

Yritysvastuu 2021

**Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus
yritysten vastuullisuusagendalla**

**Tutkimus maamme suurimpien yritysten
vastuullisuuden johtamisesta, käytännöistä,
haasteista ja tulevaisuuden näkymistä**



Tämä yritysten monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskäytäntöjä käsittelevä julkaisu on osa FIBSin Yritysvastuu 2021 –tutkimusta.

**Laajempi tutkimus ja muut aiheita koskevat materiaalit löydät osoitteesta:
www.fibsry.fi/yritysvastuu-2021**

Sisällys

1

Tutkimuksen toteutus ja vastaajat 6

2

Tutkimustulokset: Yritysvastuutyön painopisteet, toimenpiteet ja teemat 10

3

Metodologia ja vastaajien taustatiedot 24

Tutkimuksen sisältöä saa lainata mainitsemalla julkaisijan (FIBS). Julkaisua ei saa kokonaisuudessaan julkaista tai jakaa edelleen missään kanavassa.

Suomen kattavin yritysten vastuullisuutta kartoittava kyselytutkimus

- FIBSin Yritysvastuu 2021 -tutkimus kuvaa kattavasti maamme suurimpien yritysten vastuullisuuden strategista merkitystä sekä vastuullisuuden johtamista ja käytäntöjä - haasteita ja tulevaisuuden näkymiä unohtamatta.
- Tutkimus ottaa myös kantaa siihen, missä määrin vastuullisuus vaikuttaa yritysten liiketoimintaan ja tulokseen.
- Tutkimus on tehty kahdeksan kertaa, ensimmäisen kerran vuonna 2013. Edellisen kerran tutkimus tehtiin vuonna 2019.
- Tutkimus kokonaisuudessaan ja muut tutkimusta koskevat materiaalit löytyvät osoitteesta: <http://www.fibsry.fi/yritysvastuu-2021>
- Tämä julkaisu on osa FIBSin Yritysvastuu 2021 – tutkimusta koskevaa julkaisusarjaa, jossa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia eri yritysvaluuteemojen näkökulmasta.
- Kaikki julkaisut kootaan Yritysvastuu 2021 –tutkimuksen koostesivulle: <http://www.fibsry.fi/yritysvastuu-2021>
- Voit hyödyntää teemakohtaisia julkaisuja esimerkiksi sisäisen kehitystyön, viestinnän ja koulutuksen tukena.
- Julkaisut sisältyvät FIBSin jäsenetuihin ja ne ovat vain FIBSin jäsenille avoimia.

Hyödyllistä tietoa päättäjille

- FIBSin Yritysvastuu 20201 -tutkimuksen hyödyntämisellä on vahvat perinteet kestävän liiketoiminnan kehittämisen tukena, ja siitä on tullut tärkeä osa suomalaisten yritysten vastuullisuuden tason seuranta.
- Tutkimus tarjoaa hyödyllistä tietoa yritysvastuusta niin yrityksille kuin esimerkiksi elinkeinoelämän päättäjille ja vaikuttajille. Tutkimusta voi käyttää esimerkiksi
 - yrityksen vastuullisuustoiminnan strategisen suunnittelun sekä toiminnan kehittämisen tukena
 - oman vastuullisuustoiminnan tason itsearvioinnissa
 - sisäisissä vastuullisuuskoulutuksissa sekä viestinnän, myynnin ja markkinoinnin tukena
 - suomalaisten yritysten vastuullisuustyön tason analysoinnissa

1

Tutkimuksen toteutus ja vastaajat

Kohderyhmänä Suomen 1000 suurinta yritystä ja muita merkittäviä toimijoita kuten osuuskuntia ja keskinäisiä yhtiötä

Tutkimuksen toteutus vuonna 2021

Tutkimukseen osallistui:

179 yritystä

joista kustakin 1 henkilö seuraavasti:

36% toimitusjohtajia

36% yritys vastuusta vastaavia johtajia

28% Yritys vastuusta vastaavia päälliköitä

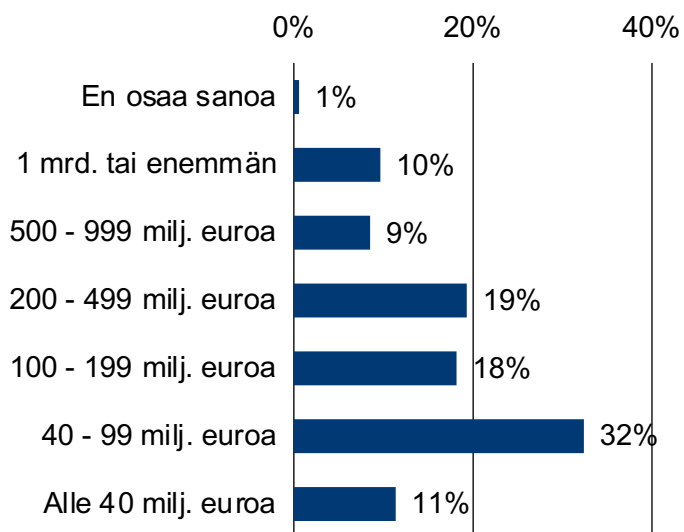
26% pörssiyrityksiä

38% yrityksiä, joilla henkilökuntaa vain Suomessa

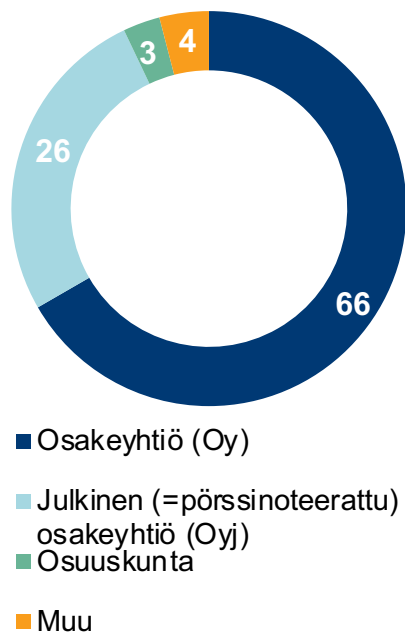
43% FIBS:n jäseniä

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Suomen 1000 suurinta yritystä ja muita merkittäviä toimijoita, kuten osuuskuntia ja keskinäistä yhtiötä

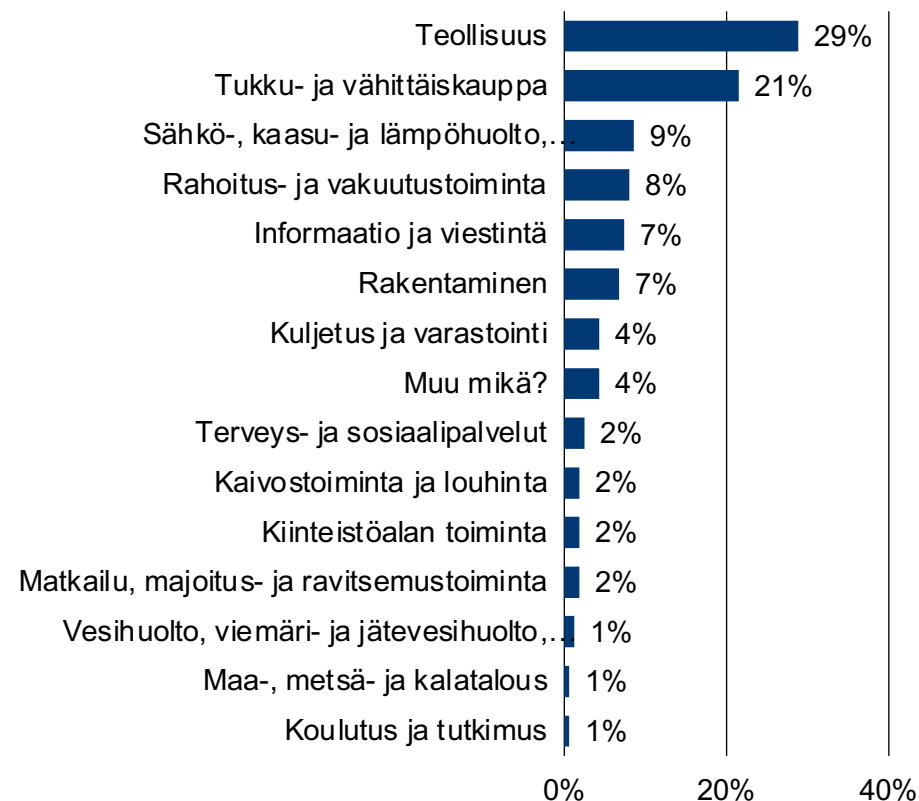
Liikevaihto



Yritysmuoto (%)



Pääasiallinen toimiala



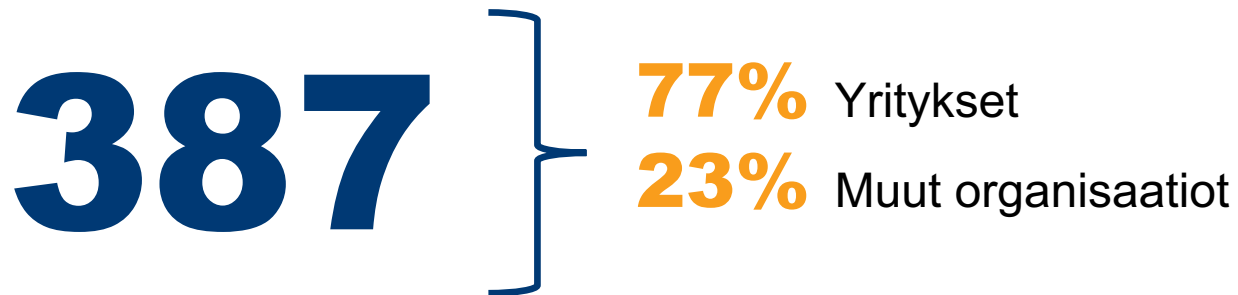
Tutkimuksen toteuttaa FIBS

FIBS on Pohjoismaiden suurin yritys vastuuverkosto ja johtava yritysten asiantuntijuuden kehittäjä.



Tarkoituksemme on vauhdittaa vastuullisuuden tekijöitä kohti kestävämpää maailmaa.

Mukana toiminnassamme



jäsentä (1/2022)

Tarjoamme jäsenillemme alan monipuolisimmat palvelut ja keinot kehittää toimintaa, kuten:

- ✓ Tutkimukset ja selvitykset
- ✓ Valmennukset
- ✓ Seminaarit ja webinaarit
- ✓ Kevytmentorointiohjelma

Lue lisää: www.fibsry.fi

2

Yritysvastuutyön painopisteet, toimenpiteet ja teemat

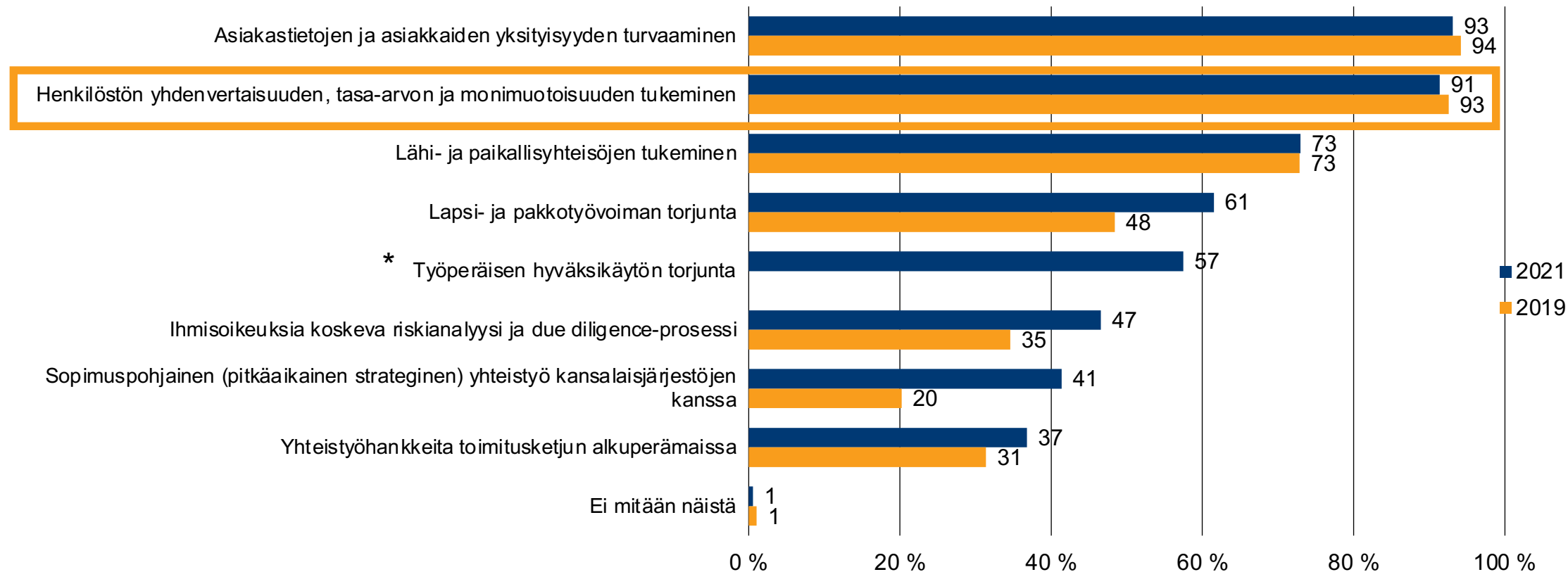
**Yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden
tärkeys on noussut, mutta tehtävää riittää vielä.**

Yli 90%

**yrityksistä on tehnyt toimenpiteitä
monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden
edistämiseksi**

FIBS Yritysvastuututkimus 2021

Sosiaalisen vastuullisuuden käytäntöihin panostetaan yrityksissä vahvasti



Kysymys: "Mitä yritys vastuun toimenpiteitä olette tehneet? Valitse kaikki tekemänne toimenpiteet."

*Vuoden 2021 tutkimuksessa lisättyjen kysymysten osalta saatavilla vain 2021 vuoden tulokset.



Näkökulma: Monimuotoisuuden merkitys yritysten vastuullisuustyössä on kasvanut

FIBSin yritys vastuututkimuksessa yli 90 % vastaajista sanoo tehneensä toimenpiteitä monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Monella on myös kannustinjärjestelmissä nimenomaan sosiaaliseen vastuuseen, etenkin työhyvinvointiin, liittyviä mittareita. Sen sijaan monimuotoisuuteen tai ihmisoikeuksiin liittyvät mittarit lienevät harvinaisempia. Kyselyn perusteella ei voi sanoa, minkälaisia nämä toimenpiteet ovat. Tähän olisikin kiinnostavaa saada lisävalaistusta.

Kyselyssä työvoiman sitouttaminen ja houkuttelu sekä työhyvinvoinnin lisääminen eivät nouse kärkeen vastuullisuustyön painopistealueita arvioitaessa, vaan kärkeä pitävät maineen kasvattaminen ja myynti. Toisaalta yhä useampi vastaaja (75 %) arvioi, että tulevana vuosina monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus tulee olemaan tärkeä vastuullisuustoiminnan painopistealue.

Monella alalla on pulaa työntekijöistä, ja tämä kehityskulku tulee vahvistumaan tulevaisuudessa. Tällöin organisaatioille on entistä tärkeämpää, että ne paitsi pystyvät houkuttelemaan hyviä hakijoita, myös pitävät kiinni jo palkkalistoilla olevasta henkilöstöstä. Sitoutuneet työntekijät ovat tuottavampia, ja monimuotoiset ja inklusiiviset työpaikat pärjäävät monella mittarilla paremmin.

Hiljattain *MIT Sloan Management Review*'ssa julkaistun tutkimuksen* mukaan myrkyllinen työilmapiiri on suurin syy työnvaihtoaikojen takana. Tällainen työilmapiiri syntyy, kun työnantaja ei edistä yhdenvertaisuutta, inklusiivisuutta ja monimuotoisuutta, ja sallii epäeettisen toiminnan. Vaikka tutkimus koski amerikkalaisia työpaikkoja, voinee olettaa, että samansuuntaista kehitystä on nähtävissä myös meillä.

Yritysten kannattaakin panostaa oikeudenmukaisen ja inklusiivisen kulttuurin luomiseen, työtyytyväisyyden lisäämiseen ja työn ja vapaa-ajan sopivaan tasapainoon.

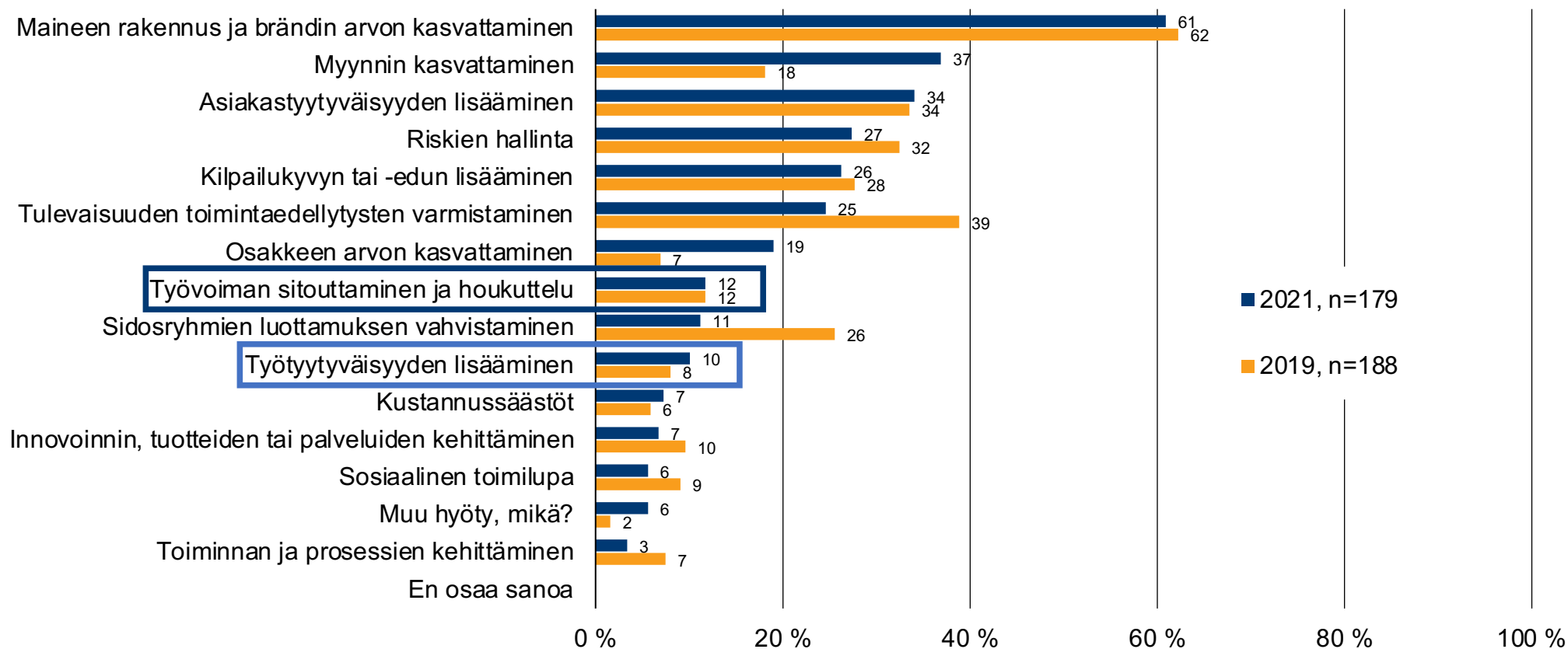
*"Toxic Culture Is Driving the Great Resignation." Donald Sull, Charles Sull, and Ben Zweig, 11.1.2022 MIT Sloan Management Review

Veera Iija, johtava asiantuntija, FIBS



- **Sosiaalisen vastuun teemojen** tärkeys tulevaisuuden painopisteinä on noussut kautta linjan, erityisesti työntekijöiden oikeudet, monimuotoisuus/yhdenvertaisuus ja ihmisoikeudet. Asiakastietojen yksityisyyteen sekä henkilöstön yhdenvertaisuuteen panostetaan jo laajasti. Myös data on noussut vastuullisuusagendalle: valtaosalla (83 %) yrityksistä on ohjeistus vastuulliseen datan käsittelyyn ja käyttöön.
- **YK:n kestävän kehityksen tavoitteet** huomioi liiketoiminnassaan peräti 3/4 yrityksistä. Kasvu aiempiin vuosiin on ollut merkittävää.
- Tulevaisuuden painopisteissä **ilmastonmuutos** erottuu yhä edelleen muista vastuullisuuden ajankohtaisista teemoista. Sen nimeää erittäin tärkeäksi painopisteeksi nyt 66 % (58% vuonna 2019).
- Ympäristövastuun tulevaisuuden painopisteissä ei sitä vastoin vieläkään näy merkittäväällä tavalla **biodiversiteetti**, joka on ilmaston muutoksen ja kasvavan eriarvoistumisen rinnalla yksi aikamme kriittisistä kestävyysshaasteista.

Myynnin sekä osakkeiden arvon kasvu ovat nousseet selkeimmin vastuullisuuden tavoitteeksi viimeisen kahden vuoden aikana, työvoiman houkuttelu ja työtyytyväisyyden lisäämisen painoarvo eivät nousseet



Kysymys: "Mitä liiketoimintahyötyjä tavoittelette vastuullisuustoiminnan kautta? Valitse kolme (3)"

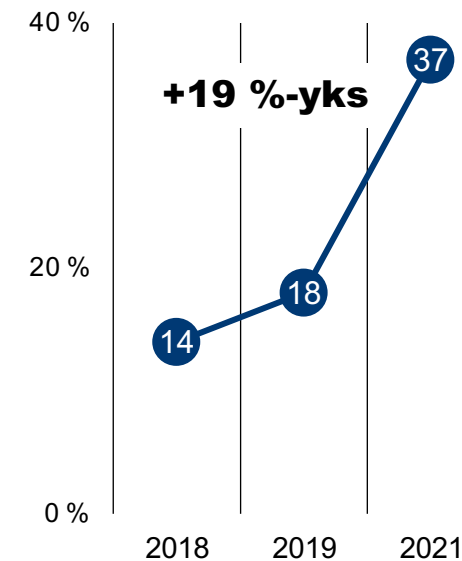
Työvoiman sitouttaminen tai työtyytyväisyyden lisääminen eivät ole vastuullisuustyön pääasiallisia motiiveja



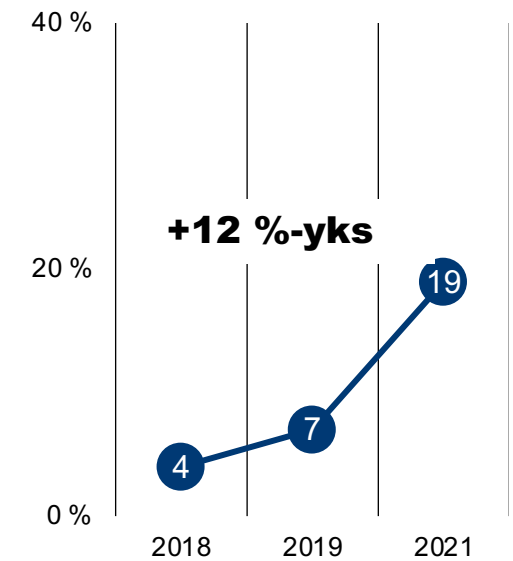
Kysymys: "Mitä liiketoimintahyötyjä tavoittelette vastuullisuustoiminnan kautta? Valitse (3)" (n=179)

Lyhyen aikavälin rahassa mitattavat hyödyt ovat nousseet selkeimmin vastuullisuuden tavoittelustalla

Myynnin kasvattaminen



Osakkeen arvon kasvattaminen





Näkökulma Diversiteetti ja inklusio ei ole vain henkilöstökysymys, vaan sitä kannattaa tarkastella kokonaisvaltaisesti

Diversiteetin ja inklusiivisuuden johtaminen on teemana kuin useimmat vastuullisuusteemat - eettisesti oikeita tekoja jotka myös johtavat selkeisiin liiketoimintahyötyihin.

Pitkään monimuotoisuusjohtamista on erityisesti pidetty HR-kysymyksenä, ja usein diversiteettiin ja inklusioon liittyvät hyödyt on lähinnä nähty tulevan juuri parantuneiden HR-tulosten kautta: ihmiset on sitoutuneempia, osaajia on helpompi houkutella ja työkykyriskit vähenevät.

Diversiteetin ja inklusiivisuuden liiketoimintahyötyjä osataan kuitenkin tänään huomioida yhä laajemmin, siitä kertovat niin FIBSin yritys vastuututkimuksen tulokset, kuin oma kokemukseni työstä suomalaisten organisaatioiden kanssa.

Ja onneksi osataan! Diversiteetti ja inklusio ovat nimittäin todellisia kilpailuvaltteja myös silloin kun kilpaillaan asiakkaista, rakennetaan organisaation brändiä, kehitetään palveluita ja varmistetaan organisaation parhaat toimintaedellytykset. D&I on aito bisneskysymys.

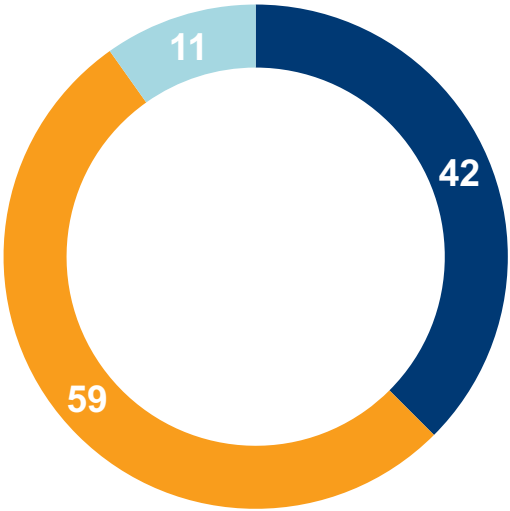
Diversiteetin ja inklusiivisuuden liiketoimintahyötyjen toteutuminen onnistuu parhaiten silloin, kun teemaa osataan huomioida läpi organisaation, työlle on selkeät ja jaetut vastualueet, ja sille on varattu tarpeeksi resursseja. On myös hyvä pitää työn eri tavoitteet selkeänä mielessä: niin vastuullisuus kuin bisnes. Niiden ei tarvitse kilpailla keskenään, ne tukevat toisiaan.



Jonna Louvrier, PHD, Founder & CEO, Includia Leadership Oy

- Yritysten vastuullisuustyö on muuttunut harppauksin entistä tavoitteellisemmaksi. Merkittävästi useampi asettaa nyt vastuullisuudelle sekä **laadullisia** (65 % → 83 %) että **määrällisiä** (56 % → 81 %) tavoitteita.
- Samaan aikaan vastuullisuuden **mittaus ja seuranta** on yrityksille entistä helpompaa: merkittäväksi haasteeksi asian kokee enää 54 % yrityksistä (62 % vuonna 2019).
- Vaikka vastuullisuus näkyy entistä vahvemmin ylimmän johdon agendalla vain 40 % yrityksistä huomioi sen johdon **kannustin- ja palkitsemisjärjestelmissä**. Kannustinten osalta toimialojen väliset erot ovat suuria, ja kannustimia asetetaan johtoporrasta useammin henkilöstölle, vaikkakin molemman ryhmän osalta havaittiin voimakasta kasvua vuoteen 2019 verrattuna.
- Kannustimet on useimmiten sidottu **sosiaalisen vastuun mittareihin**, erityisesti työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin.

Johdon kannustinjärjestelmissä painottuvat erityisesti sosiaalisen vastuun näkökulmat



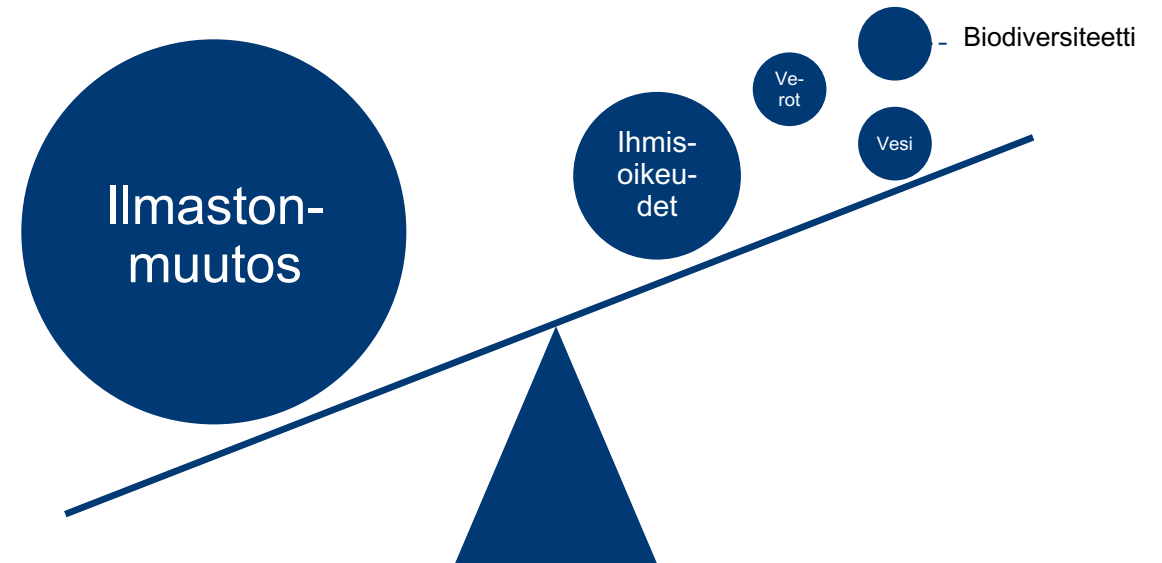
■ Ympäristövastuu ■ Sosiaalinen vastuu ■ Muut teemat



Kysymys: Mitkä vastuullisuusnäkökulmat sisältyvät yrityksenne johdon kannustin- ja palkitsemisjärjestelmiin (avoin) – vastaukset esityksessä tiivistettyinä ja yksinkertaistettuina, mainintoja yht. 112 kpl.

Ilmastomuutoksen merkitys noussut, työntekijöiden oikeudet ja monimuotoisuuden merkitys noussut hieman

Erittäin tärkeä painopiste tulevien 12 kk:n aikana	2019 (%)	2021 (%)	Muutos %-yks
Ilmastomuutos	58	66	+8
Työntekijöiden oikeudet	26	34	+8
Monimuotoisuus / yhdenvertaisuus	33	34	+1
Kiertotalous	43	34	-9
Eettisyys	43	34	-9
Ihmisoikeudet	23	29	+6
YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (SDG)	17	22	+5
Kestävä kulutus	23	19	-4
Verotus	7	14	+7
Biodiversiteetti	8	13	+5
Veden saatavuus ja laatu	11	13	+2



Kysymys: ”Kun mietitte yrityksenne vastuullisuustoiminnan painopisteitä seuraavan 12 kk:n aikana, miten tärkeänä pidätte seuraavia teemoja?” Ko teemaa ”Erittäin tärkeänä” painopisteenä pitävien vastaajien määrä (n=179)



Näkökulma Onko työelämä niin homofobinen kuin EU:n teettämä tutkimus antaa ymmärtää?

Olemme Suomessa tottuneet siihen, että lainsäädäntömme on yksi maailman edistyksellisimmistä, kun on kyse yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta, myös työelämässä. Kuitenkin matka lain pykälästä ruohonjuuritason toimintaan; tekoihin, representaatioon, sanoihin on pitkä.

Vuonna 2019 Euroopan Unionin Perusoikeusvirasto FRA teetti tutkimuksen sateenkaari-ihmisten elämästä Euroopan Unionin maissa sekä Serbiassa ja Pohjois-Makedoniassa: miten me voimme koulumaailmassa, opiskelijaelämässä ja työelämässä?

Väittämään ”*I can be totally open about myself in worklife*”, 92% kysymykseen vastanneista suomalaisista sateenkaari-ihmisistä vastasi kieltävästä. Siis vain 8% vastasi myöntävästi. Taaksemme jäi tässä kysymyksessä vain Serbia, Pohjois-Makedonia, Liettua ja Latvia.

Kun keskustelen yritysten edustajien tai yritysjohton kanssa sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta työyhteisössä, vastaus on lähes aina ”Meillä kaikki ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia, asiat ovat kunnossa”

Tässä olemmekin vastatusten kahden ison dilemman kanssa: monimuotoisemman ja inklusiivisemman työelämän rakentamisessa.

- Lainsäädännön luoma yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon illuusio
- Yritysjohton ja henkilöstön välinen kuilu

En usko, että kyse on aina homofobiasta tai transfobiasta. Kyse on enemmän viestinnän ja keskustelun puutteesta, tiedon ja tutkimuksen puutteesta. Ei ymmärretä miten työyhteisöstä tehdään turvallinen paikka sateenkaari-ihmisille. Paikka, jossa ei tarvitse pelätä homovitsejä tai omien mahdollisuuksien menetystä vaikkapa homoseksuaalisuuden tai transsukupuolisuuden takia.

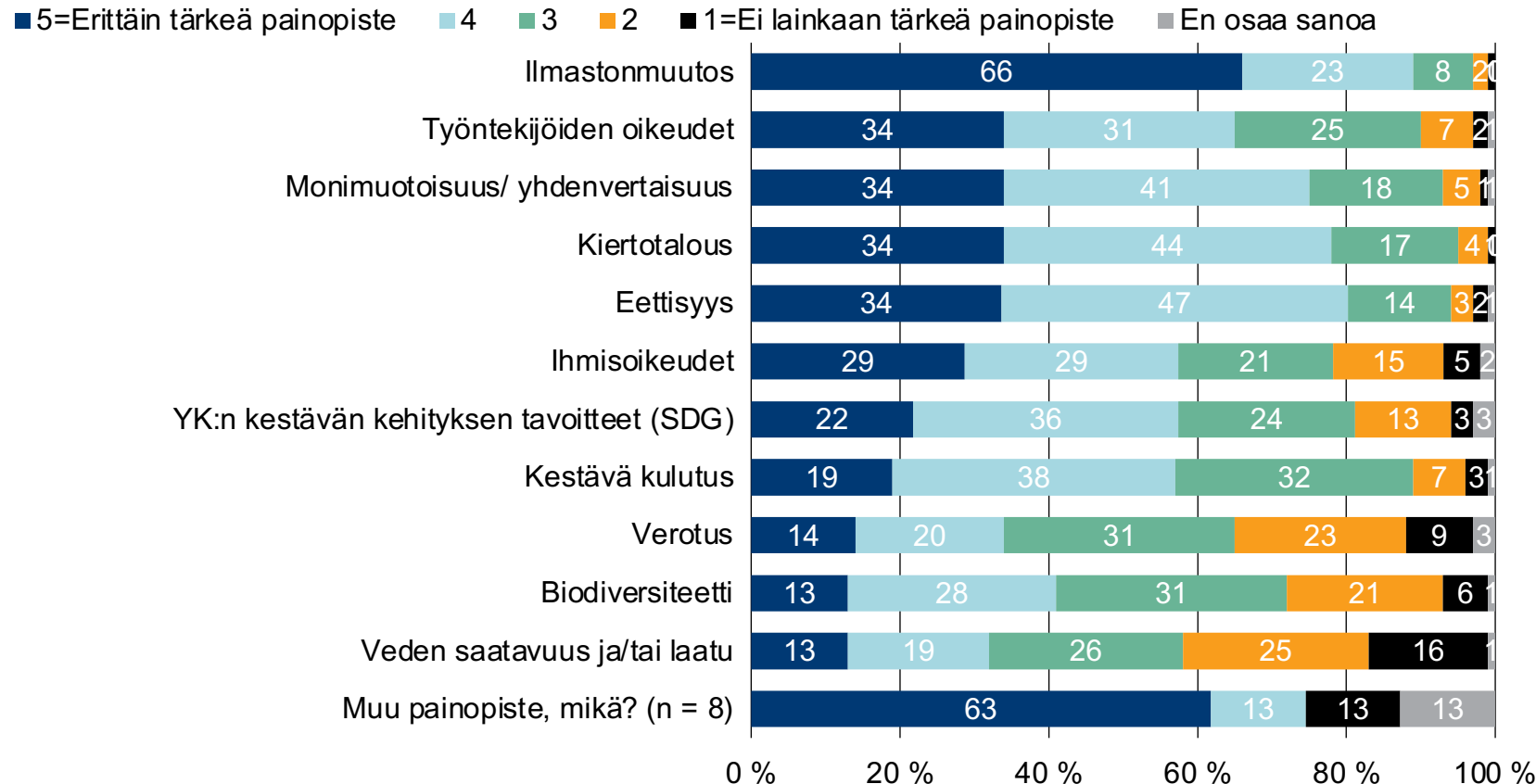
Acknowledge, understand and embrace

Sateenkaariviestinnän tavoitteena on tehdä näkymättömästä näkyvä sanojen, kuvien ja kommunikaation avulla. Tiedostetaan ensin ne pelot, toiveet ja tarpeet, joita sateenkaari-ihmisten pään sisällä on. Ymmärretään ne ja lähdetään rohkeasti ja rakkaudella tekemään asioita

Hannu Medina, perustaja, Medina Helsinki Communications Oy



Monimuotoisuus /yhdenvertaisuus on tärkeä vastuullisuustoiminnan painopiste 75 % vastaajista



Muita mainittuja painopistealueita:

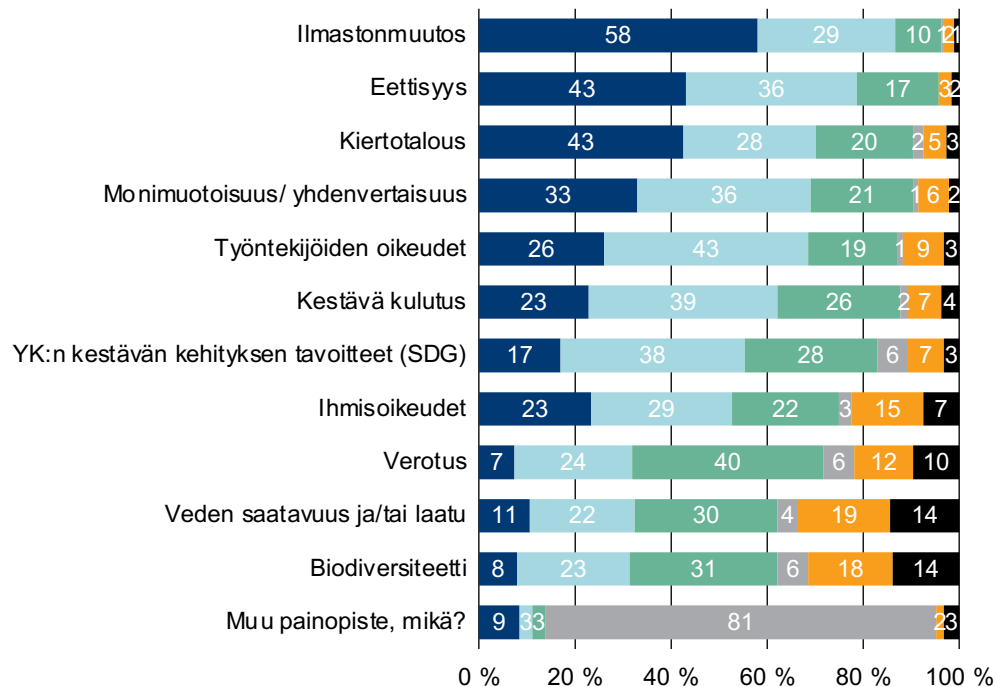
- Yhteisöllisyys
- Työturvallisuus
- Rakennusten ja kulttuuriperinnön suojelu
- Ruokahävikki
- Tietoturva ja yksityisyyden suoja
- Kiinteistön omistamisen aikainen huolto, kunnossapito ym.
- Päästöjen pienentäminen (kaasuauto & aurinkopaneelit)

Kysymys: ”Kun mietitte yrityksenne vastuullisuustoiminnan painopisteitä seuraavan 12 kk:n aikana, miten tärkeänä pidätte seuraavia teemoja?” (n=179)

Yritysten vastuullisuustyön painopisteet eivät ole merkittävästi muuttuneet kahden vuoden aikana

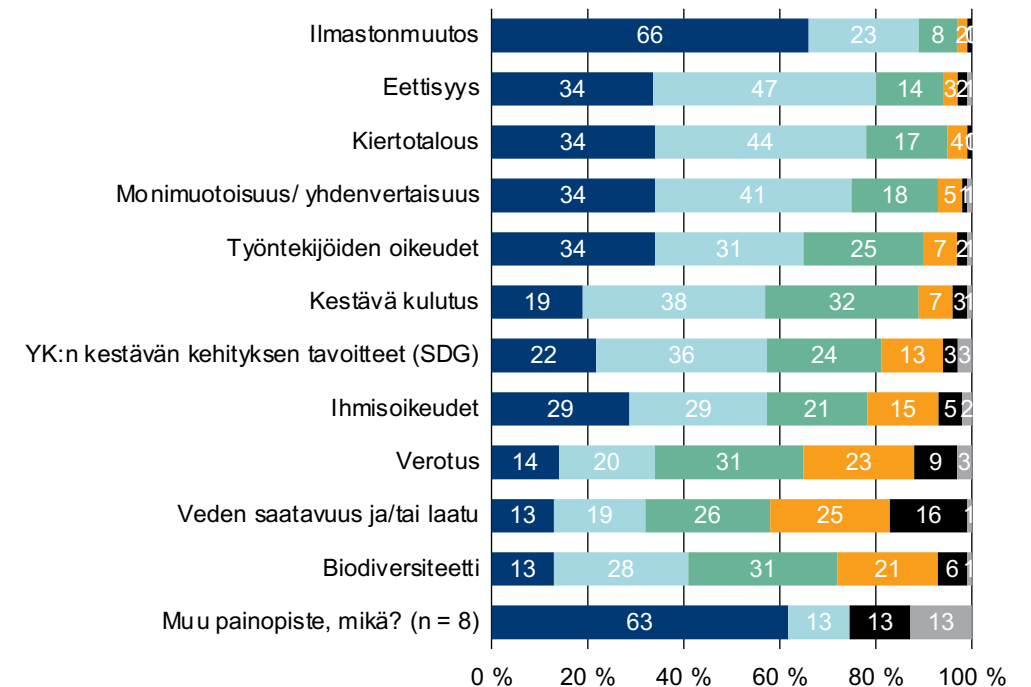
2019

■ 5=Erittäin tärkeä painopiste ■ 4 ■ 3 ■ En osaa sanoa ■ 2 ■ 1=Ei lainkaan tärkeä painopiste



2021

■ 5=Erittäin tärkeä painopiste ■ 4 ■ 3 ■ En osaa sanoa ■ 2 ■ 1=Ei lainkaan tärkeä painopiste



Kysymys: ”Kun mietitte yrityksenne vastuullisuustoiminnan painopisteitä seuraavan 12 kk:n aikana, miten tärkeänä pidätte seuraavia teemoja?”. Huomioitava, että vuoden 2021 tuloksissa vaihtoehto ”en osaa sanoa” on siirretty skaalan loppuun eikä keskelle, kuten se vuoden 2019 tuloksissa on. Tämä siksi, koska ”en osaa sanoa” on arvoltaan tyhjä ja skaalan ulkopuolella, eikä kuulu arvoltaan skaalan keskelle.



Näkökulma: Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja hyväksyvyys kulttuurin perustana

Skanska on vahvasti arvojohdettu yritys: monimuotoinen ja hyväksyvä työyhteisö on ollut strateginen valintamme jo vuodesta 2015. Haluamme olla paremman työelämän edelläkävijäyritys, ja nyt iloksemme huomaamme, että yhteiskunta, asiakkaat ja muut toimijat haastavat meitä edelleen uudistumaan ja sitä kautta kirittävät meitä eteenpäin matkallamme.

Toimimme projektikehittäjänä ja usein pääurakoitsijana rakentamisessa. Kohteemme ovat vaativia ja asiakkaamme monimuotoisia. Tarvitsemme monimuotoista ajattelua ja vahvaa osaamista, jotta voimme tarjota innovatiivisia ja vastuullisia ratkaisuja asiakkaillemme ja vahvistaa pitkäaikaisia asiakassuhteita.

Yksi arvoistamme, ”olemme parempia yhdessä”, myös velvoittaa meitä arvostamaan työkavereitamme ja etsimään heiltä parhaita käytäntöjä ja uusia ideoita. Monimuotoinen tiimi on kykenevä rikkomaan oletuksia ja löytämään tapoja tehdä asioita paremmin. Monimuotoisuus ei kuitenkaan takaa tuloksia, jos meillä ei ole psykologista turvaa arjessamme. Hyvällä, osallistavalla johtamisella pyrimme tuomaan fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden jokaiseen tiimiin, jokaiselle yksilölle. Meillä ei ole varaa jättää ketään rannalle.

Tuemme käyttäytymistä ja esihenkilötyötä sanoittamalla arvomme arkeen. Olemmekin aloittaneet ”Arvot arjessa” -hankkeen, jolla edelleen vahvistamme jokaisen luottamusta siihen, että arvomme toimivat suuntaviittoina päivittäisessä työssä ja tukevat jokaisen onnistumista.

Tässä ajassa ei enää riitä, että saavutamme tavoitteemme. Yhtä tärkeää on, miten tavoitteisiin pääsemme. Kukaan ei yksin saa aikaan pysyvää muutosta. On hienoa, että kiritämme toisiamme ja sitä kautta rakennamme parempaa yhteiskuntaa yhdessä.



Nina Jankola-Väntär, henkilöstöjohtaja, Skanska Oy

3

Metodologia ja vastaajien taustatiedot

Otos ja tiedonkeruu 1/2

Kohderyhmä

- Tutkimuksen kohderyhmänä oli liikevaihdoltaan Suomen 1000 suurinta yritystä (Bisnode Finland Oy:n tietokanta).
- Lisäksi kohderyhmään kuului muita merkittäviä toimijoita, kuten osuuskuntia ja keskinäisiä yhtiöitä.
- Kohderyhmä sisälsi yhteensä 1230 organisaatiota (1000 suurinta yritystä + 230 merkittävää toimijaa).

Otanta

- Otos täyttää luotettavan otoksen kriteerit.
- Vastaajiksi hyväksyttiin toimitusjohtajat sekä yritys- ja yhteiskuntavastuusta vastaavat johtajat, tarvittaessa myös yritys vastuupäälliköt.
- Kustakin vastaajaorganisaatiosta otettiin aineistoon vain yksi vastaaja. Vastaukset oli kiintiöity tulosten vertailtavuuden vuoksi siten, että noin 25 % vastaajista oli pörssiyhtiöitä ja loput osakeyhtiöitä ja muita toimijoita.
- Vastaajista 36 % oli toimitusjohtajia.

Otos ja tiedonkeruu 2/2

Vastaajien kontaktointi

- Tutkimus toteutettiin puhelin- ja sähköpostitutkimuksena suomeksi ja englanniksi
- Tiedonkeruu pyrittiin tekemään ensisijaisesti puhelinhaastattelujen avulla. Mikäli vastaajalla ei ollut aikaa vastata puhelimitse, hänelle tarjottiin mahdollisuutta vastata sähköisen tutkimuslomakkeen avulla. Kohderyhmään kuuluvia yrityksiä tiedotettiin tutkimuksesta ja siihen osallistumisesta myös eri kanavissa ja osa vastaajista vastasikin tutkimukseen suoraan sähköisen linkin kautta.
- 76 % vastaajista kontaktoitiin puhelimitse, 24 % vastasi sähköpostilomakkeen kautta (vrt. 2019: sähköisesti vastasi 67 %).
- Haastattelut tehtiin aikavälillä 15.6.2021 – 12.10.2021.

Vastausprosentti

- Tutkimukseen vastasi 179 toimitusjohtajaa, yritys vastuusta vastaavaa johtajaa tai päällikköä.
- Tutkimuksen vastausprosentti oli 16 %.
- Vuoden 2021 tutkimuksen toteutti Innolink.



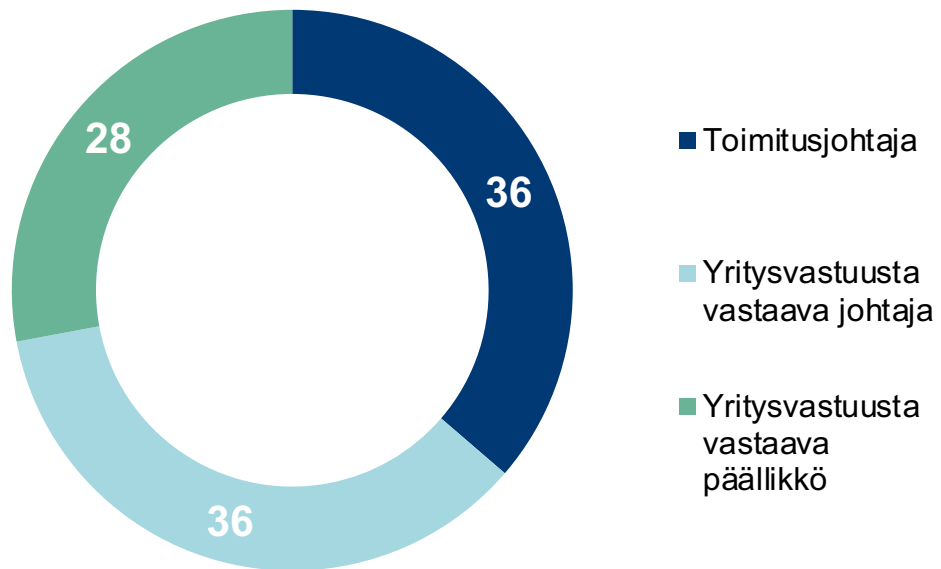
Tulokset ovat vertailukelpoisia aiempiin vuosiin.
Tutkimusotoksen rakenne on pysynyt pääosin samana eikä suuria eroja ole havaittavissa vastaajien jakaumassa.

Tulosten vertailussa huomioitavaa

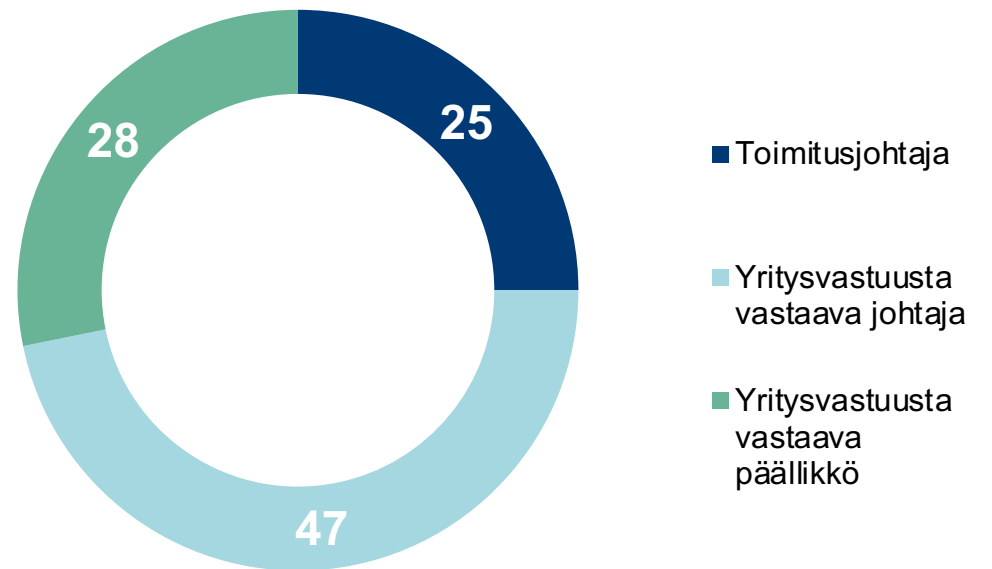
- Tulokset ovat vertailukelpoisia aiempiin vuosiin.
- Edellinen yritysvastuututkimus on tehty vuonna 2019, joten vertailutuloksia arvioidessa tulee huomioida, että viimeisen kahden toteutetun tutkimuksen välissä on poikkeuksellisesti kulunut kaksi vuotta.
- Vastaajamäärä oli 179 (188 vuonna 2020). Vastausmäärän lasku ei vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin.
- Otoksen rakenne yritysmuodon suhteen on hyvin samankaltainen kuin aiempina vuosina.
 - Vastaajien edustamista yrityksistä julkisia osakeyhtiöitä on 26 % (2019: 26%), osakeyhtiöitä 66 % (2019: 66 %) ja osuuskuntia ja muita 7 % (2019: 8 %).
- Myös päätoimialojen jakauma on pääpiirteissään samanlainen kuin vuonna 2019. Suurempaa vaihtelua löytyy sen sijaan yritysten tarkemmasta teollisuudenalasta.
- Toimitusjohtajia tutkimuksessa tavoitettiin edellisiä vuosia paremmin. Vastaajista 36 % oli toimitusjohtajia, kun vastaava luku oli vuonna 2019 25 % ja vuonna 2018 29 %. Yritysvastuusta vastaavia johtajia oli myös 36 % ja niiden osuus vastaajista oli suurempi liikevaihdoltaan yli 200 miljoonaa euroa olevissa yhtiöissä.

Vastaajan titteli

2021 (n=179)

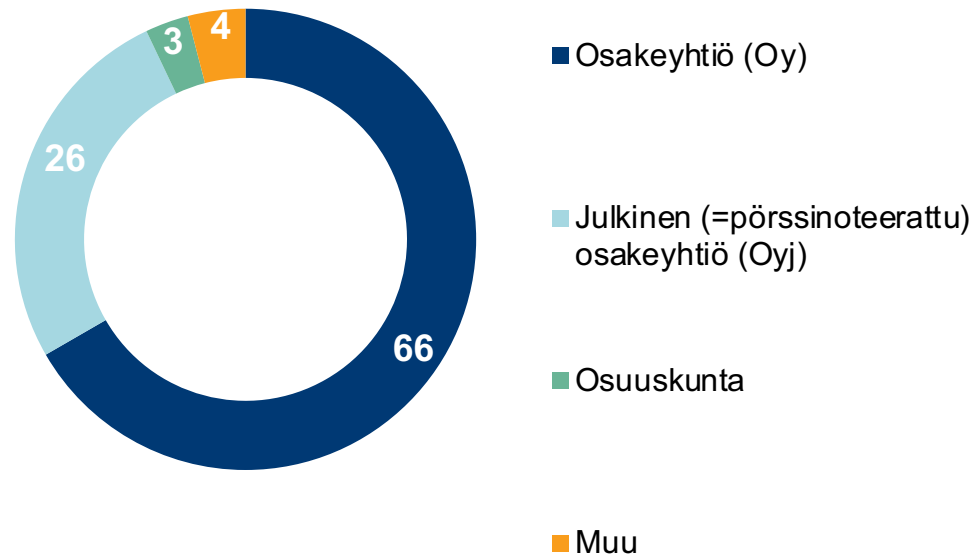


2019 (n=188)

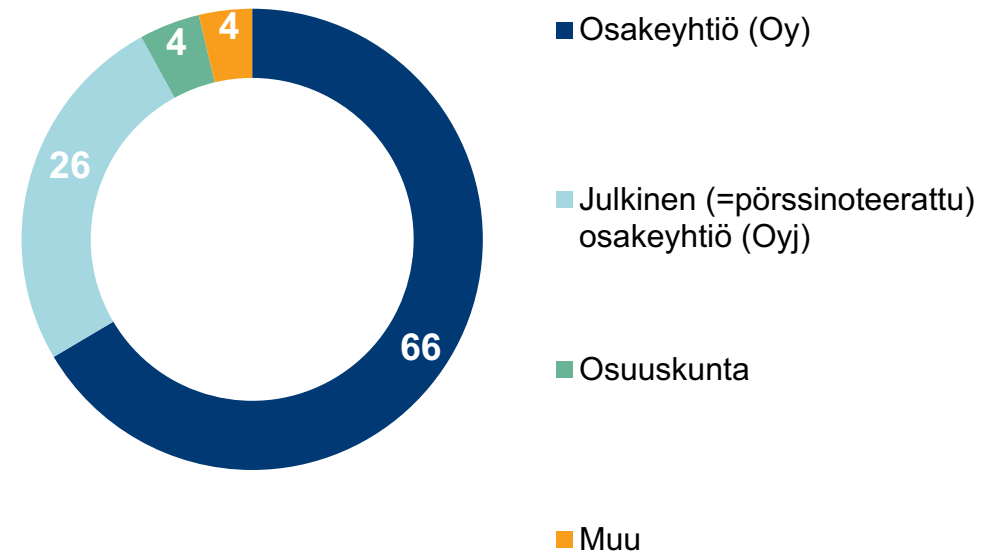


Vastaajien yritysmuoto

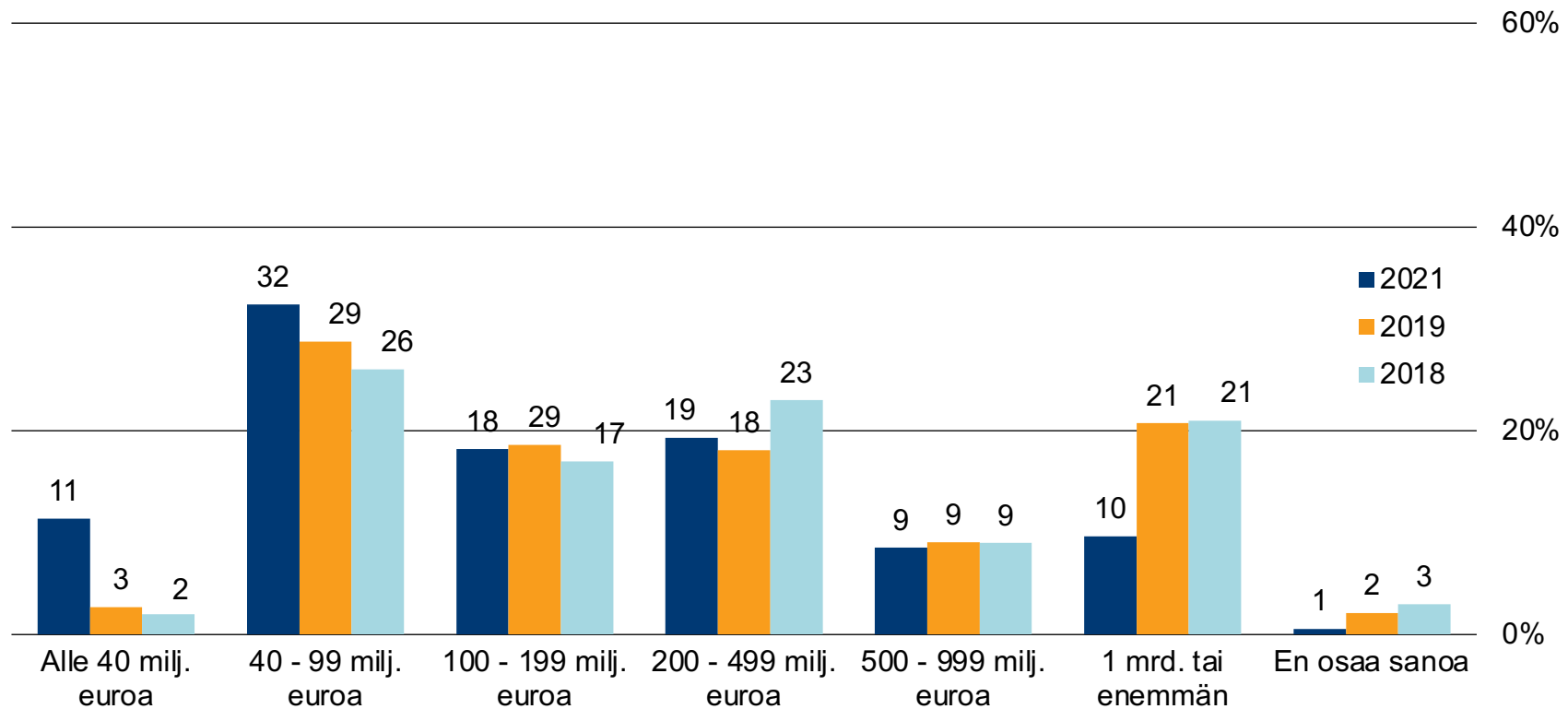
2021 (n=179)



2019 (n=188)

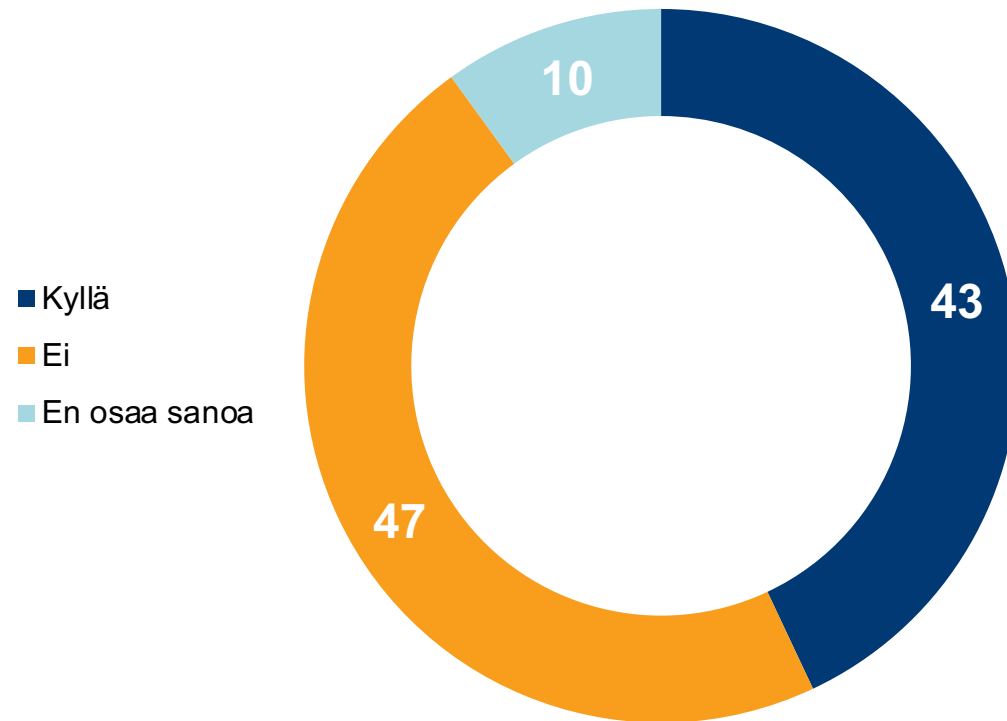


Vastaajien liikevaihto – vuosivertailu



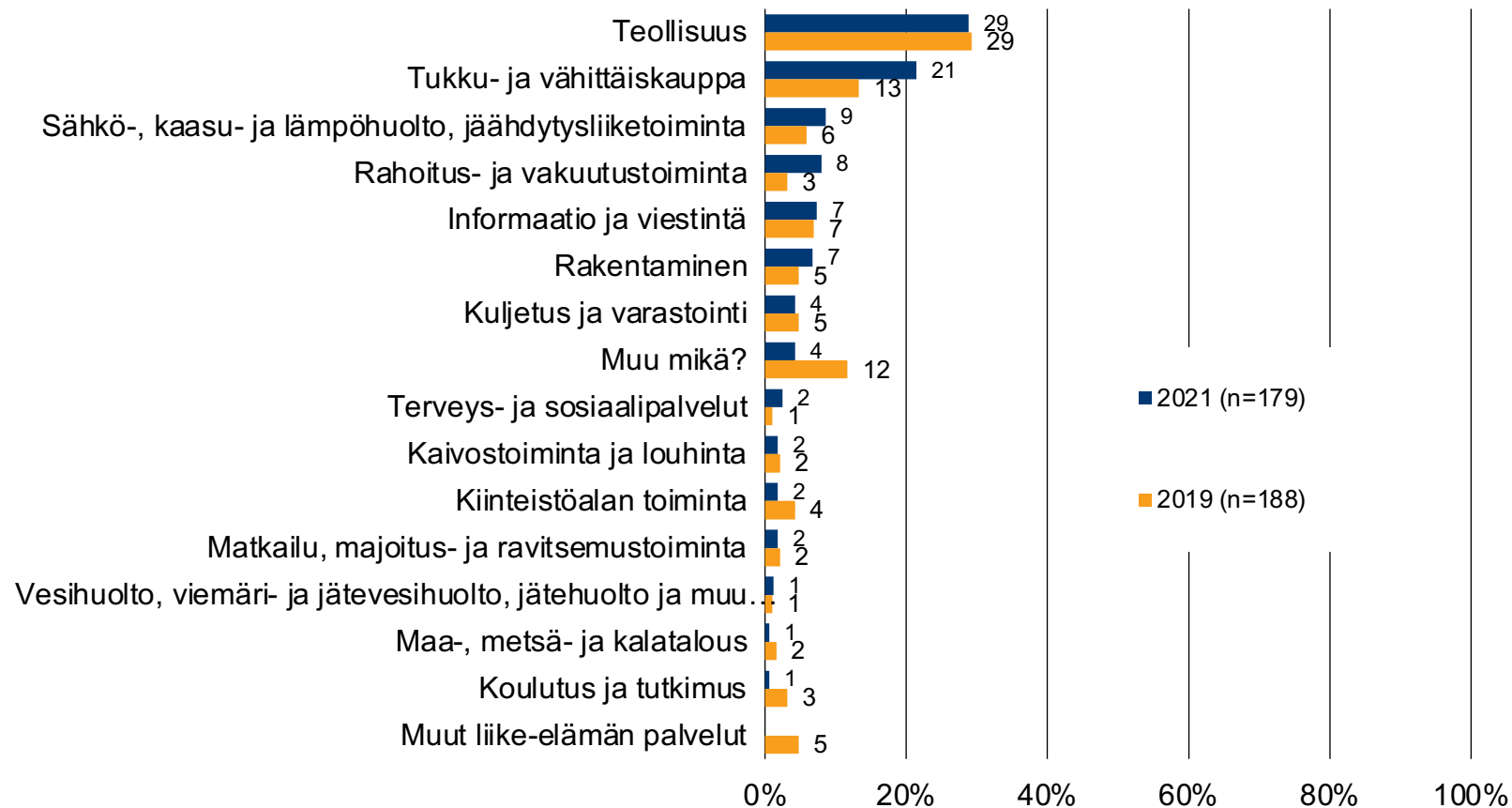
Kysymys: "Paljonko on yrityksenne liikevaihto vuodessa?"

FIBSin jäsenten osuus vastaajista



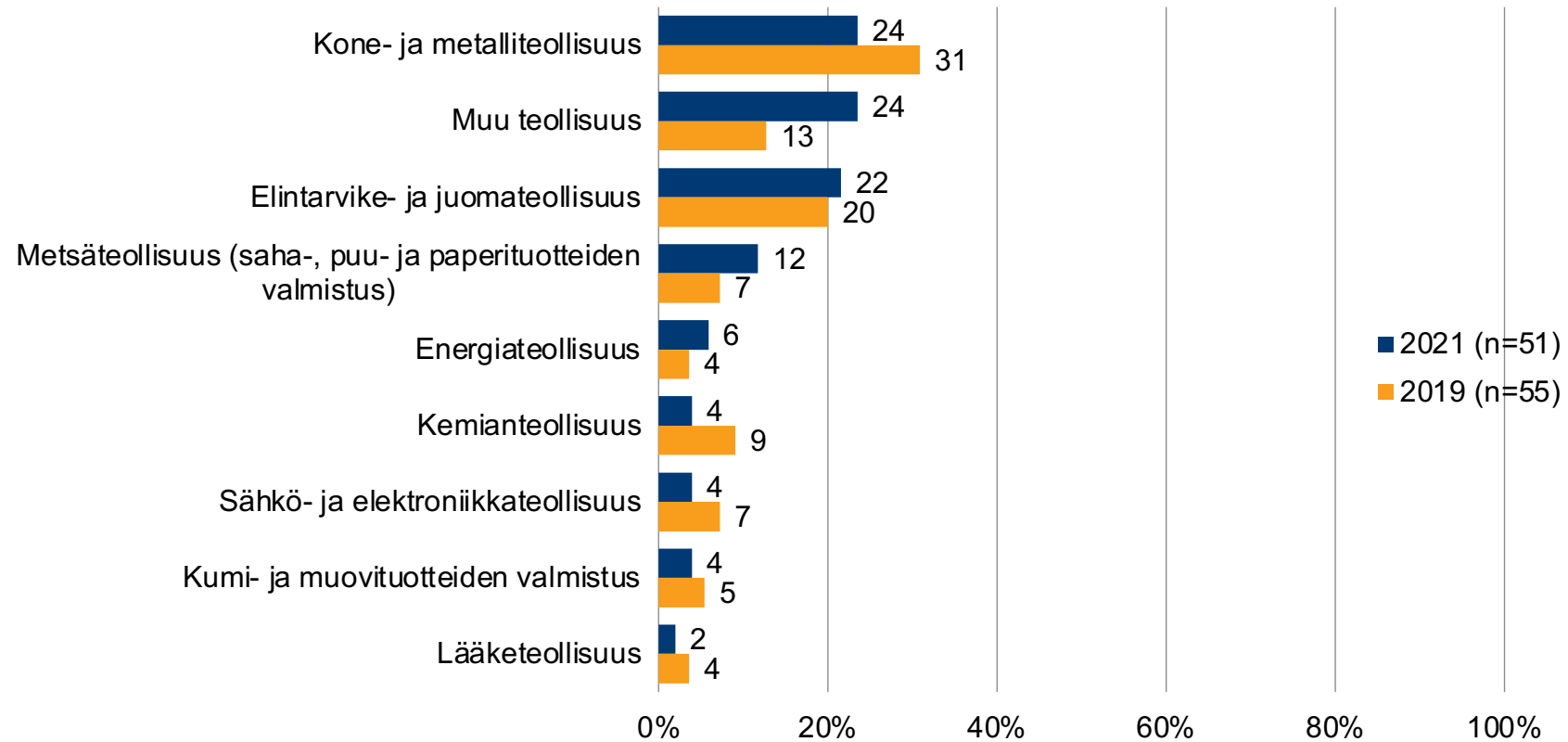
Kysymys: "Olemme Yritysvastuuverkosto FIBSin jäsen" (n=178)

Vastaajien pääasiallinen toimiala (n = 179)



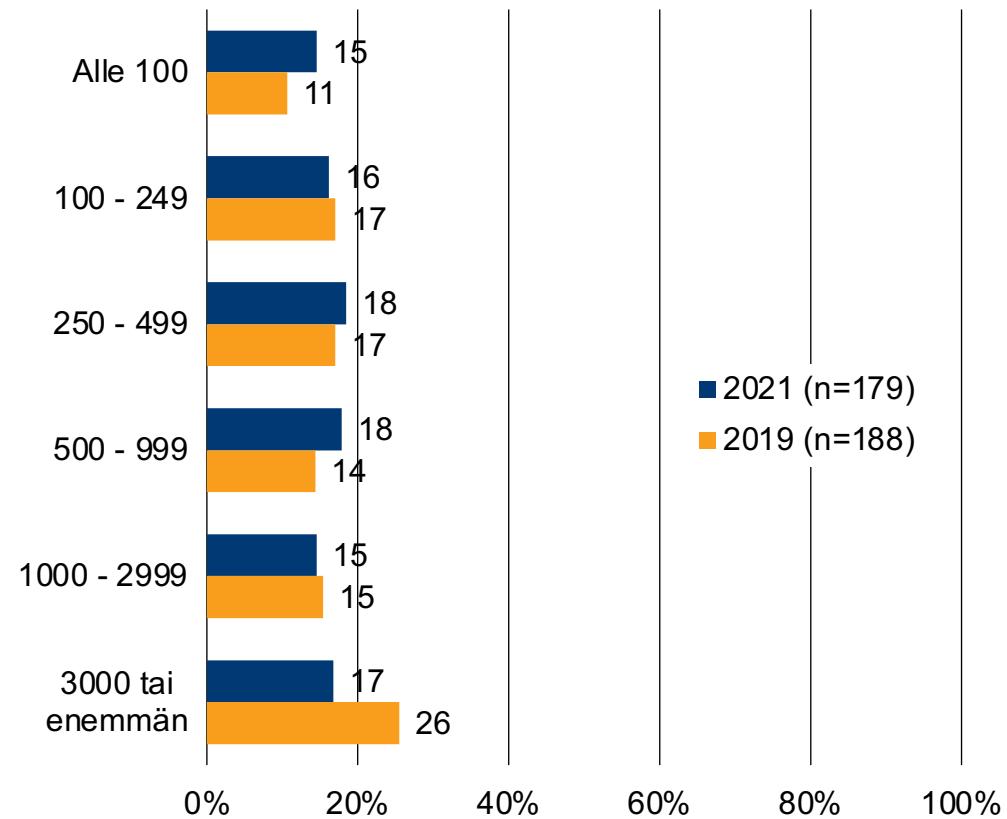
Kysymys: "Mikä on yrityksenne pääasiallinen toimiala"

Vastaajien tarkempi toimiala (n = 51)



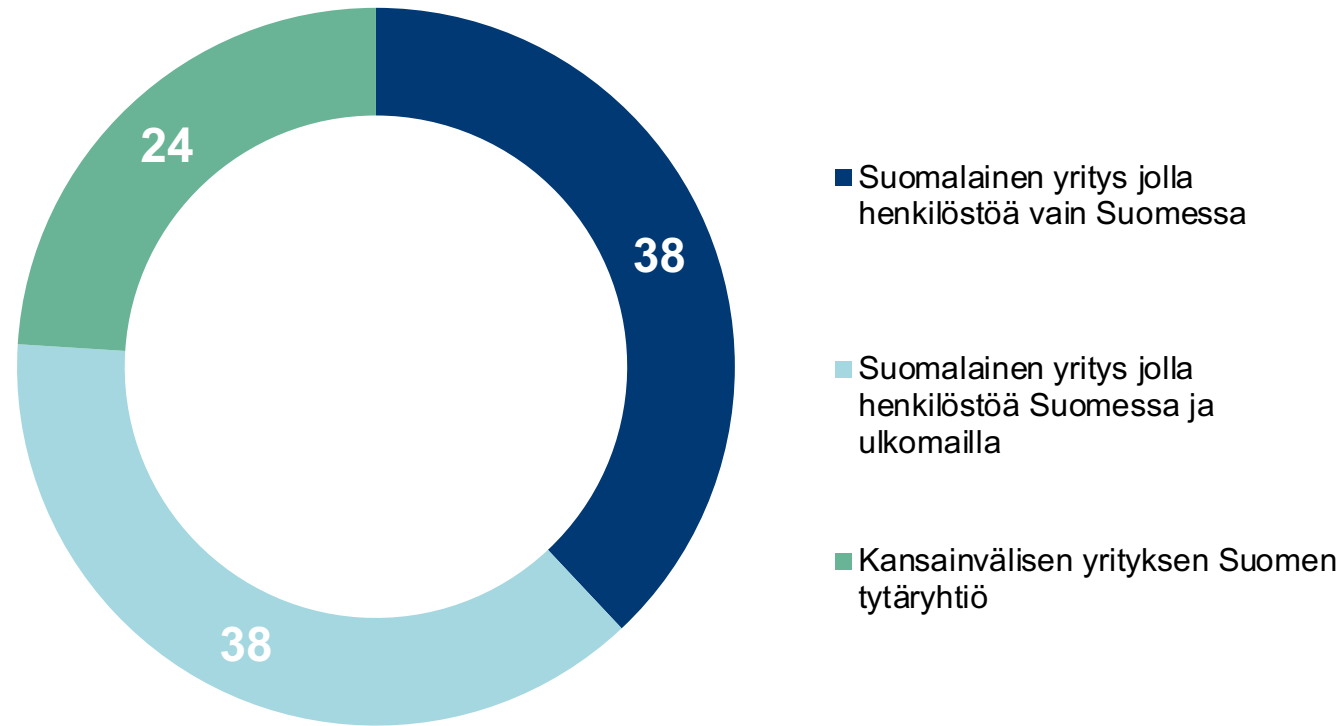
Kysymys: "Mikä on yrityksenne tarkempi teollisuudenala"

Vastaajien kokonaishenkilöstömäärä (n = 179)



Kysymys: "Mikä on yrityksenne kokonaishenkilöstömäärä?"

Vastaajien kansainvälisyys (n = 179)



Kysymys: "Onko yrityksenne..."



Lue lisää
Yritysvastuu 2021 -tutkimuksesta:

www.fibsry.fi/yritysvastuu-2021

Kysy lisää tutkimuksesta: fibs@fibsry.fi