erilaisia sisäisiä koulutuksia ja valmennuksia eri aihealueista pääasiassa oman henkilöstön voimin. Lisäksi esimiehille järjestettiin esimiestyön valmennusta, jonka parissa tullaan jatkamaan myös vuoden 2017 puolella.

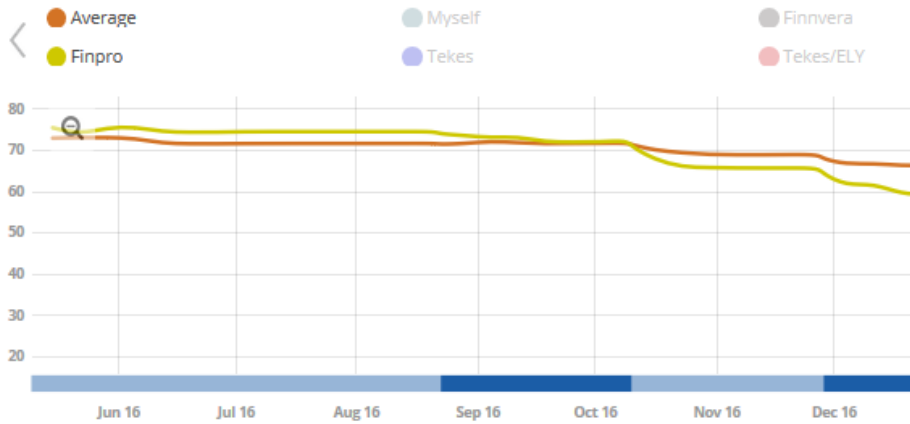
Finprolla on kattava perehdytysohjeistus uudelle työntekijälle. Oleellisena osana siinä hänelle osoitetaan myös esimiehestä erillinen mentori, joka edesauttaa Finpron työntekokulttuuriin sopeutumista.

3.7. Työhyvinvointi

3.7.1. Henkilöstötyytyväisyys

Vuoden 2016 aikana henkilöstön tyytyväisyyttä seurattiin uuden TF talon toiminnan näkökulmasta TF Pulse – nimisellä kyselyllä, joka oli yhteinen Tekesille, Finnveralle ja Finprolle. Kyselyssä selvitettiin mm. tyytyväisyyttä omaan työhön, kehittymismahdollisuuksiin, esimiestyöhön ja johtamiseen. Kysely oli auki toukokuusta joulukuuhun 2016 ja siitä lähetettiin muistutuksia henkilöstölle kuukausittain. Työntekijät saivat vastattavakseen kymmenen lyhyttä kysymystä. Kysely antoi kuvan sen hetkisestä työtyytyväisyydestä ja esimiehet pystyivät reagoimaan tiiminsä tuloksiin tarvittaessa. Yleiseen tyytyväisyyteen (general satisfaction) liittyvän kysymyksen keskiarvo Finprolla ajalta touko-joulukuu 2016 oli 68/100.

Taulukko General Satisfaction



3.7.2. Henkilöstön työkyky ja työhyvinvointi

Finpron saaman henkilöstöpalautteen mukaan suurin osa Finpron työntekijöistä kokee Finpron tehtävän tärkeänä ja mielenkiintoisena ja sitä kautta oman työnsä sen osana arvokkaana. Työhyvinvoinnin kulmakiviä on työn yleinen mielekkyys ja haastavat ja mielenkiintoiset tehtävät. Myös tehtävissä, jotka eivät ole suoraan asiakastyötä monet finprolaiset kokevat työnsä tukevan koko Suomen menestystä ja ovat siten motivoituneita itse työhön ja myös sen kehittämiseen.

Finpron henkilöiden työkykyä tuetaan mm. tukemalla liikuntaa subventiolla, jonka suuruus vaihtelee 100-200 euron välillä/vuosi riippuen maan hintatasosta. Finpron toimistoissa ergonomiaan on kiinnitetty erityishuomiota ja työntekijöitä pyritään opastamaan kiinnittämään työskentelyasentoihinsa huomiota. Kaikki ostettavat uudet työpöydät ovat sähköisiä ja sallivat työskentelyn mm. seisaallaan.

Finprolla on käytössään vapaa-ajan mökki Vierumäen liikunnallisella alueella. Henkilöstö voi vähäisin kustannuksin vuokrata viikko- tai viikonloppuaikoja ja hyödyntää alueen monipuolisia urheilumahdollisuuksia.

Finpron vapaa-ajan kerho Hupiklubi järjestää vuosittain Helsingissä kesäliikuntatapahtuman ja yhteiset pikkujoulut. Muissa toimipisteissä vastaavat tilaisuudet järjestetään paikallisesti pienimuotoisemmin. Kerhon puitteissa on mahdollista myös osallistua erilaisiin turnajaisiin, juoksutapahtumiin ym.

3.8. Työterveys ja turvallisuus

3.8.1. Tapaturmat

Finprolla ei ollut yhtään rekisteröityä työperusteista tapaturmaa vuoden 2016 aikana.

Finpron työsuojelutoiminta kohdistuu fyysiseen ja psykososiaaliseen työympäristöön. Työnantaja vastaa työpaikan ja työympäristön työturvallisuudesta. Finprossa työsuojelupäällikkö johon voi ottaa yhteyttä työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä ja toimenpide-ehdotuksissa. Lisäksi valittuna on kaksi työsuojeluvaltuutettua.

Finpro

Porkkalankatu 1, P.O.Box 358, Helsinki, FI-00181 Finland
 tel. +358 294 6951, fax +358 20 469 5201, business ID FI27256903
 www.finpro.fi

3.8.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolosten määrä Suomen työsuhteessa olevilla vuonna 2016 oli 3,06 päivää/henkilö/vuosi.

Kokonaispäivien määrään vaikutti voimakkaasti neljän henkilön tavallista pitempi sairausloma, joka nosti kokonaispäivien määrää.

3.8.3. Työterveys

Finpro tarjoaa työntekijöilleen lakisääteistä laajemmat työterveyspalvelut Mehiläisen avulla. Palveluiden piiriin kuuluvat Suomessa työskentelevät sekä Suomesta lähetetyt työntekijät.

Työterveyden palvelumme voidaan jakaa ennalta ehkäiseviin toimiin, sairaudenhoitoon sekä lisäpalveluihin koskien sekä yksilöä että työyhteisöä. Työterveystarjoomamme perustuu vuosittaiseen suunnitelmaan; palvelut on valittu tukemaan työhyvinvointia huomioiden Finprossa tehtävän työn luonne, mm. työn psyykinen kuorimittavuus ja ergonomia sekä erityisvaatimukset lähetettyjen työntekijöiden osalta. Finpron ja Mehiläisen yhteisinä tavoitteina on mm. työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen, sairauspoissaolosten hallinta sekä työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen.

4. Ympäristö

Ympäristövastuu on tärkeää Finprolle ja sen sidosryhmille. Pyrimme aktiivisesti toimistoissaan ja muussa työssämme mahdollisimman vähäiseen ympäristön kuormittavuuteen. Finpron pääkonttori on toiminut osittain tai kokonaan mobiilisti jo vuosia. Selvästi mobiilitoimisto vähentää mm. printtausta ja turhan paperinkulutusta kun sekä työvälineet että työtavat tukevat mahdollisimman pitkälle elektronista käsittelyä.

Lisäksi Finpro on aktiivisesti kehittänyt kokouskäytäntöjään niin että etäosallistuminen – ilman liikkumista itse kokouspaikalle – on mahdollisimman laajasti käytössä.

Yhteiskuntaraportin edellyttämää ympäristöseurainta kehitetään 2017.

5. Yhteiskunta

5.1. Vaikutukset paikallisyhteisöihin

Finpron tavoitteena on edistää hyvinvointia sekä Suomessa että kansainvälisesti. Parhaimmillaan sen toiminnalla syntyy uutta liiketoimintaa, työpaikkoja, uutta osaamista ja verotuloja julkisten palveluiden ylläpitämiseksi. Finpron toimintaperiaatteena ulkomailla olevilla toimipisteillä on toimia lainsäädännön ja kansainvälisten sopimusten mukaan, ja hyvässä yhteistyössä paikallisten sidosryhmien kanssa – niin viranomaisten kuin yksityistenkin.

5.2. Lahjonnan ja korruption vastaiset toimintaperiaatteet ja käytännöt

Finpro on sitoutunut huolehtimaan, että sen päätökset eivät perustu tai sen toiminta ei edesauta korruptiota Suomessa tai ulkomailla. Se ei osallistu lahjontaan eikä edesauta sitä asiakasneuvontansa yhteydessä.

Tavanomaisen tarjoilun käsite ja liikelahjojen yleisyys vaihtelevat eri kulttuureissa. Finpro tukee omalta osaltaan, että sen asiakkaat saavat oikeata tietoa maan käytännöistä ja pystyvät omien sääntöjensä puitteissa arvioimaan missä kulkee korruption ja hyväksyttävän tavanomaisen liiketoimintakäyttämisen raja.

5.3. Poliittinen vaikuttaminen ja poliittiset tuet

Finpro ei tue poliittisia puolueita, poliitikoita tai poliittisia instituutioita raha- tai muilla lahjoituksilla. Omasta toiminnastaan Finpro antaa tasapuolisesti tietoa kaikkien poliittisten tahojen edustajille.

5.4. Kilpailun rajoitukset

Finpro huomioi kilpailuoikeudelliset näkökulmat sekä kansallisessa että kansainvälisessä toiminnassaan. Erityisesti TF-taloon muuton myötä tietojen käsittelyn luottamuksellisuuteen ja intressiristiriitatilanteiden käsittelyä koskeviin linjauksiin ja ohjeisiin on kiinnitetty huomiota.

5.5. Määräysten mukaisuus

Finpro toimii lakien, asetusten ja viranomaisten ohjeistuksen mukaisesti. Se raportoi toiminnastaan saannollisesti työ- ja elinkeinoministeriölle ja on avoin viranomaisten tarkastukselle. Finpron henkilöstön odotetaan tuntevan työhönsä liittyvät lait ja sekä ulkopuoliset että sisäiset ohjeistukset. Asiakasneuvontamme tehtäviin kuuluu myös neuvoa lainmukaisesta toiminnasta toimeksiantojen yhteydessä.

6. Tuotevastuu

6.1. Asiakaspalvelu ja asiakastyytyväisyys

Finpro on jatkuvassa kanssakäymisessä asiakkaidensa kanssa ja palautetta saadaan suoraan työn ohessa. Erilisiä asiakaskyselyitä tehdään isompien tilaisuuksien ja delegaatiomatkojen jälkeen. Vuosittain tehdään asiakaskysely isommalle asiakasjoukolle.

ASIAKASTYTYVÄISYYS	Tavoite 2016	2016
Export Finland		
2016 mitattu asiakastyytyväisyys (vuoden 2015 toiminnasta) (välillä 1-5)	4,01	3,62
Vuoden 2016 eri kyselyistä painotettu keskiarvo (välillä 1-5)	4,00	3,73
Delegaatiomatkon asiakastyytyväisyys (välillä 1-4)	3,00	3,24
Invest in Finland		
2016 mitattu asiakastyytyväisyys (vuoden 2015 toiminnasta) (välillä 1-5)	4,11	4,35
Visit Finland		
2016 mitattu asiakastyytyväisyys (vuoden 2015 toiminnasta) (välillä 1-5)	3,91	3,38
Vuoden 2016 eri kyselyistä painotettu keskiarvo (välillä 1-5)	4,00	4,30

Vuonna 2017 on tarkoitus uudistaa ja kehittää Finpron asiakastyytyväisyystutkimusmenetelmiä.

6.2. Tuotteiden ja palveluiden terveys ja turvallisuus

Finpro tarjoaa asiantuntijapalveluita asiakkailleen ja sidosryhmilleen. Asiantuntijatyössä huomioimme myös tilaisuuksien, matkojen ja edesauttamiemme toimeksiantojen turvallisuuden ja terveyteen vaikuttavat tekijät. Toiminnassamme ulkomailla noudatamme mahdollisuuksien mukaan Suomen ulkoministeriön ohjeistuksia

maahan matkustaville henkilöille. Mikäli matkustamme alueille, joiden ei katsota olevan täysin turvallisia ohjeistamme asiakkaitamme tarvittaviin lisäturvatoimiin.

7. Ihmisoikeudet

7.1. Toimintaan liittyvät ihmisoikeusasiat

Finpro kunnioittaa kaikessa toiminnassaan ihmisoikeuksia ja noudattaa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia periaatteita. Finpron näkemyksen mukaan ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja asianmukaisten työolojen varmistaminen ovat olennainen osa vastuullisten yritysten liiketoimintaa ja jokaisen finprolaisen tulee muistaa tämä omassa työssään.

Suomi on sitoutunut edistämään vuonna 2011 päivitettyä OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeita, jotka velvoittavat yrityksiä arvioimaan ja ehkäisemään liiketoimintansa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia eri maissa. Suomen hallitus ja Finpro myös odottavat suomalaisten yritysten noudattavan OECD:n toimintaohjeita. Finpro auttaa uusilla markkinoilla toimintaansa käynnistäviä suomalaisyrityksiä tunnistamaan ja ehkäisemään ihmisoikeuksiin liittyviä riskejä, jotta yritykset välttyvät yllätyksiltä.

Finpro on sitoutunut tasapuoliseen kohteluun riippumatta rodusta, uskonnosta, sukupuolesta, poliittisesta kannasta, kansallisuudesta, sukupuolisesta suuntautumisesta, aviosäädystä tai vammaisuudesta. Kaikkien työntekijöiden odotetaan osoittavan yhtä hyvin toisiaan kuin asiakkaita, toimittajia tai muita kontaktihenkilöitään kohtaan arvostusta ja toimivan kunnioittavasti. Erilaisuus on Finprossa voimavara ja hyvinvointi on kaikkien vastuulla.

8. Toimitusketju

8.1. Hankintaperiaatteet ja politiikat

Finpron on julkinen hankintayksikkö ja sitoutunut noudattamaan julkisia hankintoja koskevia säädöksiä ja hyviä hankintakäytäntöjä. Pyrimme hankinnoissa aina parhaaseen mahdolliseen liiketoiminnallisesti perusteltuun ratkaisuun huolehtien eri toimittajien tasapuolisesta kohtelusta.

Finpro pyrkii hyödyntämään Hanselin, valtion yhteishankintayksikön, kilpailuttamia toimittajia aina kun se on liiketaloudellisesti mahdollista.