



YHTEISKUNTA- VASTUUN raportti 2014



Sisällys

OSA 1

Vastuullisuus päivittäisessä työssämme

- 3 Toimitusjohtajan katsaus
- 4 Vastuullisuustyö Stockmannin toiminnassa
- 5 Yhteiskuntavastuun strategia
- 6 Vuoden 2014 painopistealueet ja saavutukset
- 7 Vuoden 2015 painopistealueet
- 8 Esimerkkejä

OSA 2

GRI G4:n mukainen perussisältö

& johtamiskäytäntöjen kuvaus

- 19 Yleinen perussisältö
- 22 Taloudellinen kannattavuus
- 23 Hyvä hallintotapa
- 25 Asiakaslähtöisyys
- 27 Työllistäminen ja hyvinvointi
- 32 Vastuullinen hankintaketju
- 36 Tuotteet ja tuoteturvallisuus
- 38 Energia- ja materiaalihokkuus
- 43 GRI-sisältöindeksi
- 44 Yhteystiedot

Tietoa raportista

Tässä raportissa kerrotaan Stockmann-konsernin vastuullisuustyön painopistealueista ja tuloksista. Kyseessä on konsernin ensimmäinen GRI:n (Global Reporting Initiative) G4-raportointiohjeiston mukaan laadittu yhteiskuntavastuun raportti. Stockmann soveltaa ohjeiston peruslaajuutta (Core). Raportti kattaa kalenterivuoden 2014 ja on järjestyksessään kuudes yhteiskuntavastuun raportti, joka on julkaistu erillisenä vuosikertomuksesta. GRI-indikaattorit on valittu olennaisuuden perusteella (s. 20), ja ne esitellään raportin osassa 2. GRI-sisältöindeksi löytyy raportin lopusta sivulta 43 ja sen yksityiskohtainen versio yhtiön verkkosivuilta osoitteesta stockmanngroup.com.

Stockmann-konsernin yhteiskuntavastuun raportit ovat saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi yhtiön verkkosivuilla. Stockmannin tytäryhtiö Lindex julkaisee lisäksi oman yhteiskuntavastuun raporttinsa, jossa on tarkempaa tietoa Lindexin vastuullisuustyöstä. Lisätietoja löytyy myös osoitteesta lindex.com.

Stockmann tukee YK:n Global Compact -aloitetta. Aloitteen mukaisesti Stockmann edistää ihmisoikeuksia, työelämän oikeuksia, ympäristötyötä ja korruption vastaista toimintaa. Tämä raportti on myös Stockmann-konsernin neljäs Global Compact -aloitteen mukainen COP-raportti (Communication on Progress).



» Konsernin tulokset kehityksestä kerrotaan Stockmannin vuosikertomuksessa 2014, joka löytyy osoitteesta stockmanngroup.com

8



10



14



17



STOCKMANN

AKATEEMINEN
KIRJAKAUPPA

HOBBY HALL

LINDEX

Seppälä

Uutta Stockmannia rakentamassa

Vuosi 2014 toi mukanaan monia haasteita Stockmannille. Vähittäiskaupan markkinatilanne oli vaikea päämarkkinoillamme, ja kannattavuutemme heikentyi merkittävästi. Ilahduttavaa kuitenkin on, että Stockmannin työskentely vastuullisuuden eteen jatkui menneenäkin vuonna hyvin tuloksin.

Käynnistimme strategian uudelleenarviointiprosessin kesällä 2014. Tavoitteena on parantaa Stockmannin pitkän aikavälin kilpailukykyä ja kannattavuutta. Uusi suuntamme on nyt selvillä ja ensimmäiset käytännön toimenpiteet on jo tehty. Strategian ydin on uudistuneessa asiakaslähtöisyydessä; haluamme tarjota alan parasta palvelua, ajankohtaisen brändien valikoiman ja aidosti palkitsevan kanta-asiakasjärjestelmän.

Nämä muodostavat pohjan myös vastuullisuustyöllemme; haluamme lisätä asiakkaidemme tietoisuutta vastuullisuusasioista, tarjota heille vastuullisia tuotteita ja luoda alan parhaita käytäntöjä suunnitelmallisella vastuullisuustyöllä. Haluamme myös ylläpitää strategiantyön yhteydessä käynnistynyttä hedelmällistä vuoropuhelua asiakkaiden kanssa.

Uutta strategiaan tukeakseen Stockmann jakautui vuoden 2015 alussa kolmeen liiketoimintayksikköön: Stockmann Retail, Real Estate ja Fashion Chains. Stockmann Retail -yksikön muodostavat Stockmann-tavaratalot, Akateeminen Kirjakauppa, Hobby Hall ja näiden verkkokaupat. Real Estate -yksikkö koostuu konsernin kiinteistöomistuksista

Helsingissä, Pietarissa, Tallinnassa ja Riiassa. Fashion Chains -yksikkö puolestaan keskittyy Lindexiin Seppälän siirtyessä perheyhtiöksi, pois Stockmannin omistuksesta. Uusi rakenne ottaa entistä paremmin huomioon vähittäiskaupan ja kiinteistöliiketoiminnan erilaiset toimintamallit ja mahdollisuudet kehittää kannattavaa liiketoimintaa. Vuoden 2014 osalta raportoimme kuitenkin vielä vanhan jaon mukaisesti tavarataloryhmän ja muotiketjujen osalta.

Osana kannattavuuteen parantamiseksi tehtyjä toimenpiteitä olemme joutuneet vähentämään henkilöstömme määrää ja työtunteja. Toiminnan tehostaminen myös jatkossa on välttämätöntä yhtiön tulevaisuuden turvaamiseksi. Taloudellinen tilanne on haastava, ja edessämme on monia raskaitakin valintoja. Muutokset ovat väistämättömiä, mutta lähtökohtamme on kuitenkin aina toimia vastuullisesti kaikkia sidosryhmiämme kohtaan.

Stockmannin vastuullisuustyössä suuri huomio on viimeisten vuosien aikana kohdistettu hankintaketjun vastuullisuuteen, kuten työskentelyolosuhteiden parantamiseen sopimusvalmistajiemme tuotantolaitoksissa. Kaupan alalla on tässä merkittävä rooli. Viime vuonna jatkoimme myös pitkäjänteistä toimintaa hankintaketjun läpinäkyvyyden lisäämiseksi. Lindexin esimerkkiä seuraten julkasimme kotisivuillamme listan Stockmannin omien muotimerkkien valmistuksessa käytettävistä tehtaista ensimmäisenä suomalaisyrityksenä. Myös

Seppälä julkaisi oman listansa käyttämistään tehtaista vuoden lopulla.

Päätös tehdasjulkistamisesta on Stockmannin jo pitkään jatkuneen vastuullistytön linjan mukainen. Olemme sitoutuneet useaan kansainväliseen aloitteeseen, joita ovat mm. Global Compact, Business Social Compliance Initiative sekä Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimus. Stockmannin tavarataloissa jo kymmenen vuotta käytössä ollut 14001-ympäristöjärjestelmä takaa, että myös ympäristönäkökohdat huomioidaan toiminnassamme.

Vuosi 2015 jatkuu haasteellisena. Uskon kuitenkin, että yhdessä henkilöstömme kanssa pystymme kääntämään haasteet mahdollisuuksiksi. Jatkamme pitkäjänteistä työtämme koko toimitusketjun vastuullisuuden lisäämiseksi sekä sidosryhmiemme kanssa käytävää vuoropuhelua. Kiitän kaikkia sidosryhmiämme osoittamastanne luottamuksesta, ja erityisesti asiakkaitamme ja henkilöstöä sitoutumisestanne.

Helsingissä 18.3.2015



Per Thelin

Per Thelin aloitti Stockmannin toimitusjohtajana marraskuussa 2014.



STOCKMANN RETAIL

REAL ESTATE

FASHION CHAINS

Vastuullisuusystyö Stockmannin toiminnassa

Vastuullisuus alkaa hankintaketjusta, turvallisten työolojen varmistamisesta tuotannon ympäristövaikutusten minimoimiseen. Myymälätoiminnassa asetamme asiakkaan toiminnan keskiöön sekä kiinnitämme huomiota työhyvinvointiin ja energia- ja materiaalitehokkuuteen. Takaamme tuotteidemme turvallisuuden ja tarjoamme asiakkaille vastuullisia ostokokemuksia.

Vastuullinen hankintaketju

Vastuullinen, läpinäkyvä ja jäljittävä hankintaketju



SUUNNITTELU & OSTOT

6 paikallista ostokonttoria päävalmistusmaissa Aasiassa mahdollistavat tiiviin yhteydenpito tuotantolaitoksiin

NOUDATAMME VASTUULLISIA OSTOKÄYTÄNTÖJÄ SEKÄ OMIEN MERKKIEN ETTÄ KANSAINVÄLISTEN MERKKITUOTTEIDEN OSALTA

MATERIAALIT

Vastuullisten materiaalien kuten luomupuuvillan ja kierrätyskuitujen merkitys kasvaa



17,1

miljoonaa vaatetta vastuullisista materiaaleista



TUOTANTO

Toimintaperiaatteet kattavat kaikki toiminnot, myös hankintaketjun

Työolojen parantamiseen tähtäävän BSCI-aloitteen jäsen vuodesta 2005

Osallistumme tuotantomaissa yhteistyöprojekteihin kuten SWAR-vesiprojektiin

205

omaa tehdas-auditointia

216

BSCI-tehdas-auditointia tuotantolaitoksiin

125

Accord-tarkastusta Bangladeshissa

OLEMME LÄPINÄKYVIÄ: käyttämämme toimittajat ja tehtaot on listattu kotisivuillamme



KULJETUKSET

Kuljetamme omien merkkien tuotteet pääasiassa laivarahtina



SIDOSRYHMÄT & YHTEISKUNTA

Kaupalliset hyväntekeväisyyskampanjat asiakkaidemme kanssa tuottivat esim.

1,4

miljoonaa euroa Roosa nauha -keräykseen



KÄYTTÖ & KIERRÄTYS

Vinkkejä ympäristövaikutusten pienentämiseen osoitteessa lindex.com

Vaatteiden kierrätysmahdollisuus

50

Lindexin Ruotsin liikkeessä



INSPIROIVA ASIAKASKOKEMUS KAIKEN KESKIÖSSÄ

8,4

miljoonaa kanta-asiakasta

Asiakaslähtöisyys

Yli 20 000 vastausta Stockmannin asiakaskyselyyn

Työllistäminen & hyvinvointi

383,3 miljoonaa euroa maksettua henkilöstökuluja

Yli 116 500 tuntia koulutusta

Tuotteet & tuoteturvallisuus

Yli 1 700 LUOMUTUOTETTA Stockmannin Herkkujen valikoimissa

VALMISTUSMAA on merkitty muotituotteisiimme

Energia- & materiaali-tehokkuus

ASETAMME PÄÄSTÖTAVOITTEITA vähentääksemme toimintamme hiilijalanjälkeä

99,2 % Suomen tavaratalojen jätteistä hyödynnettiin materiaalina tai energiana

Taloudellinen kannattavuus

Hyvä hallintotapa

Yhteiskuntavastuun strategia

Sitoutuminen vastuulliseen liiketoimintaan on keskeinen osa Stockmannin **arvoja** ja joka-päiväistä tapaa toimia. Stockmannin **arvolu-paus** on tarjota ensiluokkainen ostoselämys Stockmann-tavarataloissa ja verkkokaupassa. Vastuullisuustyössämme se tarkoittaa sitoutumista kestäväan kehitykseen ja vastuullisten ostokokemusten tarjoamista asiakkaillemme. Stockmannin **yhteiskuntavastuun strategian** tavoitteet jakautuvat seuraaviin osa-alueisiin: People (sosiaalinen vastuu), Planet (ympäristövastuu) ja Profit (taloudellinen vastuu). Tavoitteet on asetettu vuosille 2011–2015, ja ne tukevat liiketoiminnan tavoitteita ja kattavat koko arvoketjun.

Lindex on alkanut laatia yhteiskuntavastuun tavoitteita vuodelle 2020, ja tavoitteiden määrittelyä jatketaan vuonna 2015. Esimerkiksi tavoite vastuullisten materiaalien 80 prosentin osuudesta vuoteen 2020 mennessä julkaistiin jo vuonna 2014.

80 %

Lindexin tavoite: 80 prosenttia materiaaleista vastuullisia vuoteen 2020 mennessä

Vuonna 2014 tarkastelimme uudestaan **olennaisuusarviotamme** päivittääksemme sen G4-raportointiohjeiston mukaiseksi sekä määritelläksemme Stockmannin vastuullisuustyön olennaiset näkökohdat. Olennaisuusanalyysin prosessi kokonaisuudessaan kuvaillaan raportin sivulla 20. Prosessin aikana ryhmittelimme yhteiskuntavastuutavoitteemme seitsemän eri teeman mukaan, jotka samalla luovat rakenteen vastuullisuustyöllemme ja tälle raportille.

- Taloudellinen kannattavuus
- Hyvä hallintotapa
- Asiakaslähtöisyys
- Työllistäminen & hyvinvointi
- Tuotteet & tuoteturvallisuus
- Vastuullinen hankintaketju
- Energia- & materiaalitehokkuus

s. 20

Olennaisuusanalyysin vaiheista kerrotaan sivulla 20

Olennaiset näkökohdat ja sovitut yhteiskuntavastuun teemat luovat pitkäikäisyyttä ja vahvan perustan Stockmannin yhteiskuntavastuun strategiatyölle.

Stockmann esitteli yhteiskuntavastuun strategian tavoitteiden joukosta valitut **painopistealueet** ensimmäisen kerran vuoden 2013 yhteiskuntavastuun raportissa. Tulokset suhteessa näihin tavoitteisiin esitellään sivulla 6 sekä vuoden 2015 painopistealueet sivulla 7.

s. 7

Painopistealueet vuodelle 2015 esitellään sivulla 7

Olemme **sitoutuneet** kestäväan kehitykseen ja tarjoamaan asiakkaillemme vastuullisia ostokokemuksia.

Painopistealueet ja saavutukset vuonna 2014

PEOPLE

– Huomioimme yksilöt ja yhteisöt

s. 23 Uudet toimintaperiaatteet (Code of Conduct) käytäntöön

- Viimeistelimme ja hyväksyimme koko konsernin kattavat toimintaperiaatteet ja korruptionvastaaiset ohjeet, ja julkaisimme ne konsernin verkkosivuilla ja sisäisissä kanavissa
- Laadimme verkkokoulutuksen toimintaperiaatteiden ja korruptionvastaisten ohjeiden jalkauttamiseen

s. 32 Vastuullinen, läpinäkyvä ja jäljitettävä muodin hankintaketju

- Julkistimme konsernin omien merkkien (Stockmann, Lindex, Seppälä) tuotteiden toimittajat ja tehtaat
- Edistimme tarkastuksia Bangladeshissa palo- ja rakennusturvallisuussopimuksen mukaisesti
- Lisäsimme Stockmannin omien merkkien tuotteisiin tiedon alkuperämaasta
- Lisäsimme tietoisuutta hankintaketjun vastuullisuudesta sisäisillä tilaisuuksilla ja muulla viestinnällä
- Otimme ostokonttoreissamme käyttöön uuden tavarantoimittajien arviointiin käytettävän tulokortin

s. 10 Arvoihin perustuvaa johtajuutta

- Julkistimme uudet johtajuuskriteerit ja ne esiteltiin Stockmannin kehityskeskusteluissa
- Esimiestaitoja vahvistettiin johtajuuskoulutuksissa
- Lindexin arvoja elävöitettiin ja jalkautettiin
- Seppälän arvot uudistettiin ja jalkautettiin

PLANET

– Toimimme ympäristön hyväksi

s. 39 Hiilijalanjäljen pienentäminen omissa toiminnoissa

- Asetimme sisäisiä CO₂-päästövähennystavoitteita vuodelle 2015
- 99,2 prosenttia Suomen tavaratalojen jätteistä hyödynnettiin materiaalina tai energiana

s. 36 Vastuullinen design ja materiaalit

- Lindex asetti kunnianhimoisia tavoitteita vuodelle 2020 koskien vastuullisia materiaaleja
- Lindex lisäsi ympäristölle vähemmän haitallisten raaka-aineiden (vastuullisten materiaalien) käyttöä 31 prosenttia 16,3 miljoonaan vaatekappaleeseen, joka on 22 prosenttia vuonna 2014 myynissä olleista vaatteista
- Muotiketjut-liiketoimintayksikön henkilökunta sai koulutusta vastuullisista materiaaleista
- Seppälä kaksinkertaisti vastuullisista materiaaleista valmistettujen vaatteiden valikoimansa edellisvuodesta 800 000 vaatekappaleeseen
- Ensimmäiset luomupuuvillasta valmistetut vaatteet esiteltiin Stockmannin omien merkkien mallistoissa

PROFIT

– Työskentelemme tuloksellisesti

s. 3 Kannattava kasvu osana toimintaa

- Esittelimme uuden konsernistrategian vastauksena haastavaan markkinatilanteeseen
- Uudistimme rakennettamme ja keskityimme jatkossa pääliiketoimintoihimme

s. 21 Aktiivinen sidosryhmäyhteistyö

- Stockmann järjesti kansalaisjärjestöille suunnatun sidosryhmätilaisuuden koskien muodin hankintaketjua
- Lindex juhlisti 60-vuotissyntymäpäiviään sidosryhmien kanssa
- Toteutimme asiakaskyselyitä, asiakaspaneelleja ja henkilöstökyselyitä
- Osallistuimme pyöreän pöydän keskusteluihin ja vastasimme tiedotusvälineiden ja kansalaisjärjestöjen tiedusteluihin vastuullisuusasioista

PAINOPISTEALUEET JA TOIMENPITEET VUONNA 2015

Ymmärrämme sidosryhmiemme tarpeet ja odotukset vastuullisuusasioissa

- *Yhteiskuntavastuun strategian 2016–2018 laatiminen linjassa konsernin strategian kanssa*

Toimintaperiaatteiden jalkauttamista jatketaan

- *Verkkokoulutuksen läpivienti*

Raportointi GRI:n mukaan (2014)

- *Ensimmäinen GRI G4-raportointiohjeiston mukainen yhteiskuntavastuun raportti*

Erinomainen johtajuus

- *Stockmannin kulttuurinmuutosprojekti*

Sitoutuminen visioon ja arvoihin

- *Uusi konsernistrategia ja Stockmann Retail -yksikön visio*

Lindexin visio ja arvot

- *Jalkautusta jatketaan myymälöissä ja pääkonttorissa*

Vastuullinen, läpinäkyvä ja jäljitettävä hankintaketju

- *Panostus muodin omien merkkien hankintaketjun vastuullisuuteen ja läpinäkyvyyteen jatkuu ja laajenee kodin tuotteisiin*

Jätteen määrän minimointi

- *Stockmann Herkun strategiatyöryhmä keskittyy ruokajätteen määrän vähentämiseen*



Asiakaslähtöisyys

Asiakaspalvelu saman katon alla

Me Stockmannilla vastaamme kaikkiin asiakkailta tulleisiin kysymyksiin ja palautteisiin, joihin pyydetään vastausta. Syyskuusta 2014 lähtien kaikki asiakaspalvelu on keskitetty saman katon alle Helsingin Käpylään, missä noin

40

ASIAKASPALVELUASIAANTUNTIJAA vastaa viikoittain noin

10 000

PUHELUUN ja

2 000

SÄHKÖPOSTIIN

tai muuhun asiakaspalautteeseen.



Lue lisää ajankohtaisista vastuullisuus-aiheista osoitteessa stockmanngroup.com/vastuullisuus

Asiakkaat mukana kehittämässä Stockmannin toimintaa



HEINÄKUUSSA 2014 Facebookiin perustettiin Stockmannista riippumaton 'Pelastetaan Stocka' -keskusteluryhmä. Se keräsi

nopeasti tuhansittain Stockmannin asiakkaita ja muita kiinnostuneita oma-aloitteisesti keskustelemaan Stockmannin nykytilasta ja tulevaisuudesta. Keskusteluryhmä herätti myös tiedotusvälineiden huomion. Suosituimpia aiheita olivat Stockmannin nykyinen palvelukulttuuri ja verkkokauppa. Monissa kommentteissa korostui tarve kehittää tavarataloliiketoimintaa elämyksellisempään suuntaan ja tarjota enemmän kokemuksia asiakkaille esimerkiksi tapahtumien muodossa.

Kirjasimme ideat ja palautteen huolellisesti ylös. Saadaksemme vielä lisää kehitysideoita ja myös henkilöstön mukaan keskusteluun käynnistimme

Mukana rakentamassa uutta lastensairaala Helsinkiin

STOCKMANN ON MUKANA Uusi Lastensairaala 2017 -projektissa ja on markkinoinut kampanjaa kanta-asiakasvihkossaan ja tavarataloissaan. Osana yhteistyötä Stockmann lahjoitti 50 senttiä jokaisesta kanta-asiakkaan tekemästä tilauksesta Stockmann.com -verkkokaupassa joulukuusta 2013 vuoden 2014 loppuun. Lastensairaallalle kertyi lahjoitusta yhteensä yli 100 000 euroa.



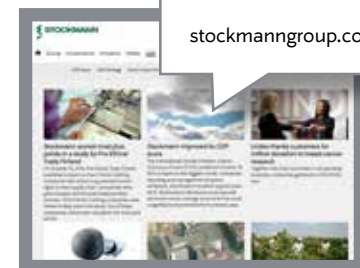
oman Asiakastuntija-kyselymme, jonka tavoitteena oli tehdä Stockmannilla asiointista entistäkin parempi kokemus. Saimme verkossa toteutettuun Asiakastuntija-kyselyyn yli 20 000 vastausta. Facebookissa keskusteltiin erityisen vilkkaasti Stockmannin tuotevalikoimasta ja Herkusta, ja keskustelu saavutti yli 180 000 näyttökertaa. Samaan aikaan intranetissä käytiin työntekijöiden kesken keskustelua, joka keräsi yli 1300 kommenttia kahdessa viikossa. Suosituimpia aiheita olivat asiakaspalvelu, sosiaalisen median käyttö asiakasviestinnässä ja myynti-henkilöstön tietotaidon ylläpitäminen.

Asiakastuntija-palautteen määrä oli iloinen yllätys, ja se otettiin mielenkiinnolla vastaan. Kaikki palaute on huomioitu ja sitä on hyödynnetty Stockmannin uuden strategian kehittämisessä.

Lindex tekee hyvää

LINDEXIN PYÖRISTYSKAMPANJOISSA asiakkaita innostetaan pyöristämään ostotensa hintaa ylöspäin haluamallaan summalla, joka lahjoitetaan kokonaisuudessaan humanitaarista työtä tekeväälle avustusjärjestölle katastrofiapuun. Vuonna 2014 Ruotsissa, Norjassa ja Suomessa järjestetyt kampanjat tuottivat yhteensä noin 340 000 euroa ebolanvastaiseen työn sekä Syyrian pakolaisten ja Balkanin tulvavuhrien tukemiseen.

Ruotsissa Lindex osallistui Min stora dag (Minun suuri päiväni) -kampanjaan, jolla kerättiin varoja vakavasti sairaiden lasten unelmien toteuttamiseen. Kampanjaa varten suunnitellun rannekorun tuotto, yli 100 000 euroa, lahjoitettiin kampanjaan kokonaisuudessaan.



stockmanngroup.com

Stockmanngroup.com

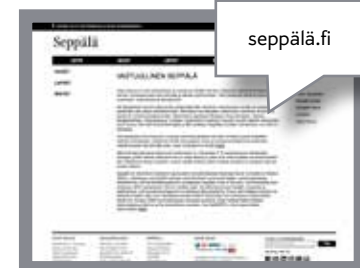
Uudistettu sivusto julkaistiin joulukuussa 2014 ja vastuullisuusaiheet ja -uutiset ovat nyt omana osionaan.



about.lindex.com

About.lindex.com

Vastuullisuusaiheet ovat nyt näkyvämmässä asemassa ja luettavissa neljällä kielellä. Sivustolla on myös vinkkejä asiakkaille vaatteista huolehtimiseen ja niiden kierrättämiseen.



seppälä.fi

Seppälä.fi

Seppälän sivustolla on nyt enemmän tietoa hankintaketjusta, mukaan lukien lista tavarantoimittajista ja tehtaista.



Lindex kiittää asiakkaitaan MILJOONA-LAHJOITUKSESTA rintasyöpätutkimukseen

LINDEX KERÄSI YHDESSÄ ASIAKKaidensa kanssa kaikissa toimintamaissaan yhteensä 1,4 miljoonaa euroa Roosa nauha -kampanjaan vuonna 2014. Kampanja toteutettiin yhteistyössä **Jean Paul Gaultierin** kanssa, ja kymmenen prosenttia tuotteiden myyntihinnoista lahjoitettiin hankkeelle. Kampanjaa varten suunniteltu rannekoru sekä vuotuisen Roosan nauhan myyntitulot osaltaan myötävaikuttivat siihen, että kampanja oli edellisvuottakin suurempi menestys. Lindex on nyt yhdessä asiakkaidensa kanssa lahjoittanut yli 9,5 miljoonaa euroa rintasyövänvastaaiseen taisteluun oltuaan kampanjan pääsponsorina jo kahdentoista vuoden ajan.

Seppälä yhteistyössä Planin kanssa

SEPPÄLÄN SYKSYN Back to School -kampanja järjestettiin yhdessä Planin Suomi Säätiön kanssa. Asiakkaita innostettiin pyöristämään ostoksensa hintaa ylöspäin Planin Koska olen tyttö -kampanjan hyväksi. Kampanja pyrkii kehitysmaiden tyttöjen suojeluun ja koulutuksen parantamiseen. **Lähes 22 000 asiakasta antoi lahjoituksen kampanjaan.** Yhteistyö jatkui joulun aikaan kun myyntiin tuli kampanjaa varten valmistettuja pehmonalleja ja -pupuja, joiden koko myyntituotto lahjoitettiin Planin hyväntekeväisyystyöhön. Yhteistyö tuotti kaikkiaan 20 000 euroa.



Työllistäminen & hyvinvointi

Yhdessä Stockmannin strategiaa kehittämässä

STOCKMANN KÄYNNISTI VUONNA 2014 strategiauudistuksen. Työntekijät ovat olleet mukana strategiatyössä ennen kaikkea useiden strategiatyöryhmien kautta, joissa on jäseniä eri puolilta organisaatiota. Jokaisella ryhmällä on oma teemansa, kuten tuotevalikoima, kanta-asiakas-

ohjelma tai Herkku. Henkilökuntaa osallistettiin myös järjestämällä useita strategia-aiheisia tiedotustilaisuuksia, joita tukivat intranetin ja henkilöstölehden kautta jaetut materiaalit ja uutiset sekä keskustelufoorumi.

Osana Stockmannin strategiapro sessia elo-

kuussa 2014 järjestettiin organisaation tilaa selvittävä tutkimus, joka oli ensimmäinen laatuaan ja kattoi kaikki Stockmannin toiminnot. Tutkimuksen aiheita olivat johtamiskäytännöt, työympäristö ja työilmapiiri. Tulokset osoittivat, että työntekijämme Venäjällä ja Baltian maissa ovat varsin tyytyväisiä työhönsä, mutta suomalaiset työntekijät etenkin tukitoiminnoissa kaipaavat merkittäviä parannuksia.

Eniten arvostelua sai osakseen ylin johto, eivät niinkään suorat esimiehet. Tutkimus osoitti myös, että Stockmannin väki välittää työpaikastaan, on halukas ja valmis käyttämään osaamistaan sen kehittämiseen, sekä valmis radikaaleihin uudistuksiin.

Tutkimuksen seurauksena käynnistettiin mitava kulttuurinmuutosprojekti osana strategia-työtä. Tärkeä osa projektia on Muutosagentti-ryhmä, johon kuuluu noin 50 työntekijää eri tiimeistä, toiminnoista ja tehtävätasoilta ympäri Suomen organisaation. Vuonna 2014 ryhmä kokoontui kahteen puolen päivän mittaiseen työpajaan, joiden välillä heillä oli myös "kotitehtäviä". Työpajoissa pohdittiin syitä alhaiseen työtyytyväisyyteen ja kehitettiin parannusideoita. Työ jatkuu vuonna 2015.



Herkun strategiatyöryhmä vauhdissa marraskuussa 2014

Johtajuuskoulutukset

VUODEN 2014 AIKANA 60 esimiestä ja johtajaa Stockmannin tavarataloista ja konsernihallinnosta osallistui LEAD-johtajuuskoulutuksiin kehittääkseen esimies- ja johtamistaitoja Stockmannin johtajuuskriteerien mukaisesti. Koulutukset olivat kansainvälisiä ja osallistujia oli kaikista tavaratalomaista. Koulutusten tavoitteena oli edistää työskentelytapoja kansainvälisessä ketjuorganisaatiossa ja rohkaista ajatusten vaihtoon matriisiorganisaatiossa. Tähän mennessä koulutuksen on suorittanut yhteensä 90 esimiestä ja johtajaa.

Index järjesti pääkonttorissaan työskenteleville päälliköille kolmivaiheisen Lindex-johtajuusohjelman. Koulutuksia järjestettiin myös koskien työympäristöä, työlaissäädäntöä, haastatteluteknikoita, palkkoja ja budjetointia sekä viestivästä johtajuudesta. Seppälä järjesti niin ikään esimiehille koulutusta työlaissäädännöstä.

Myynnin uudelleenjärjestely

Uusi tavaratalojen toimintamalli esiteltiin syyskuussa 2014. Uudessa mallissa hallinto ja tukipalvelut, kuten työvuorosuunnittelu, myynnin viestintä sekä raportointi ja ennustaminen, keskitetään pääosin myynnin ketjutukseen, joka palvelee kaikkia Suomen tavarataloja. Näin myyjille jää enemmän aikaa myyntiin ja asiakkaiden palvelemiseen. Keskeinen osa uudistusta on samaan aikaan perustettu keskitetty asiakaspalvelukeskus (s. 8). Uudessa toimintamallissa työtunnit kohdistetaan kiireisimpiin kaupankäyntiaikoihin ja koulutusta lisätään ensiluokaisen palvelun varmistamiseksi myymälöissä.

50 VUOTTA yhteistoimintaneuvotteluja

Stockmann on ollut edelläkävijä yhteistoiminta-asioissa Suomessa. Henkilöstölautakunta perustettiin vuonna 1924 – yli viisikymmentä vuotta ennen kuin laki yhteistoiminnasta yrityksissä säädettiin vuonna 1979. Baltian maissa noudatetaan samantapaista toimintamallia.

MUOTI ON HAUSKAA! Lindexin arvojen uudistus

JUHLAVUODEN KUNNIAKSI Lindexin arvoja ja visiota pohdittiin yhdessä koko henkilökunnan kanssa. Uudistetut arvot jatkavat vuonna 1954 aloitetulla tiellä ja kertovat Lindexin jatkuvasta kehittämisestä ja itsensä haastamisesta. Yrityksen identiteettiä muodostavaa Brand Platformia (muoti, hinta, viestintä ja brändikokemus) selkeytettiin, samoin kuin ohjeita asiakkaan kohtaamisesta. Lindexin brändi on avoin, energinen, itsevarma, positiivinen ja osallistuva. Kaikki työntekijät otettiin mukaan prosessiin. Esimerkiksi kaikki saivat laatia toivelistan ja ideoida, miten toiveet saisi toteutettua.

Uudistetut arvot esiteltiin 60-vuotisjuhlassa syyskuussa ja julkistettiin myymälöissä lokakuun 1. päivänä. Arvot ovat nyt toimintakeskeisempiä, suunniteltu auttamaan jokaista työntekijää olemaan Lindexin brändilähettiläs ja viemään Lindexiä kohti visiotaan: maailmanluokan muotielämystä. Koko myyntihenkilökunta osallistui arvoja ja Brand Platformia käsittelevään koulutukseen.

LINDEXIN ARVOT

- Empower yourself and each other
- Seek constant improvement
- Make business oriented decisions
- Act sustainable
- Make it simple

...always with passion and commitment.

Alusvaatekampanjan tähtinä Lindexin omat työntekijät

LINDEX LANSEERASI uuden rintaliivimalliston, joka kehitettiin laajan asiakastutkimuksen pohjalta, jossa eri-ikäiset, erikokoiset ja erilaisista rintaliiveistä pitävät naiset testasivat tuotteita. Työntekijöiden näkökulmasta kampanja oli ainutlaatuinen, koska valokuvamallit valittiin Lindexin eri toimintamaiden työntekijöiden joukosta. Malleja etsittiin sisäisellä kampanjalla, ja mahdollisuus viettää päivä valokuvamallina herätti suurta kiinnostusta. Valitut viisi työntekijää pääsivät kokemaan jotain aivan uutta ja tavallisesta poikkeavaa. Lindexin kannalta oli luontevaa hyödyntää omien työntekijöiden luovuutta ja sitoutuneisuutta ja samalla nostaa esiin työntekijöidensä osaamista asiakkaiden tarpeiden tunnistamisessa.



Seppälän uudet arvot

SEPPÄLÄN HENKILÖSTÖ kaikissa toimintamaisissa otti osaa Seppälän arvojen uudistamiseen. Uudet arvot ovat

VASTUU, ASIAKASLÄHTÖISYYS, LAATU, TULOSHAKUISUUS JA ARVOSTUS.

Arvojen jalkauttamiseksi jokaiselle arvolle nimettiin teemakuukausi, jonka aikana järjestettiin erilaisia vapaaehtoisia aktiviteetteja myymälöissä, varastossa ja pääkonttorissa. Esimerkiksi asiakaslähtöisyys-kuukauden aikana pääkonttorin henkilökunta toimi testiasiakkaina Jumbon myymälässä Vantaalla, ja mallimestarit auttoivat heitä löytämään hyvin istuvat housut. Tempauksen tuloksena syntyi housuopas, jonka tuella myyjät voivat neuvoa asiakkaita. Tukitoimintojen henkilöstö myös vieraili myymälöissä pohtimassa oman työnsä näkyvyyttä asiakkaalle ja miten he voisivat kehittää työtään.



Lindex juhli 60-vuotista taivaltaan

SYYSKUUN 11. PÄIVÄNÄ Lindex juhli 60-vuotissyntymäpäiväänsä komeasti järjestämällä isot juhlat Göteborgissa Ruotsissa. Kutsuvieraita oli 1 600, ja ohjelmassa oli upea muotinäytös ja maailmankuuluja tähtiesiintyjä.

Myös työntekijät kutsuttiin juhlistamaan yrityksen pitkää historiaa muodin parissa. Kaikkien myyntimaiden myymäläpäälliköt, tuotantomaiden tuotantopäälliköt, tärkeimmät tavarantoimittajat ja pääkonttorin henkilökuntaa kutsuttiin viralliseen juhlaan. Myymälöiden henkilökunnat järjestivät myös omia juhliaan.

Vastuullinen hankintaketju

Entistä läpinäkyvämpi hankintaketju

Ostokäytäntömme



Vastuullinen, läpinäkyvä ja jäljitettävä muodin hankintaketju on yksi Stockmannin vastuullisuustyön tavoitteista ja painopistealueista vuosina 2014–2015. Vuoden 2014 aikana hankintaketjun vastuul-

lisuus oli aiheena monessa sisäisessä koulutustilaisuudessa, joita Stockmann järjesti sisäänostajilleen ja ostopääliköilleen. Tavoitteena oli nostaa esiin hankintaketjun haasteita ja mahdollisuuksiamme vaikuttaa niihin.

Tehdaslistat ja niiden kattavuus



Keväällä 2013 Lindex toimi konsernin edelläkävijänä julkaisemalla verkkosivuillaan listan käyttämistään tavarantoimittajista ja tehtaista. Näiden tavarantoimittajien

kanssa Lindexillä on pitkälle kehittynyt ja pitkäaikainen suhde. Lista kattaa noin 95 prosenttia Lindexin ostoista. Loput viisi prosenttia ostoista tulee toimittajilta, joiden kanssa yhteistyötä parhailaan testataan ja jotka toivottavasti saadaan mukaan seuraavan vuoden listaan.

Huhtikuussa 2014 Stockmann julkaisi oman tehdaslistansa ensimmäisenä suomalaisena muotiyhtiönä. Se kattaa nyt 83 prosenttia ostoista muodin omien merkkien tavarantoimittajilta ja tehtailta, sisäänostohintaan perustuen. Kattavuutta on nostettu alkuperäisestä 73 prosentista ja tavoitteena on nostaa kattavuutta entises-

tään yhtenäistämällä ostokäytäntöjä sisäisesti.

Myös Seppälä julkaisi oman tehdaslistansa vuonna 2014. Listaa valmisteltaessa tavarantoimittajat arvioitiin uudelleen työolojen sekä tuotannon keskittämismahdollisuuksien perusteella, mikä johti tavarantoimittajien ja tehtaiden määrän merkittävään vähentymiseen.

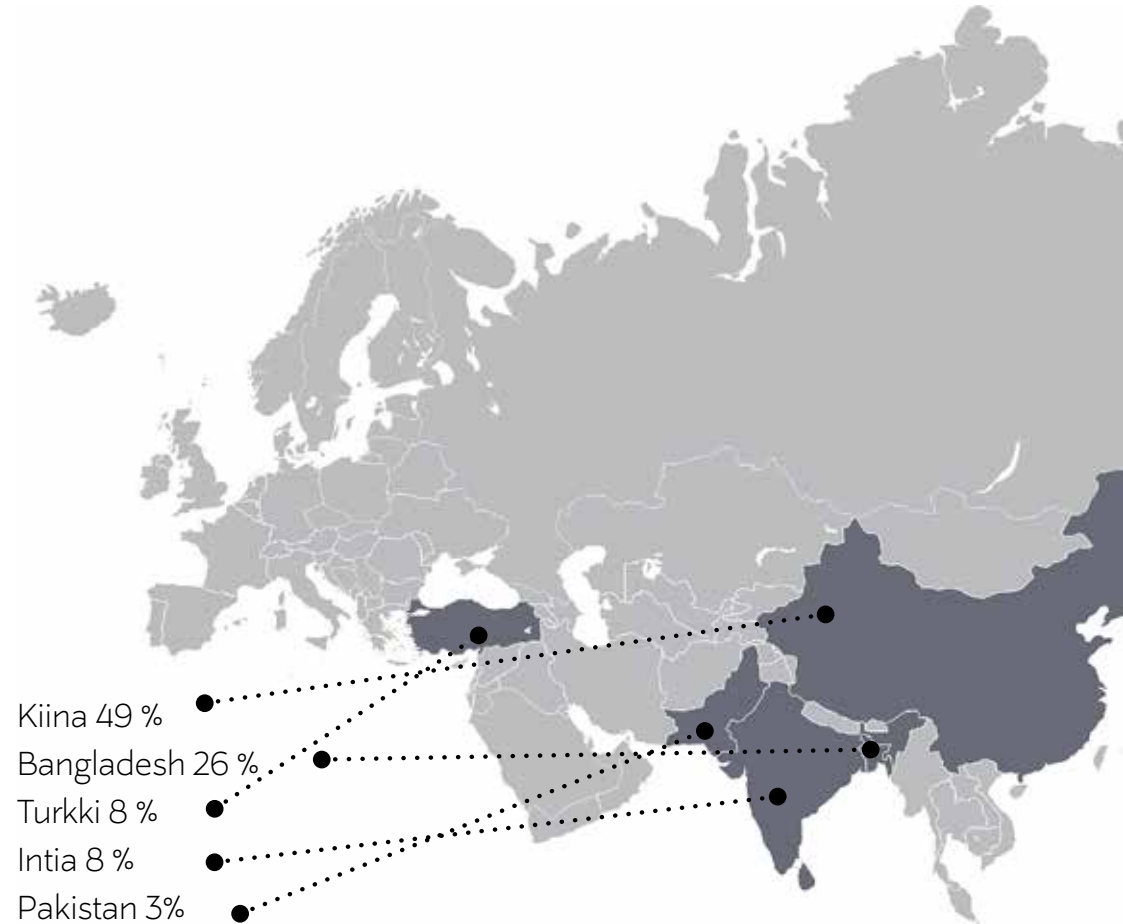


Mistä muotimme tulee

Suurin osa Stockmann-konsernin muodin omista merkeistä, 49 prosenttia, valmistetaan Kiinassa. Seuraavina ovat Bangladesh (26 prosenttia), Turkki (8 prosenttia) ja Intia (8 prosenttia).



Lue lisää vastuullisesta hankintaketjusta sivulla 32



Stockmannin omien muotimerkkien valmistus maittain, sisäänostohinnoissa mitattuna.

Tärkeä vesi



VUONNA 2014 LINDEX ALOITTI yhteistyön kansainvälisen Water Aid -järjestön kanssa. 26 maassa toimiva WaterAid auttaa yhdessä paikallisten viranomaisten kanssa maailman köyhimpiä yhteisöjä saamaan puhdasta vettä sekä

kehittämään hygieniää ja käymälöitä. Yhteistyö on laajennus Lindexin jatkuvaan työhön vesiteeman parissa. Samalla se on myös askel Lindexin oman arvoketjun ulkopuolelle: yhteistyön tavoitteena on parantaa Lindexin toimintamaissa asuvien ihmisten elämää.

WaterAid-kumppanuus on jatkoa Lindexin pitkäaikaisille yhteistyöprojekteille, joiden tavoitteena on vedenkäytön ja muiden ympäristövaikutusten vähentäminen vaatetuotannon eri vaiheissa aina puuvillan kasvatuksesta kankaiden värjäykseen. Sustainable Water Resources Management (SWAR) on Intiassa käynnistetty projekti, jonka tavoitteena on parantaa vedenkäytön hallintaa tekstiilituotannossa. 90 prosenttia Lindexin intialaisista tavarantoimittajista ja suurin osa niiden värjäämöistä on mukana projektissa. Partnership for Cleaner Textile (PaCT) on puolestaan nelivuotinen ohjelma (2013–2016), joka tähtää pohjaveden

kulutuksen ja pintaveden saastumisen vähentämiseen tekstiilien märkämenetelmäprosesseissa Bangladeshissa.

Lindex on yksi Sweden Textile Water Initiative (STWI) -hankkeen perustajista ja sen aktiivinen jäsen. STWI on ruotsalaisten tekstiilin ja nahan vähittäiskaupan yritysten sekä Stockholm International Water Institututen (SIWI) yhteisprojekti, jonka päämääränä on kehittää tavarantoimittajien vedenkäyttöä ja sen hallintaa tuotannossa. Projektin perustana on ymmärrys vesivarojen käytöstä nahka- ja tekstiilituotannossa sekä halu kehittää tätä luomalla tavarantoimittajille ja tehtaille ohjeita ja työmenetelmiä. Lindex on vuodesta 2012 aktiivisesti toimeenpannut ohjeita toimitusketjussaan.

Lindexin muihin yhteistyöprojekteihin kuuluu muun muassa intialainen Better Cotton Initiative (BCI) -hanke, jonka tavoitteena on jo vuodesta 2008 alkaen ollut perinteisen puuvillaviljelyn haitallisten ympäristövaikutusten vähentäminen. School of Hope puolestaan on vähäosaisten lasten koulu Bangladeshissa, jonka pääsponsorina Lindex on ollut vuodesta 2010. Projektin puitteissa Lindex on maksanut esimerkiksi koulun opettajien palkat.



Kuva: WaterAid/GMB Akash/Panos

Alkuperämaa Stockmannin omien merkkien vaatteisiin



ASIAKKAITTEMME PYYNNÖSTÄ tuotteen valmistusmaa löytyy nyt suurimmasta osasta Stockmannin omia vaatemerkkejä. Merkintä löytyy tuotteen sisäpuolelle kiinnitetystä hoito- ja pesuohjeesta. Venäjällä ja Latviassa alkuperämaamerkintä vaaditaan laissa, ja siellä merkintä on myös tuotteen hintalapussa.

Valmistusmaa on myös merkitty kaikkiin Lindexin ja Seppälän myymiin vaatteisiin.



Valmistusmaa näkyy tuotteen hoito- ja pesuohjeessa. Kuvassa NOOM-vaatteen luomupuuvillamerkintä.



*Bangladeshilaisissa
tehtaissa hoidetaan usein
kaikki tuotantovaiheet
lankojen kehräämisestä ja
värjäämisestä alkaen.*

Töissä Stockmannilla Bangladeshissa

STOCKMANNILLA ON KUUSI OSTOKONTTORIA Aasiassa, joissa jokaisessa työskentelee vastuullisuuteen perehtynyt asiantuntija. Jonyed Mostafa työskentelee Bangladeshin pääkaupungissa Dhakassa nimikkeellä Sustainability Developer. Hänen työnsä sisältää tarkastusten suorittamista tehtaissa, joissa valmistetaan Lindexin, Seppälän tai Stockmannin omien merkkien vaatteita.

”Tarkastus alkaa lyhyellä kokouksella tehtaan johdon kanssa. Jos olemme ilmoittaneet tulostamme etukäteen, tarvittavat asiakirjat ovat jo valmiina. Nykyään teemme kuitenkin yhä enemmän ilmoittamattomia tarkastuksia, jotta varmasti näemme, miten tehtaassa oikeasti toimitaan. Seuraavaksi käyn läpi tehtaan kaikki osastot. Haastattelun työntekijöitä, etenkin ensiapu- ja paloturvallisuuskoulutuksen saaneita, mutta myös tavallisia työntekijöitä kuullakseni heidän näkemyksensä. Sitten perehdyin asiakirjoihin varmistaakseni, että esimerkiksi palkat on maksettu ajallaan eikä ylityörajoituksia ole rikottu. Lopuksi teen havainnoistani yhteenvedon johdolle. Jos vakavia puutteita ilmenee, kerron niistä välittömästi. Laadin kaikista havainnoistani raportin, ja keskustelen tärkeistä asioista ostokonttorin päällikön kanssa. Lähetän myös kaiken tiedon eteenpäin Stockmannilla.”



Jonyed Mostafa
työskentelee
Stockmannilla
Bangladeshissa.

Kuvat sivuilla 14–15:
Ashraf Huda

125 Accord-tarkastusta 34 tehtaassa

Allekirjoittamalla Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuutta koskevan sopimuksen (the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh) Stockmann on sitoutunut teettämään tarkastukset paloturvallisuuden, sähkön ja rakenteiden osalta kaikissa Stockmann-konsernille vaatteita valmistavissa tehtaissa Bangladeshissa. Rakenteiden tarkastamiseen kuuluvat esimerkiksi rakennuksen lujuuslaskelmat, joita ei voida tarkastaa BSCI-auditointien tai omien auditointiemme yhteydessä. Accord-tarkastuksia on tehty Bangladeshissa jo yli 1100 tehtaaseen.

Kaikissa 34 tehtaassa, jotka valmistavat Stockmann-konsernille tuotteita Bangladeshissa, on käyty ja tarkastuksia on tehty kaikkiaan 125. Vuonna 2015 suoritetaan vielä kahdeksan tarkastusta. Jokaisen tarkastuksen jälkeen laaditaan korjaussuunnitelma aikatauluineen. Tarkastusten seurauksena yksi tehdasrakennus suljettiin, ja tehdas avattiin uusissa tiloissa. Toinen tehdas puolestaan suljettiin tilapäisesti ja avattiin uudelleen, kun tarpeelliset parannukset oli tehty. Sopimuksen oltua voimassa vajaan kahden vuoden ajan edistystä on saatu aikaan.

Yleisimpiä havaittuja rikkomuksia ovat palo-ovien, automaattisten sadettimien tai palohälytysjärjestelmän puute sekä poistumisteiden tai porttien lukitseminen. Kiireisimmät puutteet on nyt korjattu. Sähköön liittyvät ongelmat, jotka ovat syynä noin 70 prosenttiin kaikista tulipaloista Bangladeshissa, on ollut helppoa ja nopeinta korjata. Muut ongelmat, kuten palo-ovien asentaminen, vievät pidemmän aikaa, sillä tuontitavaraa kuten palo-ovia ei ole saatavilla Bangladeshissa. Ongelma koskettaa

kaikkia bangladeshilaisia tehtaita, ja sen ratkaisu vaatii yhteistyötä maan hallituksen kanssa. Seuraavana ovat vuorossa arviointeihin perustuvat korjaukset. Teemme yhteistyötä tavarantoimittajien kanssa paikallisen ostokonttorimme kautta varmistaaksemme, että korjaussuunnitelmia noudatetaan ja että korjaukset tehdään aikataulun mukaisesti.

Tehdasvierailulla

Huhtikuussa 2014, Bangladeshin Dhakassa tapahtuneen tehdasonnettomuuden vuosipäivänä, maailman huomio kiinnittyi taas Bangladeshiin ja sen nykytilanteeseen: onko parannusta tapahtunut. Stockmann ei ole missään vaiheessa tehnyt yhteistyötä romahtaneessa Rana Plaza -rakennuksessa toimineiden tehtaiden kanssa, mutta tiedotusvälineet kiinnostuivat meistä, koska Stockmann oli julkisesti kertonut ostotoiminnastaan Bangladeshissa, ja koska Stockmann oli silloin ainoa suomalainen yritys, joka oli mukana Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuutta koskevassa sopimuksessa.

Useat tiedotusvälineet ottivat meihin yhteyttä ja pyysivät mahdollisuutta vierailla tehtaissa, joissa valmistetaan Stockmannille vaatteita, ja yritimme parhaamme mukaan järjestää näitä vierailuja. Sidosryhmämme olivat myös kiinnostuneita toiminnastamme Bangladeshissa ja siksi Stockmannin viestintäjohtaja, joka vastaa myös yhteiskuntavastuuasioista, Lindexin tiedotuspäällikkö ja Stockmannin vastuullisuusasiantuntija vierailivat Dhakan tehtaissa ja tapasivat kollegojaan Stockmannin ostokonttorissa Dhakassa sekä palo- ja rakennusturvallisuussopimuksen ja BSCI:n edustajia. Vierailusta kerrottiin sisäisesti henkilökunnan tietoisuuden lisäämiseksi Stockmannin vastuullisuustyöstä, sekä ulkoisesti konsernin verkkosivuilla. Bangladesh ja palo- ja rakennusturvallisuussopimus olivat esillä myös Lindexin 60-vuotisjuhliissa sekä videomuo-dossa että Bangladeshista kutsuttujen tehtaanjohtajien puheenvuoroissa.



1. Tehdastyöntekijät käyttävät hengityssuojaimia suojatakseen itsensä hienolta tekstiilipölyltä.
2. Tyypillisesti kukin ompelija vastaa yhdestä vaateen ompeluvaiheesta.

3. Laadunvalvontatiimit suorittavat tarkastuksia eri tuotantovaiheissa.
4. Bangladeshin vaate-teollisuuden työntekijöistä noin 80 prosenttia on naisia.

Tuotteet ja tuoteturvallisuus

Lindexin vastuulliset materiaalit



LINDEXIN PITKÄN AIKAVÄLIN STRATEGIA perustuu kestävään kehitykseen, ja vuodelle 2020 on asetettu kunnianhimoisia tavoitteita, jotka koskevat kuituja, prosesseja ja tehtaita. Kuitujen osalta tavoitteena on,

että vähintään 80 prosenttia Lindexin vuoden 2020 mallistosta on valmistettu vastuullisista kuiduista tai ympäristölle vähemmän haitallisista materiaaleista ja että kaikki tuotteissa käytetty puuvilla on joko luomupuuvillaa, BCI-puuvillaa (Better Cotton Initiative) tai kierrätettyä puuvillaa.

Vuonna 2014 Lindex myi 16,3 miljoonaa vastuullisista materiaaleista valmistettua vaatekappaletta, mikä oli 31 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Määrä vastaa 22 prosenttia Lindexin tuotevalikoimasta ja ylitti vuodelle 2014 asetetun tavoitteen, joka oli 20 prosenttia.

16,3

miljoonaa vastuullisista materiaaleista valmistettua vaatekappaletta, mikä vastaa

22 %

Lindexin tuotevalikoimasta



Seppälän vastuullinen mallisto

SEPPÄLÄN MYYMÄLÖISSÄ oli vuonna 2014 myynissä 800 000 vastuullisista materiaaleista valmistettua vaatekappaletta, joiden osuus koko mallistosta oli seitsemän prosenttia. Kaikki Seppälän naisten, miesten ja lasten perusmalliston t-paidat oli valmistettu luomupuuvillasta. Kaikkiaan 140 000 miesten t-paitaa, 24 000 naisten paitapuseroa ja 110 000 lasten tuotetta oli myös valmistettu luomupuuvillasta. Kierrätetystä polyamidista valmistettujen sukkahousujen osuus oli yksi prosentti vastuullisesta mallistosta. Vuonna 2015 Seppälän tavoitteena on, että vastuullisista materiaaleista valmistettujen vaatteiden osuus olisi

10 %

koko mallistosta.



Pure Waste -paidat

MARRASKUUSSA 2014, juuri sopivasti isänpäivän alla, Pure Waste -paidat saapuivat Seppälän miesten mallistoon. Nämä t-paidat on valmistettu **sataprosenttisesti tekstiilijätteestä**, jota syntyy tehtaiden leikkaus- ja ompelulinjoilla. Valmistusprosessissa vedenkäyttö minimoidaan ja kierrätettyä vettä hyödynnetään. Valmistuksessa ei käytetä lainkaan neitseellistä puuvillaa, mikä tarkoittaa noin 2700 vesilitran säästöä paitaa kohden. Keväällä 2015 Pure Waste -mallisto laajenee myös naisten malliston puolelle.

Ensimmäiset luomupuuvillaiset vaatteet Stockmannin mallistoissa

ENSIMMÄISET LUOMUPUUVILLA-TUOTTEET esiteltiin Stockmannin omissa **Bodyguard**- ja **NOOM**-tuotemerkeissä. Naisten NOOM-luomupuuvillamallistossa on kolme t-paitamallia eri väreissä, ja niiden osuus NOOM-merkin syysmallistosta oli noin viisi prosenttia. Miesten Bodyguard-mallistoon kuului luomupuuvillasta valmistettu neulepaita ja housut. Myynti sujui lupaavasti ja rohkaisee lanseeraamaan luomupuuvillatuotteita jatkossakin.

Parannuksia elintarvikemerkinnöissä

ELINTARVIKKEIDEN PAKKAUSMERKINTÖJÄ koskevat uudet EU-vaatimukset ovat tuoneet muutoksia lähes kaikkien elintarvikkeiden ja alkoholittomien juomien pakkausmerkintöihin. Stockmannilla on uudistettu noin 3 000 tuotenimikkeen pakkausmerkinnät. Uuden pakkausmerkinnän saivat Stockmannin omien merkkien tuotteet, joita ovat esimerkiksi Stockmann Gourmet, Delicatess, Bakery ja Sushi, Stockmannin keskuskeittiössä valmistetut Stockmann Meals -tuotteet ja Stockmannin maahantuomat elintarvikkeet.

Uudet pakkausmerkinnät ovat helppolukuisempia, allergeenit on merkitty selvemmin ja mukana on myös pakolliset kattavat tiedot ravintoarvoista. Pakkausmerkintöjen muutoksia on tulossa lähivuosina lisää, kun EU-komissio tarkentaa esimerkiksi liha- ja maitotuotteiden merkintävaatimuksia. Stockmann on toiminut proaktiivisesti palvelutiskienvietovaatimusten osalta. Esimerkiksi Stockmannin palvelutiskeillä on ollut tieto allergeeneista jo ennen kuin tiedoista tuli pakollisia.



Ruokaa lähi- ja pientuottajilta

LUOMUELINTARVIKKEIDEN LISÄKSI Stockmannin Herkku-osastoilla on tarjolla laaja valikoima pientuottajien kotimaista lähiruokaa. Moni tuotteista on myös luomutuotantoa, joita on Stockmannin valikoimissa yli 1 700 tuotetta. Tässä on esimerkkejä lähiherkuista, joita on saatavilla Helsingin tavaratalossa:

Leivonnaiset: *Chjoko-suklaatuotteet* valmistetaan Kruununhaan leipomomyymälässä, alle kahden kilometrin päästä Stockmannin Herkusta. Helsingistä ovat peräisin myös ranskalaisella taidolla valmistetut *Pâtisserie Petitpas* -leivonnaiset.

Leivät: valikoima kattaa herkuja peräti 32 pienleipomosta, esimerkkinä lahtelaisen *Leibomo Limbun* rosmariinileipä. Suomalais-amerikkalaisen pariskunnan leipomossa panostetaan ensiluokkaisiin raaka-aineisiin kuten lähituottajilta hankittuihin jauhoihin.

Kasvikset ja hedelmät: Turkulaisen *Lindrothin Puutarhan* DeliVerde -salaatit ja -yrtyt korjataan tilausten mukaan ja toimitetaan asiakkaille tuoreina.

Juustot: lähiruoka-merkintöjä näkyy joka puolella juustotiskiä. *Helsingin Meijeriliikkeen* käsintehdyt juustot ovat niin paikallisia, että ne ovat saaneet nimensäkin helsinkiläisten paikkojen mukaan, kuten Klippan ja Linnunlaulu.



Olemme uudistaneet noin 3 000 Stockmannin omien merkkien tuotenimikkeen pakkausmerkinnät



Energia- ja materiaalitehokkuus

Stockmannin uudet energiatehokkaat toimitilat



KESÄLLÄ 2014 yli 700 stockmannilaista muutti uusiin, moderneihin toimitiloihin Helsingin Pitäjänmäessä. Toimistokokonaisuus valmistuu lopullisesti vuoden 2016 loppuun mennessä, jolloin lähes kaikki tavarataloryhmän ja konsernihallinnon tukitoiminnot työskentelevät yhdessä saman katon alla.

Kiinteistön toimitilaratkaisuissa ja hankinnoissa on kiinnitetty erityistä huomiota energiatehokkuuteen, elinkaariajatteluun ja lajitteluun. Rakennusautomaatio mahdollistaa energiankäytön optimoinnin kiinteistössä ja energiakulutusta voidaan seurata tuntikohtaisesti. Rakennus lämmitetään energiatehokkaasti kaukolämmöllä.

Uusissa toimitiloissa työskentelevillä ei ole lainkaan henkilökohtaisia roskakoreja työpisteillään, vaan työpäivän aikana kertyneet roskat viedään

lajittelupisteisiin. Näin jätteet tulee lajiteltua tehokkaammin ja lajittelun toteutumista voidaan seurata tarkemmin. Avuksi on laadittu selkeät lajitteluohjeet. Mahdollisista havaituista lajitteluvirheistä henkilöstö voi lähettää viestin ympäristöasiantuntijalle. Sama koskee muitakin poikkeamia ympäristösuunnitelmasta.



YMPÄRISTÖYSTÄVÄLLISET Lindex-henkarit

Kierrätettävät ja biohajoavat ekohenkarit valmistetaan ilman kemikaaleja EcoligentPaper®-materiaalista. Henkareita käytettiin Lindexin myymälöissä kevään kampanjan aikana sekä osana yhteistyötä Jean Paul Gaultierin kanssa.



Stockmann paransi CDP-tulostaan

KANSAINVÄLINEN ympäristöaloite Carbon Disclosure Project (CDP) julkaisee vuosittain raportin pohjoismaisten suuryritysten hiilipäästöjen raportoinnista ja hallinnasta. Stockmann sai vuonna 2014 toistaiseksi parhaan tuloksensa:

93B

Korkean tuloksen (asteikolla 0-100) saatseen yrityksen on annettava yksityiskohtaiset tiedot siitä, miten yrityksessä mitataan hiilijalanjälki ja miten päästöjä hallitaan. Tuloksen kirjain (asteikolla A-E) puolestaan kertoo siitä, miten yrityksessä on onnistuttu hillitsemään kasvihuonekaasupäästöjä.

Stockmannin tulos oli reilusti pohjoismaisen keskiarvon (80) yläpuolella ja huomattavasti parempi kuin edellisvuonna (84 C). Consumer Discretionary -sarjassa Stockmannin tulos oli Suomen paras ja Pohjoismaiden toiseksi paras, kuten edellisvuonnakin.



Vaatteita ja tekstiilejä kerätään 50 Lindexin myymälässä Ruotsissa

KIERRÄTYSTÄ Lindexin myymälöissä



YKSI LINDEXIN PITKÄN AIKAVÄLIN KESTÄVYYSTAVOITTEISTA on materiaalikierto, jonka ensimmäisenä vaiheena syksyllä 2014 ryhdyttiin keräämään tekstiilejä ja vaatekappaleita asiakkailta lähes 50 myymälässä Ruotsissa. Aloitte on saanut hyvää palautetta sekä asiakkailta että työntekijöiltä. Määrällisesti alku on ollut vielä vaatimatonta, mutta mielenkiinnon aloitetta kohtaan uskotaan lisääntyvän tulevana vuonna, kun kierrätysmahdollisuudesta kerrotaan asiakkaille näkyvämmiin myymälöissä.

Aloitte on valmisteltu yhteistyössä: Cirqlen älypuhelinsovellus ohjaa asiakkaat niihin myymälöihin, joihin he voivat jättää tekstiilinsä. Jos asiakas valitsee Lindexin, hyväntekeväisyysjärjestö Myrorna kerää kierrätetyt vaatteet. Kun asiakas luovuttaa vaatteet tiskillä ja näyttää sovellusta myyjälle, hän saa Lindexiltä tarjouksen, jonka hän voi käyttää seuraavan ostoksensa yhteydessä.

GRI G4:n mukainen perussisältö & johtamiskäytäntöjen kuvaus

Tässä raportissa kerrotaan Stockmann-konsernin vastuullisuustyön painopiste-alueista ja tuloksista. Yhteiskuntavastuuraportti julkaistaan vuosittain, ja se on tarkoitettu keskeisille sidosryhmillemme.

Raportin raportointijakso on tilivuosi (1.1.–31.12. 2014). Edellinen, vuoden 2013 yhteiskuntavastuuraportti julkaistiin 29.4.2014.

Vuoden 2014 yhteiskuntavastuuraportti kattaa kaikki Stockmann-konsernin omat toiminnot, jotka vuonna 2014 koostuivat tavarataloryhmästä neljässä maassa ja muotiketjut-yksiköstä 16 maassa, konsernihallinnosta Suomessa ja ostokonttoreista viidessä Aasian maassa.

Toimitusketjua käsitellään olennaisuusanalyysin (s. 20) määrittämässä laajuudessa. Raportti ei sisällä tietoa Lindexin franchising-myymlöistä, joita on 35 myymälää kuudessa eri maassa. Niiden toiminnasta vastaavat franchising-kumppanit, joita on yhteensä neljä. Tavoitteenamme on raportoida olennaiset tunnusluvut Suomen, Ruotsin ja Venäjän osalta, jotka ovat päätoimintamaamme liikevaihdon ja henkilöstömäärän perusteella. Osa henkilöstöä ja ympäristöä koskevista tunnusluvuista raportoidaan vain Suomen osalta, jonka osuus konsernin liikevaihdosta oli 48 prosenttia ja henkilöstömäärästä 44 prosenttia vuonna 2014. Nämä poikkeukset sekä mittaus- ja laskentaperiaatteet on kuvattu kyseisten tunnuslukujen yhteydessä. Tämä on Stockmann-konsernin ensimmäinen GRI:n (Global Reporting Initiative) G4-raportointiohjeiston mukaan laadittu yhteiskuntavastuuraportti. Stockmann soveltaa ohjeiston

peruslaajuutta (Core). Raportille ei ole tehty ulkopuolista varmennusta. Tilinpäätöksessä esitellyt taloudelliset tunnusluvut ovat ulkopuolisen varmentamia. G4-ohjeiston mukainen erityinen perussisältö on esitetty Stockmannin seitsemän yhteiskuntavastuun teeman mukaan.

Organisaation kuvaus

Vuonna 1862 perustettu Stockmann on suomalainen pörssi-yhtiö, joka toimii vähittäiskaupan alalla. Vuoden 2014 loppuun saakka Stockmann-konsernilla oli kaksi liiketoimintayksikköä: tavarataloryhmä ja muotiketjut. Tätä rakennetta on käytetty myös tässä raportissa. Vuoden 2015 alusta alkaen yhtiöllä on ollut kolme liiketoimintayksikköä: Stockmann Retail, Real Estate ja Fashion Chains. Vuoden 2014 lopussa konsernilla oli yhteensä 16 tavarataloa ja yli 650 muotimyymlää 16 maassa sekä viisi verkkokauppaa. Maaliskuussa 2015 toiminnot laajenivat Isoon-Britanniaan, kun Lindex avasi ensimmäisen myymälänsä Lontooseen. Stockmann-konsernin emoyhtiö Stockmann Oyj Abp:n osake on listattu Nasdaq OMX Helsingissä. Konsernin pääkonttori on Helsingissä.

Stockmann noudattaa päätöksenteossaan ja hallinnossaan Suomen osakeyhtiölakia, yhtiöjär-

jestyksensä määräyksiä, Nasdaq OMX Helsingin sisäpiiriohjetta ja muita sovellettavia lakeja ja säännöksiä. Stockmann noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (Corporate Governance) kokonaisuudessaan. Stockmann Oyj Abp:n ylin päättävä elin on yhtiökokous, joka muun muassa hyväksyy yhtiön tilinpäätöksen, päättää vastuuvapaudesta hallitukselle ja toimitusjohtajalle sekä valitsee hallituksen jäsenet.

Hallituksessa on kahdeksan jäsentä, joista kukaan ei ole päätoiminen. Henkilöstö on valinnut kaksi edustajaa, joilla on hallituksen kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus. Hallitus nimittää yhtiön toimitusjohtajan, joka johtaa yhtiön operatiivista toimintaa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Hallitus nimittää myös muut konsernin johtoryhmän jäsenet. Tarkemmin Stockmannin hallintotavasta voi lukea vuosikertomuksesta sekä konsernin kotisivuilta kohdasta Selvitys hallinnointi- ja ohjausperiaatteista (Corporate Governance Statement).



16
tavarataloa,
yli 650 muoti-
myymälää, viisi
verkkokauppaa

Tunnistettut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat

Stockmann määritteli olennaiset yhteiskuntavastuun näkökohdat GRI G4 -prosessin mukaisesti vuosina 2012–2014. Stockmannin olennaisuusanalyysiprosessi koostui seuraavista vaiheista: tunnistaminen, priorisointi ja vahvistaminen sekä arviointi, jotka on esitetty myös alla olevassa kaaviossa.

Prosessissa kuultiin kaikkia keskeisiä sidosryhmiä olennaisten näkökohtien tunnistamiseksi. Laajaan sidosryhmäanalyysiin kuului yhteiskuntavastuun kysymyksiä koskeva kysely, joka lähetettiin kanta-asiakkaille. Tavarantoimittajien, palveluntarjoajien, sijoittajien, kansalaisjärjestöjen ja muiden järjestöjen sekä tiedotusvälineiden näkemyksiä selvitettiin haastattelujen avulla. Asiakkailta ja työntekijöiltä saatua palautetta, kyselyjä ja kansalaisjärjestöjen esille ottamia kysymyksiä käytettiin

myös lähtökohtana tärkeiden aiheiden tunnistamisessa.

Aiheet arvioitiin ja priorisoitiin sen mukaan, miten olennaisia ne olivat Stockmannin strategian ja sidosryhmien kiinnostuksen kannalta. Olennaisuusarvion hyväksyi yhteiskuntavastuun ohjausryhmä, joka vastaa yhteiskuntavastuun ohjaamisesta, kehittämisestä ja seurannasta Stockmann-konsernissa.

Vuonna 2014 Stockmannin olennaiset teemat ja

painopistealueet kartoitettiin GRI G4 -näkökohtiin verraten, ja raportoinnin laskentarajat määritettiin jokaisen olennaisen näkökohdan osalta.

Olennaisia näkökohtia tunnistettiin yhteensä 31, ja ne on luokiteltu seitsemän yhteiskuntavastuun teeman mukaan. Nämä teemat ja näkökohdat on esitetty alla olevassa taulukossa, ja ne myös määrittävät raportin sisällön ja rakenteen.

Stockmannin olennaisuusanalyysiprosessi (G4–18)

TUNNISTAMINEN >>	PRIORISOINTI JA VAHVISTAMINEN >>	ARVIOINTI >>
A. Olennaiset aiheet tunnistettiin, keinoina: - Sidosryhmäkysely ja haastattelut (asiakkaat, tavarantoimittajat, palveluntarjoajat, sijoittajat, tiedotusvälineet) - Palaute asiakkailta, työntekijöiltä ja kansalaisjärjestöiltä	A. Tunnistettujen olennaisien aiheiden priorisointi olennaisuusanalyysissä, perusteina: - Vaikutus ja merkitys Stockmannin strategiaan - Sidosryhmien kiinnostus B. Olennaisuusarvio hyväksyttiin Stockmannin yhteiskuntavastuun ohjausryhmässä	A. Stockmannin olennaiset teemat ja painopistealueet kartoitettiin GRI G4 -näkökohtiin verraten, ja raportoinnin laskentarajat määritettiin jokaisen olennaisen näkökohdan osalta. B. Olennaiset näkökohdat hyväksyttiin Stockmannin yhteiskuntavastuun ohjausryhmässä
2012–2013	2013	2014

Stockmannin yhteiskuntavastuun teemat	GRI G4 -näkökohta	Laskentaraja
Taloudellinen kannattavuus, Hyvä hallintotapa	Taloudelliset tulokset Korruption vastaisuus Kilpailun rajoittaminen Ympäristöasioihin, työoloihin ja ihmisoikeuksiin liittyvien epäkohtien valitusmekanismit	Omat toiminnot
Asiakslähtöisyys	Asiakastytyväisyys (tuotteiden ja palveluiden merkinnät) Markkinointiviestintä Asiakkaiden yksityisyydensuoja	Omat toiminnot
Työllistäminen & hyvinvointi	Työllistäminen Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet Järjestäytymis- ja työehtosopimus oikeudet Ihmisoikeusarvioinnit Työterveys ja -turvallisuus Koulutus Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet Tasa-arvoinen palkitseminen Syrjinnän kielto	Omat toiminnot
Tuotteet & tuoteturvallisuus	Asiakkaiden terveys ja turvallisuus Tuotteiden määräysten mukaisuus Tuotteet ja palvelut Tuote- ja palvelutiedot	Omien merkkien toimitusketju ja oma tuonti
Vastuullinen hankintaketju	Ostokäytännöt (Taloudelliset tulokset) Tavarantoimittajien ympäristö- ihmisoikeus- ja työolojen arviointi	Ostokäytännöt Stockmannin omissa toiminnoissa & omien merkkien toimitusketju
Energia- & materiaalihakkuus	Materiaalit Energia Päästöt Jätevedet ja jätteet Kuljetukset	Omat toiminnot + Epäsuorat (scope 3) hiilidioksidipäästöt tietyiltä osin

Kaikkia keskeisiä sidosryhmiä kuultiin olennaisten näkökohtien tunnistamiseksi.

Sidosryhmävuorovaikutus

Keskeiset sidosryhmät tunnistettiin ja valittiin yhteiskuntavastuun strategian laatimisen yhteydessä ja arvioitiin uudelleen olennaisuusprosessissa. Olemme tunnistanee viisi sidosryhmää, joilla on suurin vaikutus liiketoimintaamme ja joihin liiketoiminnallamme on suurin vaikutus. Käymme aktiivista ja jatkuvaa vuoropuhelua näiden sidosryhmien kanssa vahvistaaksemme suhteita ja ymmärtääksemme paremmin Stockmanniin kohdistuvia odotuksia. Nämä ryhmät ja sidosryhmävuoropuhelu esitellään pääpiirteittäin seuraavaksi. Sidosryhmätöiminnassa esille nousseet keskeiset asiat ja huolenaiheet sekä vastauksemme niihin on esitetty raportin myöhemmissä osissa.

Asiakkaat

Asiakkaat ovat tärkein sidosryhmämme, ja asiakaslähtöisyys on yksi yhtiön ydinarvoista. Käymme suoraa vuoropuhelua asiakkaiden kanssa myymälöissä sekä asiakaspalvelun ja sosiaalisen median kautta. Järjestämme asiakaskyselyjä ja olemme perustaneet Stockmann-tavarataloille asiakaspaneelin ymmärtääksemme paremmin asiakkaiden tarpeita ja odotuksia Stockmannia kohtaan. Asiakkaat saavat tietoa asiakaskohtaamisten, asiakaspalvelun, verkkosivustojen, painettujen aineistojen sekä tämän raportin ja muiden raporttien kautta. Lisää aiheesta sivulla 25.

Henkilöstö

Arvostamme henkilöstöämme ja sen sitoutumista yrityksemme, ja palkitsemme onnistumisista. Tavoitteemme on olla houkutteleva työnantaja työmarkkinoilla. Työskentelemme kovasti työilma- piiriin parantamiseksi ja parantaaksemme vuorovaikutusta työntekijöiden kanssa.

Vuonna 2014 henkilöstöä sitoutettiin ja kuunneltiin Stockmannilla monin uusin tavoin, joita olivat esimerkiksi organisaation tila -tutkimus, asiakas-

tuntijakeskustelut intranetissä, Muutosagentti-strategiaryhmä ja muut strategiaan liittyvät työpajat. Sekä Lindex että Seppälä uudistivat arvonsa vuoden aikana, ja koko henkilöstö osallistui prosessiin. Tietoa jaetaan intranetin, henkilöstölehdessä, tiimipalaverien ja tiedotustilaisuuksien avulla. Lisää aiheesta sivulla 27.

Osakkeenomistajat ja sijoittajat

Stockmann haluaa olla kiinnostava ja haluttu sijoituskohte pääomamarkkinoilla. Keskeisiä osakkeenomistajien ja sijoittajien esille nostamia aiheita ja huolenaiheita ovat kannattavuus, strategia ja liiketoimintamalli, taloudelliset tavoitteet ja osingonjako. Yhteiskuntavastuuseen liittyvät tiedustelut ovat jonkin verran lisääntyneet viime vuosina. Annamme osakkeenomistajille ja sijoittajille tietoa pörssiyhtiöitä koskevien vaatimusten mukaisesti pörssitiedotteiden, konsernin verkkosivuston, puhelinkokousten ja säännöllisten sijoittajasuhdetapaamisten avulla. Varsinainen yhtiökokous pidetään vuosittain yleensä maaliskuussa.

Tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat

Pitkäaikaiset suhteet tavarantoimittajiin ja palveluntarjoajiin ovat avainasemassa vastuullisuustyön ja tuotannon jatkuvan parantamisen kannalta. Tavoitteenamme on kehittää kumppanuuksi- amme, ja siten taata hyvät liiketoimintaolosuhteet kaikille osapuolille sekä paras mahdollinen palvelu asiakkaillemme. Kaikkien tavarantoimittajien odotetaan noudattavan Stockmannin toimintaperiaatteita.

Käymme aktiivista ja suoraa vuoropuhelua omien merkkimme toimittajien ja tuottajien kanssa paikallisten ostokonttoriemme kautta järjestämällä kokouksia ja työpajoja sekä tekemällä säännöllisiä vierailuja tavarantoimittajien luo. Vuoropuhelua käydään myös tehtaiden ja tuotantoyksiköiden tarkastusten yhteydessä. Kannustamme tavarantoimittajiamme osallistumaan

BSCI:n (Business Social Compliance Initiative) koulutuksiin ja työpajoihin. Tapaamme kansainvälisten ja kotimaisten brändituotteiden toimittajia ostoneuvotteluissa, joissa keskustellaan myös vastuullisuusasioista. Lisää aiheesta sivulla 32.

Viranomaiset ja järjestöt

Käymme vuoropuhelua viranomaisen ja järjestöjen kanssa esimerkiksi verkostojen välityksellä sekä kehitystyön ja kehittämishankkeiden yhteydessä.

Jaamme yleistietoa verkkosivustollamme, vastaamme tiedusteluihin ja osallistumme keskustelutilaisuuksiin. Vuonna 2014 järjestimme Suomessa kohdennetun sidosryhmätapaamisen, jossa keskusteltiin muodin toimitusketjumme vastuullisuudesta asiasta kiinnostuneiden järjestöjen edustajien kanssa. Muita sidosryhmiemme esille nostamia aiheita olivat tuotevalikoimaa koskevat valinnat esimerkiksi eettisesti tuotetun suklaan, hanhenmaksan ja kalan osalta.



Taloudellinen kannattavuus

Tavoitteenamme on kannattava toiminta pitkällä aikavälillä. Teemme erilaisia rakenteellisia toimia kääntääksemme liiketoiminnan voitolliseksi. Toimintamme luo taloudellista lisäarvoa sidosryhmillemme kaikissa toimintamaissa. Suurin osa taloudellisesta lisäarvosta menee henkilöstön palkkoihin ja palkkioihin.

Taloudelliset tulokset

Vuosi 2014 oli Stockmannille haasteellinen. Pitkittynyt epävarma taloudellinen kehitys vaikutti etenkin Suomen ja Venäjän toimintoihin.

Stockmann-konsernin liikevaihto oli 1 844,5 milj. euroa (2 037,1). Liikevaihto laski 9,5 prosenttia tai vertailukelpoisilla valuuttakursseilla laskettuna 5,5 prosenttia. Liiketulos ilman kertaluonteisia eriä oli -42,9 milj. euroa (54,4).

Vuonna 2014 käynnistettiin laaja strategiaprosessi, jonka tavoitteena on parantaa Stockmannin pitkän aikavälin kilpailukykyä. Stockmannin uusi strateginen suunta julkistettiin joulukuussa. Ensimmäiset toimenpiteet on toteutettu, ja strategiaa tarkennetaan edelleen vuoden 2015 ensimmäisellä puoliskolla. Stockmannin lyhyen aikavälin haasteet liittyivät erityisesti yleiseen taloudelliseen tilanteeseen ja kuluttajien käyttäytymisen muutoksiin.

» Lue lisää taloudellisista tunnusluvuista vuosikertomuksesta ja yhtiön verkkosivuilla.

EC1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen

Stockmannin toiminnasta syntyvän lisäarvon jakautuminen on esitetty tällä sivulla olevassa taulukossa.

Stockmann Oyj Abp:n osake on listattu Nasdaq

OMX Helsingissä. Yhtiöllä oli 55 343 (59 475) osakkeenomistajaa vuoden lopussa. Stockmannin hallitus on asettanut osingonjakotavoitteeksi yli puolet varsinaisen liiketoiminnan tuottamasta voitosta. Koska vuoden 2014 tulos oli tappiollinen, varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin hallituksen esityksen mukaisesti, että vuoden 2014 tuloksesta ei jaeta osinkoa. Osinko vuodelta 2013 oli 0,40 euroa osakkeelta.

Vuonna 2014 Stockmann työllisti keskimäärin 14 533 henkilöä, joille maksettiin palkkoja, palkkioita ja eläkemaksuja yhteensä 341,0 milj. euroa (353,5). Konsernin keskimääräinen henkilöstömäärä laski 2,9 prosenttia vuoden kuluessa ja henkilöstökulut laskivat 3,6 prosenttia ja olivat 383,3 milj. euroa (397,8) eli 20,8 (19,5) prosenttia liikevaihdosta.

Henkilöstölle maksettiin myyntitulokseen perustuvia kannustinpalkkioita yhteensä 0,7 milj. euroa (1,0) vuoden 2014 myynnistä. Taloudelliseen tulokseen perustuvia kannustinpalkkioita ei maksettu vuodelta 2014. Stockmann-konsernin johdon ja keski johdon avainhenkilöoptio-ohjelman kulut vuonna 2014 olivat 0,2 milj. euroa ansaintakaudelta 18.5.2012–28.2.2015. Johdon palkoista ja palkitsemisesta on lisätietoja palkka- ja palkkioselvityksessä yhtiön verkkosivuilla.

Hyväntekeväisyys

Osana yhteiskuntavastuuta Stockmann voi tehdä lahjoituksia voittoa tavoittelemattomille yleishyödyllisille järjestöille, jotka rahoittavat koulutusta, kulttuuria, tutkimusta ja muita yhteiskunnallisia hankkeita Stockmannin toimintamaissa. Hyväntekeväisyyttä ohjaavat lahjoituskäytännöt, joihin voi tutustua yhtiön verkkosivulla. Lahjoitukset hyväntekeväisyyteen arvioidaan erillään yhtiön kaupallisesta toiminnasta, eikä niitä voi liittää menneisiin, nykyisiin tai tuleviin liiketoimiin. Lahjoituksista päättää toimitusjohtaja.

Lisäksi konsernin liiketoimintayksiköt voivat tukea yleishyödyllisiä hankkeita osana kaupallisia kampanjoitaan.

EC4 Valtiolta saadut avustukset

Stockmann-konserni ei saanut valtiolta tukea tilivuoden aikana.

Taloudellisen lisäarvon jakautuminen sidosryhmittäin

Milj. euroa	2014	2013	2012	2011	2010
Lisäarvon tuottaminen					
Asiakkaat	1 845,7	2 041,6	2 118,8	2 006,1	1 830,1
Tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat	-1 526,2	-1 567,3	-1 610,4	-1 533,8	-1 474,8
Stockmannin tuottama lisäarvo	319,5	474,3	508,4	472,3	355,3
Lisäarvon jakautuminen					
Henkilöstö	-341,0	-353,5	-361,0	-348,6	-324,0
Osakkeenomistajat	0,0	-28,8	-43,2	-35,9	-58,3
Rahoittajat	-22,7	-32,1	-34,2	-34,9	-22,8
Julkinen sektori	-38,5	-22,7	-45,4	-46,4	-33,7
Jaettu sidosryhmille yhteensä	-402,2	-437,0	-483,8	-465,8	-438,8
Jätetty liiketoiminnan kehittämiseen	-82,7	37,2	24,6	6,5	-83,5

Hyvä hallintotapa

Sitoutuminen vastuulliseen liiketoimintaan on keskeinen osa arvojamme ja jokapäiväistä tapaamme toimia. Noudatamme päätöksenteossamme hyvän hallintotavan periaatteita. Stockmannin toimintaperiaatteet (Code of Conduct), arvot ja johtamiskäytännöt muodostavat perustan yhtiön toimintatavoille ja pyrkimyksille toimia kestävän tulevaisuuden hyväksi.

Stockmann toimii eettisesti korkealla tasolla ja noudattaa toiminnassaan kansainvälisiä sekä toimintamaiden kulloinkin voimassa olevia kansallisia lakeja ja säädöksiä. Näitä lakeja ja säädöksiä ovat muun muassa arvopaperimarkkina-, kilpailu-, kuluttaja-, markkinointi-, tuotevastuu-, työ-, ympäristö-, yksityisyydensuoja- ja tasa-arvolainsäädäntö. Stockmann pyrkii liiketoiminnassaan ylittämään lakien, säännösten tai käytäntöjen asettamat vähimmäisvaatimukset.

Stockmannin toimintaperiaatteet, jotka löytyvät konsernin verkkosivuilta, määrittävät poikkeuksetta kaikkien työntekijöiden ja johdon tavan toimia.

Toimintaperiaatteet kattavat seuraavat pääkohdat:

- Lakien noudattaminen ja eettinen toiminta
- Vapaa kilpailu ja kuluttajan oikeudet
- Työntekijät ja työolot
- Ympäristö
- Korruptio ja eturistiriidat

Stockmann edellyttää näiden toimintaperiaatteiden noudattamista myös tavarantoimittajiltaan ja yhteistyökumppaneiltaan. Toimintaperiaatteita täydentävät tarvittaessa yksityiskohtaisemmat säännöt ja ohjeet, jotka eivät saa olla ristiriidassa Stockmannin toimintaperiaatteiden kanssa.

Stockmannin toimintaa ohjaavat myös kansain-

väliset sopimukset ja suositukset, kuten YK:n ihmisoikeuksien julistus ja lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus, ILO:n perussopimus työelämän perusoikeuksista ja OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille. Stockmann on sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteeseen ja edistää sen mukaisesti ihmisoikeuksia, työelämän oikeuksia, ympäristönsuojelua ja korruptionvastaista toimintaa. Muita Stockmannin tukemia vapaaehtoisia periaatteita ja aloitteita ovat Business Social Compliance Initiative (BSCI) konsernitasolla vuodesta 2005, Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimus (Accord) vuodesta 2013, sekä kansainvälisen tavaratalojärjestön IADS:n (International Association of Department Stores) vastuullisen tuontikaupan periaatteet vuodesta 2002 lähtien. Lindexin kautta yhtiö on lisäksi sitoutunut vapaaehtoiseen aloitteeseen kuten puuvillaan liittyvä Better Cotton Initiative sekä palkkaukseen keskittyvät Fair Wage Network. Itse asettamistamme vapaaehtoisista tuotelinjauksista kerrotaan tunnusluvun PR6 yhteydessä sivulla 26. Lisäksi linjaukset löytyvät konsernin verkkosivuilta kokonaisuudessaan.

Hallintomalli

Stockmann Oyj Abp:n hallintoelimet ovat yhtiökouks, hallitus ja toimitusjohtaja. Konsernin johtoryhmä vastaa toimitusjohtajan johdolla liiketoimin-

nan ohjaamisesta sekä strategisten ja taloudellisten suunnitelmien laadinnasta.

Stockmann noudattaa päätöksenteossaan ja hallinnossaan Suomen osakeyhtiölakia, yhtiöjärjestyksensä määräyksiä, ja muuta soveltuva lainsäädäntöä ja määräyksiä. Stockmann noudattaa kaikkia Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksia. Konsernin verkkosivuilta löytyvä selvitys Stockmann-konsernin hallinto- ja ohjausjärjestelmästä sisältää lisää tietoa aiheesta.

Yhteiskuntavastuun organisaatio

Stockmann-konsernin yhteiskuntavastuun johtamisesta, kehitystyöstä ja seurannasta vastaa yhteiskuntavastuun ohjausryhmä, jonka puheenjohtajana toimii Stockmann Retail -yksikön johtaja Jouko Pitkänen. Yhteiskuntavastuun ohjausryhmä hyväksyy konsernitasolla toimitatavat, asettaa vastuullisuustavoitteet ja määrittelee toimenpiteet, jotka viedään käytäntöön normaalien johtamisjärjestelmien tukemina.

Yhteiskuntavastuun tavoitteisiin ja ajankohtaisiin asioihin liittyen muodostetaan tarpeen mukaan erillisiä työryhmiä, jotka valmistelevat tai toteuttavat ohjausryhmän käsittelemät asiat ja päätökset. Liiketoimintayksiköt ottavat omassa toiminnassaan huomioon konsernitasolla asetetut tavoitteet ja vertaavat säännöllisesti omaa suoritustaan niihin.

Lisäksi Stockmann Retail -yksikön ympäristövastuun ohjausryhmä kokoontuu säännöllisesti ja seuraa ympäristöjohtamisen aiheita ISO 14001 -sertifikaatin vaatimusten mukaisesti. Lindexillä on oma yhteiskuntavastuun ohjausryhmänsä, joka ohjaa ja asettaa tavoitteita, sekä strateginen yhteiskuntavastuun työryhmä, joka tukee Lindexin johto-

ryhmää, joka käsittelee vastuullisuuskysymyksiä neljännesvuosittain.

Konserniviestintäyksikkö vastaa konsernin yhteiskuntavastuun kehittamisestä, koordinoinnista ja raportoinnista.

Korruptionvastaisuus ja kilpailun rajoittaminen

Stockmannin korruptionvastaiset ja kilpailunvastaista toimintaa koskevat periaatteet ovat mukana Stockmannin toimintaperiaatteissa, ja niitä käsitellään tarkemmin Stockmannin korruptionvastaisissa ohjeissa, jotka hyväksyttiin elokuussa 2014. Molemmat löytyvät konsernin verkkosivuilta.

Stockmann on perustajajäsenenä kansainvälistä lahjonnan- ja korruptionvastaista toimintaa edistävässä Transparency Suomi ry:ssä, joka on osa 90 maassa toimivaa Transparency International -järjestöä.

Stockmannin työntekijät ja johto toimivat yhtiön edun mukaisesti ja välttävät eturistiriitatilanteisiin joutumista. Stockmannin periaatteena on läpinäkyvä ja vastuullinen toiminta.

Stockmann on laatinut henkilöstölle toimintaohjeet väärinkäytös- ja eturistiriitatilanteita varten. Stockmannin toimintaperiaatteet on laadittu auttamaan päätöksenteossa ja mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisussa. Niiden tarkoituksena on yhtenäistää ja selventää Stockmannin toimintakäytäntöjä sekä luoda henkilöstölle yhtenäinen tapa toimia vastuullisesti ympäri maailmaa.

Konsernin kansainvälinen toiminta asettaa haasteita määrätietoiselle korruptionvastaiselle toiminnalle. Korruptionvastaiset periaatteet ovat

myös osa BSCI:n eettisiä periaatteita (BSCI Code of Conduct) ja Stockmannin tavarantoimittajien toimintaperiaatteita, joita käytetään Stockmannin omien merkien hankintaketjussa.

Jo ennen koko konsernia koskevia toimintaperiaatteita Stockmannin henkilöstö on saanut henkilökunta-alennuksia koskeissa säännöissä ohjeet etenkin tavarantoimittajilta saatujen näytteiden, lahjojen, matkakulujen ja muiden rahallisten etuuksien vastaanottamisesta. Lindexin eettiset periaatteet muodostavat perustan korruptionvastaiselle työlle Lindexillä, ja niitä käytetään kaikissa toimintamaissa ja ne esitellään kaikille tavarantoimittajille ennen yhteistyön aloittamista. Tavarantoimittajamme eivät esimerkiksi saa antaa muuta kuin tavanomaisia liikelahjoja yksittäisille työntekijöillemme.

Korruptionriskin arviointi

Hallitus on vahvistanut yhtiön riskienhallinnan periaatteet, jotka koskevat Stockmann-konsernin kaikkia liiketoimintayksiköitä ja -alueita. Olenainen osa sisäistä valvontaa on sisäinen tarkastus, joka toimii erillisenä yksikkönä toimitusjohtajan alaisuudessa ja raportoi havainnoistaan hallitukselle.

Stockmannin hallitus ja konsernin johtoryhmä arvioivat säännöllisesti strategiaproessin yhteydessä liiketoimintaan liittyviä riskitekijöitä sekä riskienhallintatoimenpiteiden riittävyyttä. Riskienhallintaa tukevat sisäiset kontrollijärjestelmät ja ohjeet. Riskienhallintaohjeistusta on erikseen laadittu muun muassa seuraaville osa-alueille: IT ja tietoturva, rahoitus, ympäristöasiat, väärinkäytökset, turvallisuus ja vakuutukset.

Liiketoimintayksiköiden johtoryhmät vastaavat strategisten ja taloudellisten suunnitelmien laatimisesta omissa yksiköissään; liiketoimintariskien analysointi ja hallintatoimenpiteiden arviointi ovat osa strategian laatimista. Liiketoimintariskejä analysoidaan myös strategiaproessin ulkopuolella,

erityisesti merkittävien hankkeiden ja investointien yhteydessä, ja niistä raportoidaan tarvittaessa yhtiön hallitukselle. Yhtiön riskienhallinnasta, riskitekijöistä ja sisäisistä valvontajärjestelmistä kerrotaan tarkemmin vuosikertomuksessa.

SO4 Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus

Työntekijöitä koulutetaan toimintaperiaatteisiin liittyvissä asioissa, ja heitä kannustetaan ottamaan yhteyttä omaan esimieheneen tilanteissa, joissa parhaan toimintatavan valitseminen on epäselvää. Konsernin toimintaperiaatteet on julkaistu konsernin verkkosivuilla, ja niistä on tiedotettu myös sisäisesti intranetissä, henkilöstölehdessä ja info-ruuduilla vuoden 2014 aikana.

Toimintaperiaatteita käsittelevä verkkokoulutus, johon on sisällytetty myös korruptionvastaisen politiikan sisältö, laadittiin vuonna 2014. Verkko-koulutus julkaistaan vuonna 2015, ja sen valmisti työryhmä, johon kuului jäseniä eri liiketoimintayksiköistä.

Myös henkilökunta-alennuksia koskeissa säännöissä ja Lindexin eettisissä periaateissa kerrotaan korruptionvastaisesta toiminnasta.

SO5 Vahvistetut lahjonta- ja korruptiota-paukset ja niihin liittyvät toimenpiteet

Vuonna 2014 Stockmannin tietoon ei tullut yhtään korruption liittyvää oikeusjuttua konsernia vastaan.

SO6 Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain

Stockmann ei tue poliitikkoja, poliittisia puolueita tai vastaavia organisaatioita suoraan eikä epäsuoraan lahjoituksin.

SO7 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvien oikeustoimien lukumäärä ja oikeuden päätökset

Ei oikeuskanteita eikä tuomioita vuonna 2014.

Ympäristöasioihin ja työoloihin ja ihmisoikeuksiin liittyvien epäkohtien valitusmekanismit

Stockmannin työntekijöiden on ilmoitettava toimintaperiaatteiden rikkomuksista ja väärinkäytös-epäilyistä esimiehelle, yksikön turvallisuuspäällikölle, yhtiön johdolle, lakiasiain yksikköön tai konsernin sisäiseen tarkastukseen. Ilmoitukset tutkitaan aina luottamuksellisesti.

Toimintaperiaatteiden rikkomuksiin liittyvälle valitusmekanismille on havaittu lisätarvetta, minkä seurauksena vuonna 2014 ryhdyttiin valmistelevaan kolmannen osapuolen ylläpitämään, konsernin laajuista ilmiäntokanavaa. Ilmiäntokanava otetaan käyttöön vuonna 2015. Kanava toimii työkaluna Stockmannin työntekijöille, liikekumppaneille ja muille sidosryhmille, ja sen kautta voi ilmoittaa epäilyistä tai havaituista poikkeamista Stockmannin toimintaperiaateista. Ilmoitukset voi tehdä nimettömänä internetissä tai puhelimitse. Tapaukset raportoidaan konsernin lakiosastolle ja Lindexin osalta myös Lindexin turvallisuusosastolle. Valitusmekanismi on tehokas väline väärinkäytösten ehkäisemiseen, ja sen käyttöönotto kertoo Stockmannin sitoutumisesta eettiseen liiketoimintaan.



Stockmann-konsernin yhteiskuntavastuun johtamisesta, kehitystyöstä ja seurannasta vastaa yhteiskuntavastuun ohjausryhmä

Asiakaslähtöisyys



Asiakkaat ovat tärkein sidosryhmämme. Haluamme kehittää vuoropuhelua asiakaidemme kanssa ja ymmärtää paremmin heidän tarpeitaan ja odotuksiaan Stockmannia kohtaan. Asiakaslähtöisyys on yhtiömme perusarvoja, ja sillä varmistetaan, että asetamme asiakkaiden tarpeet etusijalle. Stockmann noudattaa toiminnassaan voimassa olevaa kilpailulainsäädäntöä ja edistää vapaata kilpailua toimialallaan.

Asiakastyytyväisyys

Stockmann-tavaratalot tunnetaan asiakaslähtöisestä palvelustaan. Erinomainen ja asiantunteva asiakaspalvelu saavutetaan henkilökunnan säännöllisellä koulutuksella alkaen perusteellisesta perehdyttämisestä. Asiakaslähtöisyys ohjaa vahvasti yhtiön toimintaa, ja ensiluokkaiseen, odotukset ylittävään palveluun panostetaan voimakkaasti. Konsernin liiketoimintayksiköt kehittävät toimintaansa asiakastyytyväisyystutkimusten sekä asiakas- ja henkilöstöpalautteen perusteella. Asiakas-

suhteesta kertovia tietoja hyödynnetään asiakaspalvelun ja myynnin kehittämisessä, henkilöstön päivittäisessä ohjaamisessa, esimiesten osaamisen kehittämisessä, palkitsemisessa ja sitouttamisessa sekä koulutusohjelmien suunnittelussa.

Liiketoimintayksiköt mittaavat asiakastyytyväisyyttä ja tunnettuutta säännöllisesti ja kehittävät toimintaansa mittaustulosten perusteella. Asiakastyytyväisyyden kehittymistä seurataan aktiivisesti suhteessa laajempaan kilpailukenttään ja vähittäiskaupan markkinoihin. Stockmann-konsernissa liiketoimintayksiköillä on käytössä omat brändi-

kohtaiset asiakaspalautekanavansa. Kaikille yhteydenottoa pyytäneille asiakkaille vastataan aina.

PR5 Asiakastyytyväisyystutkimusten tulokset

Stockmannin asiakkaita kutsuttiin mukaan asiakastuntijoiksi kampanjassa, joka alkoi elokuussa 2014. Tavoitteena oli kehittää ostokokemuksesta Stockmannilla entistäkin parempi. Asiakastuntijakysely oli saatavilla Stockmannin verkkokaupassa ja sosiaalisen median kanavissa, ja se lähetettiin sähköpostilla valikoiduille kanta-asiakkaille. Kyselytutkimukseen saatiin yli 20 000 vastausta ja aiheesta Facebookissa käytyjä keskusteluita katsottiin yli 180 000 kertaa.

Eniten kommentoitiin asiakaspalvelua ja tuotevalikoimaa. Asiakaspalvelua pidettiin hyvänä ja ammattimaisena, vaikka myyntihenkilöstön riittävyydestä oltiinkin huolissaan. Vastauksissa toivottiin Stockmannin valikoimaan lisää sellaisia brändejä, joita ei ole saatavilla vielä muualla Suomessa. Verkkokauppaa kritisoitiin, joskin Hullut Päivät -kampanjan aikana sen toimintaan oltiin tyytyväisiä. Herkuu sai runsaasti myönteistä palautetta. Palautteen suuri määrä oli iloinen yllätys, ja saatua palautetta hyödynnetään Stockmannin strategiatyössä.

Omien asiakaskyselyidemme ohella seuraamme Stockmanniin liittyvää keskustelua sosiaalisessa mediassa. Kesällä 2014 osallistuimme Facebookissa ”Pelastetaan Stocka” -ryhmässä käytyyn keskusteluun. Tulokset käydystä keskustelusta ja saadusta palautteesta on esitetty pääpiirteissään sivulla 8.

Varmistaaksemme asiakastuntija-keskustelun jatkumisen perustimme syyskuussa 2014 asiakaspaneelin, jonka jäseninä on tuhansia Stockmannin kanta-asiakkaita. Paneeli on uusi keino pitää

yhteyttä asiakkaisiin. Vuoden loppuun mennessä pidimme useita paneelikeskusteluita, joihin osallistuminen oli erittäin aktiivista. Keskusteluiden aiheita olivat tuotevalikoima, asiakaspalvelu ja kampanjat.

Asiakaspaneelin ohella asiakastyytyväisyyttä mitataan myös verkko- ja ovensuukyselyillä sekä tavarataloissa mystery shopping -menetelmän avulla.

Lindex järjesti vuonna 2014 kaksi asiakastyytyväisyyskyselyä, joiden aiheina olivat asiakaskokemus ja asiakaspalvelu myymälöissä. Vastausprosentti oli yli 40 ja kumpaankin kyselyyn saatiin noin 70 000 vastausta Ruotsista, Suomesta ja Norjasta. Tulosten perusteella asiakkaat ovat joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yleiskokemukseensa ja suosittelevat myymälää todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti. Asiakaspalvelun tasossa on silti edelleen parannettavaa.

Seppälän asiakaskysely koski Seppälän brändiä ja kevätkampanjoita. Kysely toteutettiin keväällä 2014 ja vastauksia saatiin 300. Palautetta annettiin muun muassa tuotteiden laatuun ja vaatteiden kokoihin liittyen. Näihin asioihin tullaan kiinnittämään huomiota palautteen mukaisesti. Kyselytutkimuksen tulokset otettiin huomioon tarkasteltaessa Seppälän strategiaa, positiointia ja kohderyhmien valintaa. Tehdyt muutokset alkavat näkyä asiakkaille vuoden 2015 aikana.

Markkinointiviestintä

Stockmann kunnioittaa kuluttajan oikeuksia ja toimii markkinoinnissaan vastuullisesti. Toimintatapa on kuvattu konsernin yhteisissä toimintaperiaatteissa. Markkinointiviestinnässämme noudat-

taan Kansainvälisen Kauppakamarin markkinointisääntöjä (Consolidated ICC Code on Advertising and Marketing Communication Practice), kuluttajansuojalakeja ja omaa markkinointistrategiaamme. Vältämme markkinointiviestinnässä harhaanjohtavia käytäntöjä kuten virheellisiä ja harhauttavia viestejä tai oleellisen tiedon poisjättämistä. Markkinointimme ei ole koskaan epäasiallista tai loukkavaa. Kaikki yhtiömme markkinointisuunnittelijat tuntevat nämä käytännöt ja noudattavat niitä. Kunkin liiketoimintayksikön markkinointijohtaja valvoo käytäntöjä.

Asiakkaiden toiveita ja tarpeita on selvitetty laajasti osana Stockmannin strategiatyötä. Uudistettu arvolutuksemme on tarjota ensiluokkainen ostokokemus ja varmistaa, että olemme asiakkaan luottamuksen arvoisia joka päivä, kaikissa palvelutilanteissa ja kaikissa kanavissa. Kaksi strategiatyöryhmää käsittelevät markkinointiin liittyviä aiheita, kuten mediastrategiaa, kanta-asiakasohjelmaa ja Stockmannin Brand Bookia.

Lindex seuraa brändimielikuvan kehitystä brändiseurannan avulla, ja Seppälä puolestaan toteuttaa systemaattisesti kampanjatutkimuksia kampanjoitten jälkeen. Kuuntelemme aina palautetta ja muutamme toimintaamme tarpeen mukaan. Suurin osa markkinointia koskevasta palautteesta on myönteistä, mutta olemme saaneet myös kritiikkiä koskien mallien valintaa ja lastenvaatteiden sukupuolisidonnaisuutta.

Lindexillä on oma brändistrategiansa ja markkinointiohjeet koskien esimerkiksi kuvia, markkinointitekstejä, mallien valintaa ja kuvankäsittelyä sekä ohjeet sosiaalisen median käyttöön. Lindex on jäsen ruotsalaisessa mainontaa valvovassa itsesäätelevässä organisaatiossa, Reklamombudsmannen (RO), jonka yritykset ovat perustaneet mainonnan tason arvioimiseksi ja ylläpitämiseksi. RO vastaanottaa mainontaan liittyviä valituksia ja arvioi, noudattaako mainonta Kansainvälisen Kauppakamarin markkinointisääntöjä. RO tarjoaa myös eettistä

markkinointia koskevaa tietoa, ohjeita ja koulutusta. Järjestön jäsenet saavat myös neuvoja kampanjoitensa mainosteksteihin liittyen.

Stockmannin liiketoimintayksiköt tukevat hyvän tekeväisyysjärjestöjen voittoa tavoittelemattomia hankkeita osana omia kaupallisia kampanjoitansa ja toimintaansa. Lisätietoa on sivulla 22.

PR6 Kiellettyjen tai kiistanalaisten tuotteiden myynti

Stockmann ei myy kiellettyjä tuotteita. Stockmann-konsernin liiketoimintayksiköt laativat tarpeen mukaan tuotevalikoimia sekä ostotoimintaa koskevia linjauksia. Toimittajia koskevat vaatimukset kieltävät tietyt käytännöt omien merkkimme valmistuksen osalta, mukaan lukien farkkujen hiekkapuhallusmenetelmän, ja asettavat eläinten oikeuksia koskevia perusvaatimuksia koskien muun muassa angora- ja merinovillaa, nahkaa, turkiksia, höyheniä ja untuvaa, sekä linjauksia puuvillalle ja kemikaaleille. Esimerkiksi angoravillaa koskevia vaatimuksia tiukennettiin vuoden 2013 lopulla alkaneen julkisen keskustelun seurauksena ja angoratuotteiden valikoimaa supistettiin. Stockmann-tavarataloilla on lisäksi vastuullisuutta koskevia tuotelinjauksia, jotka koskevat trooppisista luonnonmetsistä peräisin olevaa puuta, kala- ja äyriäistuotteita sekä munia. Kaikki tuotelinjaukset on julkaistu konsernin verkkosivuilla. Ilotulitteiden myynti lopetettiin tavarataloissa vuonna 2012. Aitoa turkista sisältäviä tuotteita ei myydä Fashion Chains-yksikössä.

Palautte, joka liittyy tuotevalikoimassamme oleviin kiistanalaisiin tuotteisiin, otetaan tarkasti huomioon osto- ja suunnittelutoiminnoissa. Asiakkaat ovat vuosien varrella esittäneet kysymyksiä ja huomioita koskien tietyitä tuotteita tavaratalojen valikoimissa. Näitä tuotteita ovat muun muassa turkistuotteet, minkä seurauksena turkkeja ei enää pidetä valikoimassa, sekä tietyt tonnikalat ja trooppiset katkaravut, jotka ovat WWF:n punaisella listalla ja joille

etsimme jatkuvasti vihreällä listalla olevia vaihtoehtoja saatavuuden mukaan. Näihin tuotteisiin lukeutuu myös hanhenmaksia, jonka osalta olemme varmistaneet ranskalaiselta toimittajalta eläinten kasvatusolojen vastuullisuuden, ja jolle tarjoamme myös kotimaisia vaihtoehtoja, jotka eivät ole kiistanalaisia. Näitä tuotteita ovat myös tietyt Yhdysvalloista tuotavat tuotteet, joissa saattaa olla Yhdysvalloissa sallittuja geenimuunneltuja organismeja, joista on selkeä maininta tuotetiedoissa.

PR7 Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan

Mainonnan eettiselle neuvostolle ei tehty lainkaan konsernin mainoksia koskevia ilmoituksia vuoden aikana. Ruotsin Reklamombudsmannen- mainonnanvalvontajärjestölle (RO) tehtiin kaksi valitusta koskien Lindexin markkinointikampanjoita. Valitukset todettiin perusteettomiksi. RO ei ole koskaan huomauttanut Lindexiä tai todennut sen rikkoneen mainontaa koskevia normeja. Lainsäädäntöä tai vapaaehtoisia toimintaperiaatteita ei rikottu vuoden 2014 aikana.

Asiakkaiden yksityisyydensuoja

Vaalimme asiakkaidemme yksityisyyttä ja loukkamattomuutta. Asiakastietojen luovuttamisessa ja käyttämisessä noudatamme tiukasti Stockmannin tietosuojakäytäntöjä. Asiakkaiden yksityisyydensuojaa koskeva koulutus on osa uusien työntekijöiden perehdytystä.

Stockmann-konsernin liiketoimintayksiköillä on neljä kanta-asiakasohjelmaa: Stockmannin ja Hobby Hallin kanta-asiakasohjelmat, More at Lindex ja Seppälä Klubi. Kanta-asiakkaita on

yhteensä 8,4 miljoonaa. Yhtiöt pitävät kanta-asiakkaisiin säännöllisesti yhteyttä ja tarjoavat heille tarjouksia ja rahanarvoisia etuja. Kanta-asiakasjärjestelmien rekisteriselosteet löytyvät kunkin yksikön verkkosivuilta.

Jokaisella kanta-asiakasohjelmalla on oma asiakasrekisterinsä, jotka on kerätty asiakassuhteiden hoitamiseksi sekä asiakaspalvelu- ja markkinointitarkoituksiin. Stockmann käsittelee asiakkaidensa ja yhtiökokoukseen osallistuvien osakkeenomistajiensa henkilötietoja luottamuksellisesti voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

PR8 Asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä

Vuonna 2014 Stockmann sai joitakin asiakkaiden henkilötietojen käsittelyä koskevia yhteydenottoja. Tapaukset käsiteltiin, eivätkä ne johtaneet jatkotoimenpiteisiin. Viranomaisistaohilta ei saatu kanta-asiakasjärjestelmiä koskevia valituksia tai huomautuksia.

Stockmann-konsernin liiketoimintayksiköillä on **neljä kanta-asiakasohjelmaa**: Stockmannin ja Hobby Hallin kanta-asiakasohjelmat, More at Lindex ja Seppälä Klubi. Kanta-asiakkaita on yhteensä 8,4 miljoonaa.

Työllistäminen & hyvinvointi

Arvostamme työntekijöitämme ja kohtelemme heitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Periaatteemme on tarjota työntekijöillemme yhdenvertaiset mahdollisuudet. Työntekijöille maksetaan työstä oikeudenmukainen korvaus, ja heitä kannustetaan henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehitykseen ja kasvuun. Tarjoamme terveelliset ja turvalliset työolosuhteet ja kannustamme työntekijöitä huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Tavoittemme on olla houkutteleva ja pidetty työnantaja työmarkkinoilla.

Konsernin henkilöstöpolitiikka perustuu yhtiön arvoin, henkilöstöstrategiaan ja konsernin toimintaperiaatteisiin. Lisäksi jokaisella liiketoimintayksiköllä on omat, yksityiskohtaisemmat henkilöstökäytäntönsä, jotka tukevat yksilön onnistumista ja henkilöstön hyvinvointia. Hyvän henkilöstöpolitiikan toteutumista seurataan henkilöstökyselyiden, kehityskeskustelujen ja muiden palautekanavien avulla. Yhteistyötä tehdään myös paikallisissa henkilöstötoimikunnissa ja konsernin henkilöstötoimikunnassa. Henkilöstöjohtaja, joka on myös konsernin johtoryhmän jäsen, vastaa yhtiön henkilöstöasioista.

G4-10 Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna

Työsopimus

Määräaikaisten työntekijöiden tarve on vähittäiskaupassa suuri, koska etenkin kesä- ja joulusesongit lisäävät kausityöntekijöiden tarvetta. Stockmann-konsernin työntekijöistä 18 (16) prosentilla oli määräaikainen työsopimus vuonna 2014.

Kokopäiväisiä työntekijöitä oli 6 193 (6 765) henkilöä ja osa-aikaisia 8 263 (8 676) henkilöä, eli 57 prosenttia koko työvoimasta.

Kausivaihtelut

Stockmann-tavaratalot ja Fashion Chains -liiketoimintayksikkö tarjoavat monille nuorille mahdollisuuden tutustua kaupanalan toimintaan esimerkiksi oppilaitosten erilaisten käytännön harjoittelujaksojen kautta. Vuonna 2014 Stockmannin Suomen tavarataloissa oli yhteensä 1 386 (1 403) kausityöntekijää kevään Hulluilla Päivillä ja 1 504 (1 512) syksyllä. Lisäksi tavaratalot ja tukitoiminnot tarjosivat työkokemusta yli 200 (300) kesätyöntekijälle ja yli 500 (700) harjoittelijalle raportointivuonna.

Index tarjoaa harjoittelupaikkoja sekä pääkonttorissa että myymälöissä ja tekee vakiintunutta yhteistyötä eri yliopistojen kanssa harjoittelupaikojen suhteen. Pääkonttorissa työskentelee vuosittain 20–30 harjoittelijaa, suurin osa suunnittelu- ja osto-organisaatioissa.

Lisäksi Index palkkaa joka vuosi noin 20 kausityöntekijää kesä- ja joululomien ajaksi. He työskentelevät pääkonttorin jakelukeskuksessa tai talousosastolla.

Indexin myymälöissä lisätyövoimaa tarvitaan kesä- ja joululomien aikaan. Lisätyövoiman tarve ratkaistaan pääasiassa tarjoamalla myymälöiden osa-aikaisille ja extra-työntekijöille enemmän tunteja.

Seppälällä on samankaltainen harjoittelijakäytäntö kuin Indexillä. Vuonna 2014 Seppälän myymälöissä työskenteli 108 harjoittelijaa ja pääkonttorissa 12 (18) harjoittelijaa. 53 kesätyöntekijää työskenteli Seppälän myymälöissä ja varastossa 7.

Alueellinen jakauma

Stockmann-konsernin työntekijöistä enemmistö, 6 382 henkilöä, työskenteli Suomessa, seuraavaksi eniten, 2 631 henkilöä, Ruotsissa ja lähes yhtä paljon, 2 607 henkilöä, Venäjällä. Yhteensä he muodostavat 80 prosenttia koko henkilöstömäärästä, joka oli 14 456 (15 441) henkilöä.

Itsenäiset ammatinharjoittajat ja freelancerit

Itsenäisten ammatinharjoittajien tai freelancereiden käyttö on Stockmann-konsernissa erittäin vähäistä ja rajoittuu lähinnä joihinkin tapauksiin varastotoiminnoissa ja markkinoinnissa.

Sukupuolijakaumaan liittyviä tietoja ei tällä hetkellä ole saatavissa. Tavoite on alkaa kerätä tietoja ja raportoida niistä vuodesta 2016–2017 alkaen.

G4-11 Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö

Suomessa noin 82 (84) prosenttia Stockmann-konsernin henkilöstöstä on työehtosopimusten piirissä. Kaikki Indexin työntekijät Ruotsissa, Norjassa ja Suomessa (ylempiä toimihenkilöitä lukuun ottamatta) ovat työehtosopimusten piirissä. Venäjällä työehtosopimuksia ei ole käytössä. Stockmann kunnioittaa henkilöstönsä järjestäytymisvapautta ja oikeutta työehtosopimustoimintaan.

Yhtiö ei seuraa järjestäytymisastetta, mutta tilastoi Suomessa sellaiset työntekijät, joiden ammattiyhdistysjäsenmaksu pidätetään palkasta. Vuonna 2014 Suomessa työskentelevästä henkilökunnasta 30 (29) prosenttia oli jäsenmaksuperinnän piirissä. Muissa toimintamaissa ei ole kerätty tilastoja järjestäytymisestä.

Työllistäminen

Stockmann-konserni on merkittävä työnantaja: vuoden 2014 lopussa yhtiöllä oli yhteensä 14 456 työntekijää 15 maassa. Suurin henkilöstömäärä oli tavarataloryhmässä, jossa oli vuoden lopussa 8 229 (8 955) työntekijää. Henkilöstömäärän väheneminen johtui lähinnä rakenteellisista uudistuksista, joita käsitellään myöhemmin tässä luvussa. Muotiketjut-liiketoimintayksikössä oli vuoden lopussa yhteensä 5 930 (6 186) työntekijää, joista 5 031 (4 999) työskenteli Indexillä ja 1 060 (1 346) Seppälässä. Seppälä-myymälöiden määrä laski vuoden aikana 34 myymälällä, mikä selittää henkilöstömäärän vähenemisen. Stockmannin konsernihallinnossa työskenteli vuoden lopussa 136 (141) työntekijää ja yhtiön ostokontoreissa 161 (159) työntekijää.

Taloudellisen tuloksen heikentymisen seurauksena Stockmann teki monenlaisia kustannussäästöjä vuonna 2014, mikä vaikutti sekä kausityöntekijöiden että vakituisten henkilöstön määrään. Rakenteellisista uudistuksista neuvoteltiin työntekijöiden kanssa yhteistoimintaneuvotteluissa, joita järjestettiin vaihteittain Suomen organisaation eri osissa. Yhteistoimintamenettelyllä oli vaikutusta koko konsernin henkilöstöön Suomessa, Indexin

työntekijöitä lukuun ottamatta. Tukitoiminnoissa ja konsernihallinnossa muutokset johtivat yhteensä 94 irtisanomiseen. Yhtiön sisällä on aktiivisesti etsitty uusia työmahdollisuuksia ja tarjottu niitä henkilöille, joiden työsuhdetta ei ole voitu jatkaa.

Laajimmat yhteistoimintaneuvottelut järjestettiin keväällä 2014 Stockmannin myymälähenkilökunnan piirissä sen jälkeen, kun yhtiö oli kertonut uuden toimintamallin käyttöönotosta Suomen tavarataloissa. Tavaratalojen henkilöstövähennyksiä arvioitiin korkeintaan 330 henkilötyövuotta, mutta vähennysten määrä jäi alhaisemmaksi. Irtisanomisten määrän minimoimiseksi toteutettiin merkittävä osa kustannussäästöistä vähentämällä työntekijöiden sopimustuntimääriä. Tämä vastasi yhteensä 110 henkilötyövuoden vähennystä. Kaikkiin 180 työpaikkaa eli 130 henkilötyövuotta vähennettiin, joista noin 110 vähennettiin irtisanomisten kautta ja loput vapaaehtoisilla irtisanoutumisilla ja eläkkeelle jäämisillä. Vuoden loppua kohden ja vuoden 2015 alussa monille yhteistoimintaneuvottelujen vaikutuspiirissä olleille työntekijöille tarjottiin lisää sopimustunteja tai uutta työsuhdetta.

Uuden strategiansa mukaisesti Stockmann keskittyy jatkossa pääliiketoimintoihinsa ja karsii muita toimintoja. Stockmann Beauty -kosmetiikkamyymälät, jotka työllistävät Suomessa yhteensä noin 50 henkilöä, lopetetaan kevään 2015 aikana. Tavoitteena on tarjota myymälöiden työntekijöille pääkaupunkiseudulla sekä Turun ja Tampereen alueilla uusia tehtäviä tavarataloista. Seppälä lopettaa toimintansa Venäjällä, Latviassa ja Liettuassa vuoden 2015 loppuun mennessä ja supistaa myymäläverkostoaan Suomessa 41 myymälällä vuoden 2015 aikana. Jäljelle jäävä liiketoiminta eli 82 myymälää Suomessa ja 20 myymälää Virossa myydään Seppälän toimitusjohtajalle ja hänen aviomiehelleen 1.4.2015. Kauppa turvaa Seppälän toimintojen jatkuvuuden ja auttaa ylläpitämään liiketoiminnan, joka työllistää noin 600 henkilöä Suomessa ja Virossa.

LA1 Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain

Henkilöstön vaihtuvuus oli 21 (23) prosenttia vuonna 2014. Vaihtuvuus kuitenkin riippuu paljolti paikallisista työmarkkinoista. Suomessa henkilöstön vaihtuvuus oli 13 (17) prosenttia eli huomattavasti alhaisempi kuin Kaupan liiton tietojen mukainen vähittäismyyntialan keskiarvo noin 23 prosenttia. Ruotsissa vaihtuvuus oli 4 prosenttia. Venäjällä henkilöstön vaihtuvuus oli suurta, 57 prosenttia, mutta luku vastaa tasoa paikallisilla työmarkkinoilla. Tietoa henkilöstön vaihtuvuudesta sukupuolen ja ikäryhmän mukaan ei ole kerätty vastavalla tarkkuudella.

LA2 Kokonaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle merkittävässä toimipaikoissa

Stockmann-konserni tarjoaa kaikissa toiminta- maissa paikallisen lainsäädännön edellyttämät henkilöstöedut. Henkilöstöetuja voivat olla esimerkiksi työterveyshuolto, vakuutus työtapaaturmien ja ammattitautien varalta, vanhempainvapaa ja eläke-edut. Henkilöstöedut ovat samat osa-aikaisille ja kokopäiväisille työntekijöille.

Useimmissa maissa työntekijöille tarjotaan selkeästi lainsäädännön ylittäviä etuuksia, kuten sairausvakuutuksia ja ateriaetuja. Kaikki työntekijät voivat ostaa tuotteita konsernin myymälöistä henkilökunta-alennuksella. Stockmann tukee vakituisten työntekijöiden virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa esimerkiksi tukemalla liikuntamahdollisuuksia, erilaisilla henkilöstökerhoilla ja mahdollisuudella vuokrata lomamökkejä Suomessa. Vuonna 2014 yhtiö tuki henkilöstön vapaa-ajan toimintaa noin 100 000 eurolla Suomessa.

Stockmann palkitsee vuosittain pitkäaikaisia työntekijöitä ansiomerkeillä. Perinne sai alkunsa

vuonna 1924, ja 90 vuoden aikana ansiomerkkejä on jaettu yli 20 000 kappaletta. Ansiomerkkejä jaetaan 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 ja 50 vuoden työurasta Stockmann-konsernissa. Vuonna 2014 Stockmannin ja Seppälän työntekijöille myönnettiin yhteensä 740 (659) ansiomerkkiä, joista 518 jaettiin Suomessa, 158 Venäjällä ja 64 Baltian maissa. Suomessa palkittiin yksi työntekijä 50 vuoden ansiomerkillä, joita on yhtiön historian aikana myönnetty yhteensä 69 kappaletta. Ruotsissa Lindexillä on oma palkitsemisjärjestelmänsä, jossa työntekijä palkitaan 25 vuoden palveluksesta. Lisäksi kaikissa yksiköissä työntekijöitä muistetaan 50-vuotispäivänään.

Kaikki Lindexin työntekijät Ruotsissa saavat joka vuosi liikuntaedun, jonka he voivat käyttää halumaansa terveyttä edistävään tarkoitukseen. Lisäksi Lindex tukee rahallisesti Lif-yhdistystä, joka järjestää toimintaa ja kokoontumisia pääkonttorin kaikkien osastojen työntekijöille.

Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet

Stockmann-konserni seuraa hyvien henkilöstökäytäntöjen toteutumista henkilöstökyselyjen, kehityskeskustelujen ja muiden palautekanavien avulla. Lindexillä kaikilla vakituksilla työntekijöillä on vuotuinen kehityskeskustelu esimiehensä kanssa.

Stockmann on ollut edelläkävijä yhteistoimintasioissa Suomessa. Henkilöstölautakunta perustettiin vuonna 1924 – yli viisikymmentä vuotta ennen kuin laki yhteistoiminnasta yrityksissä säädettiin vuonna 1979. Suomessa liiketoimintayksiköillä on omat henkilöstölautakunnat. Seppälän henkilöstölautakunta kokoontuu kahdesti vuodessa, muut lautakunnat neljä kertaa vuodessa. Baltian maissa noudatetaan samantyyppistä toimintamallia.

Suomen henkilöstöasioita käsitellään yhtymä-

lautakunnassa, joka kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. Stockmannin hallituksen kokouksiin osallistuu kaksi henkilöstön edustajaa. Toisen henkilöstön edustajan valitsevat Stockmannin yhtymälautakunnan työntekijäedustajat ja toisen Stockmannin ylempiä toimihenkilöitä edustava yhdistys. Henkilöstön edustajilla on hallituksen kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus.

Vuonna 2014 Stockmann käynnisti strategiauudistuksen. Henkilöstöä on osallistettu strategiatyöhön prosessin kaikissa vaiheissa. Vuoden aikana Lindex elävöitti arvojaan ja Seppälä uudisti arvonsa. Lue aiheista lisää sivulla 10.

LA4 Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitus aika ja sen sisältyminen kollektiivisiin työehtosopimuksiin

Stockmann noudattaa työlainsäädännössä määriteltäviä irtisanomisaikoja kaikissa toimintamaissaan. Suomessa irtisanomisaika on kahdesta viikosta kuuteen kuukauteen työsuhteen pituudesta riippuen. Ruotsissa vähimmäisirtisanomisaika on yksi kuukausi. Venäjällä vähimmäisirtisanomisaikaa ei ole määritely. Uudelleenjärjestelytilanteisiin liittyviä vähimmäisirtisanomisaikoja ei ole määritetty kaupan alan työehtosopimuksissa.

Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet

Stockmann-konserni kunnioittaa työntekijöidensä perusoikeuksia, kuten järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta. Olemme tietoisia siitä, että nämä oikeudet ovat hankintaketjussamme vaarassa jäädä toteutumatta, ja siksi tuemme niiden toteutumista BSCI:n eettisten periaatteiden kautta, joissa on järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevat vaatimukset, sekä muilla toimenpiteillä, joita kuva-

taan luvussa "Tavarantoimittajien ihmisoikeus- ja työolojen arviointi" sivulla 33.

HR4 Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta järjestäytymisen vapautta ja oikeutta kollektiivisesti neuvoteltuihin työehtosopimuksiin on rikottu tai sen on tunnustettu olevan vaarassa olla toteutumatta, ja näiden oikeuksien tukemiseksi toteutetut toimenpiteet

Stockmann-konsernin henkilöstön järjestäytymisvapaudesta ja kollektiivisesta neuvotteluoikeudesta kerrotaan indikaattorin G4-11 kohdalla. Järjestäytymisvapauden toteutumista hankintaketjussa valvotaan BSCI-auditointien sekä ostokonttoreissa työskentelevien vastuullisuusasiantuntijoidemme suorittamien auditointien avulla.

Ihmisoikeusarviointit

Stockmann-konserni kunnioittaa ja edistää kaikkia ihmisoikeuksia.

HR9 Lukumäärä ja prosenttiosuus toiminnoista, joissa on toteutettu ihmisoikeuksien läpikäynti tai vaikutusarviointi

Suurin osa Stockmann-konsernin omista työntekijöistä työskentelee maissa, jotka BSCI on luokitellut alhaisen riskin valtioiksi ihmisoikeusrikkomusten kannalta. Sen vuoksi Stockmannin omista toiminnoista ei ole suoritettu ihmisoikeuksien arviointia. Ihmisoikeuksiin liittyvien riskien arvioinnista hankintaketjussa kerrotaan luvussa "Tavarantoimittajien ihmisoikeus- ja työolojen arviointi" sivulla 33.

Työterveys ja -turvallisuus

Työterveyshuolto on järjestetty kaikissa toimintamaissa paikallisten lakien ja asetusten mukaisesti. Työhyvinvointia ja työturvallisuutta käsitellään säännöllisesti myös työsuojelutoimikunnissa, jotka toimivat paikallisen lainsäädännön vaatimusten mukaisesti ja edustavat kaikkia henkilöstöryhmiä. Ehkäisevään työhön paneudutaan myös koko konserniin työturvallisuuspäivänä, joka järjestetään joka toinen vuosi. Esimiehille Suomessa on lisäksi järjestetty työkykyvalmennusta, jonka tavoitteena on työhyvinvoinnin lisääminen sekä poissaolojen ja niistä aiheutuvien kustannusten vähentäminen.

LA6 Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammatitautitaajuus, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työhön liittyvät kuolemantapaukset jaoteltuna alueittain ja sukupuolen mukaan

Sairauspoissaolojen osuus oli 4,1 (3,8) prosenttia säännöllisestä työajasta Suomessa vuonna 2014, ja vastaava luku muissa toimintamaissa oli 4,0 (4,6) prosenttia työajasta. Suomessa raportoitiin yhteensä 185 (238) työtapaturmaa. Vuoden aikana Suomessa ei sattunut yhtään vakaviin vammoihin johtanutta työtapaturmaa. Ruotsissa raportoitiin yhteensä 57 työtapaturmaa. Useimmat näistä tapaturmista liittyivät kodin ja työn väliin matkoihin ja olivat lähinnä liukastumisia. Sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrä on selvästi alhaisempi kuin kaupan alan keskiarvo Suomessa, mikä on Kaupan liiton tietojen mukaan 5,8 prosenttia.

Vuonna 2014 työterveyshuollon piiriin kuuluivat Suomessa kaikki työntekijät, joiden työsuhte oli kestänyt vähintään neljä kuukautta, eli kaikkiaan 4 999 (5 556) henkilöä. Suomessa konsernin yksiköiden työterveyshuolto on järjestetty oman työterveysaseman ja ulkoistettujen palvelujen avulla. Helsingissä konsernin oma työterveysasema

palvelee pääasiallisesti kaikkia pääkaupunkiseudun työntekijöitä. Muualla maassa sekä Suomen Lindeillä ja Seppälässä työterveyshuolto on ulkoistettu. Suomessa työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 1,9 (2,0) miljoonaa euroa. Työterveyshuollon nettokustannus työntekijää kohden vuonna 2014 Suomessa oli noin 175 (150) euroa. Kustannuksen kasvu johtui lähinnä sähköisen reseptin käyttöönotosta.

Sukupuolijakaumaan liittyviä tietoja ei tällä hetkellä ole saatavilla

Koulutus

Järjestelmällinen, jatkuva koulutus on keskeinen osa henkilöstökäytäntöjämme ja koostuu enimmäkseen erilaisista sisäisistä kursseista ja koulutustilaisuuksista, joita järjestetään kaikissa liiketoiminnoissa ja henkilöstöryhmissä.

LA9 Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden jaoteltuna sukupuolen mukaan henkilöstöryhmittäin

Koulutustuntien määrä Lindeillä vuonna 2014 oli yhteensä 69 360 (57 500) tuntia eli 9 248 päivää. Määrä vastaa 13,6 (11,5) tuntia työntekijää kohden. Koulutustuntien keskiarvot henkilöstöryhmittäin olivat 11 tuntia esimiestä kohden, 15 tuntia pääkonttorin työntekijää kohden ja 13,5 tuntia myymälätyöntekijää kohden.

Seppälässä koulutusta annettiin yhteensä 18 637 (15 000) tuntia. Määrä vastaa 14 koulutustuntia työntekijää kohden.

Tavarataloryhmän esimiehiä Suomessa koulutettiin yhteensä 29 000 tunnin verran eli 3 867 päivää erilaisilla sisäisillä kursseilla, sisältäen LEAD-johtajakoulutusohjelman. Muiden henkilöstöryhmien ja toimintamaiden osalta koulutustunneista ei ole kerätty yhtä tarkkoja tilastoja, mutta yhteen-veto niistä esitetään seuraavassa.

Suomen tavarataloryhmä (nyk. Stockmann Retail) järjestää myynnin henkilöstölle erilaisia koulutuksia. Kaikki uudet työntekijät, mukaan lukien Suomen konsernihallinnon uudet työntekijät, osallistuvat vuonna 2014 uudistettuun BASE-koulutukseen, joka oli aiemmalta nimeltään START.

Vuoden aikana organisaatiota muutettiin monin tavoin. Esimiestyön tueksi järjestettiin koulutusta muutoksenhallinnassa ja johtamisessa vaikeina aikoina sekä yhteistoimintaneuvotteluihin ja irtisanomisiin liittyvää koulutusta.

Keväällä 2014 käynnistynyt Certified Business Coach -koulutus, jossa johtamistaitoja kohennetaan valmennuksen avulla, jatkui vuoden loppuun asti. Vuonna 2014 jatkettiin LEAD-johtajuuskoulutusta, jonka tavoitteena on parantaa esimies- ja johtamistaitoja Stockmannin johtajuuskriteerien mukaisesti. Johtajuuskriteerien mukaan Stockmann arvostaa tavoitteellista, arvostavaa, innostavaa, johdonmukaista ja valmentavaa johtajuutta. Kriteerit otettiin käyttöön myös kehityskeskusteluissa. Uuden organisaatiomallin käyttöönottoa tavarataloissa tuettiin erilaisin avainhenkilöstön koulutuksin, joissa noin 140 henkilöä osallistui sekä henkilökohtaiseen että ryhmävalmennukseen.

Myös markkinointiosastolla tapahtui suuria muutoksia vuoden aikana. Markkinoinnin johto ja markkinointiprojekteihin osallistuvat työntekijät saivat projektinhallintakoulutusta, jonka päämääränä oli tukea työympäristön järjestelmällistä kehittämistä.

Hankintaketjun haasteet ja hallinta olivat aiheena useassa sisäisessä tiedotustilaisuudessa, joita Stockmann vuoden aikana järjesti sisääänostajilleen ja osastopäälliköilleen. Tilaisuudet tukivat tavoitetta vastuullisesta, läpinäkyvästä ja jäljitettävästä muotituotteiden hankintaketjusta.

Henkilöstön ympäristötietoisuutta lisätään jatkuvalla koulutuksella ja säännöllisillä sisäisillä tiedotteilla, joista kerrotaan lisää kohdassa

Energia- ja materiaalihetkokuus sivulla 38.

Lindexillä jatkuvaa ammatillista kehittymistä tuetaan sisäisten koulutusten ja tapahtumien avulla. Lindexillä on oma Souls-ohjelma, jonka avulla etsitään koko ketjun menestystä vauhdittavia ideoita. Vuonna 2014 Lindex Souls -ohjelmassa oli 12 osanottajaa. Lindex Souls 2014 -ohjelmaan osallistuvien tehtävänä oli toimia roolimalleina sekä kertoa siitä, miten Lindexin arvot kuvastuvat heidän työssään ja miten ne auttavat heitä jokapäiväisessä päätöksenteossa Lindexillä. Lindex Souls -tarinoiden avulla henkilöstöä autettiin ymmärtämään uudistettuja arvoja ja toimimaan niiden mukaan.

Kolmivaiheisen Lindex-johtajuusohjelman koulutuksia pidettiin pääkonttorilla, ja kukin esimies sai keskimäärin 11 tuntia koulutusta. Esimiehet perehtyivät noin 10 hengen ryhmissä työympäristöasioihin, työläinsäädäntöön ja haastatteluteknikoihin. Koulutusta annettiin myös palkkaukseen, budjetointiin sekä viestivään johtajuuteen liittyen.

Pääkonttorissa koulutusta annettiin keskimäärin 15 tuntia työntekijää kohden. Tämä luku sisältää yhteiskuntavastuuaiheisen työpajan noin 350 osallistujalle sekä visiota ja arvoja käsittelevän koulutuksen noin 500 osallistujalle. Asiakaskokemukseen ja Brand Platformiin keskittyviä koulutuksia järjestettiin myös vuoden mittaan.

Myyvälöissä työntekijät saivat koulutusta keskimäärin 13,5 tuntia. Koulutukset käsitelivät visiota ja arvoja, turvallisuutta sekä asiakaskokemusta ja Brand Platformia.

Seppälässä koulutuksia järjestettiin kaikilla osastoilla. Myymälähenkilöstö sai koulutusta yhteensä 17 130 tuntia, joihin kuuluivat myös myymäläpäällikköpäivät ja myymäläkokemusprojekti, jonka tavoitteena oli tehdä Seppälän myymälöistä innostavampia ja ostokokemuksesta mahdollisimman helppo ja miellyttävä. Osto- ja suunnitteluosastoilla koulutusta annettiin yhteensä 986 tuntia. Koulutuksissa aiheina olivat laatu sekä kestävät

materiaalit ja ostoprosessit. Henkilöstöosasto järjesti 680 tunnin edestä sisäisiä koulutuksia esimiehille ja myymälähenkilöstölle esimerkiksi turvallisuudesta ja työläinsäädännöstä.

Sukupuolijakaumaan liittyviä tietoja ei tällä hetkellä ole saatavilla

LA10 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat henkilöstön jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymistilanteissa

Jatkuva ammatillinen kehitys ja aktiiviset sisäiset työmarkkinat ovat Stockmannin vahvuuksia. Mahdollisuus vaihtaa tehtäviä liiketoimintayksiköiden, toimintojen ja eri maiden välillä edesauttaa oppimista ja osaavan henkilöstön pitämistä yhtiön palveluksessa. Monilla konsernin johtohenkilöillä on työkokemusta eri puolilta yritystä, esimerkiksi asiakaspalvelutehtävistä.

Stockmannilla on käytössä työkyvyn varhaisen tuen malli, joka koostuu työkykykeskustelusta, sairauspoissaolojen seurannasta, työhön paluun tuesta ja päihdeohjelmasta. Työkykykeskustelu on esimiesten työväline. Luottamuksellisissa keskusteluissa esimies ja työntekijä voivat käsitellä työntekijän työkyvyssä tapahtuneita muutoksia. Sairauspoissaolojen seuranta vaatii esimiehen ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä, ja joskus mukana ovat myös henkilöstön ja henkilöstöhallinnon edustaja. Mikäli sairauspoissaolot ylittävät 30 päivää tai 10 sairauslomajaksoa vuodessa, esimies kutsuu työntekijän työkykykeskusteluun. Stockmannilla käytetään aktiivisesti erilaisia työhön paluun tukimuotoja, kuten työkokeilua ja osasairauslomaa. Yhtiössä on käytössä myös päihdeohjelma päihteiden väärinkäyttöön puuttumiseksi. Varhaisen tuen mallin periaatteet löytyvät yhtiön intranetistä ja niitä päivitetään säännöllisesti, viimeksi tammikuussa 2013.

Stockmannin työterveyshuollossa työkykyasioita

käsitellään jokaisella vastaanottokäynnillä ja työntekijöille kerrotaan ammattitaupeista ja muista työhön liittyvistä riskeistä sekä opastetaan tarvittaessa esimerkiksi ergonomiassa. Työkyvyn tukemista ovat myös esimiehen antama tuki, turvallinen työympäristö ja mahdollisuus ravitsevaan ruokaa työpäivän aikana. Ehkäisevään työhön paneudutaan myös koko konsernin työturvallisuuspäivänä.

Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet; Tasa-arvoinen palkitseminen; Syrjinnän kielto

Stockmann kohtelee kaikkia työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti henkilöstön monimuotoisuutta arvostaen. Syrjintä on ehdottomasti kielletty.

Stockmannilla on tasa-arvosuunnitelma, jota päivitetään säännöllisesti ja jonka yhtiön henkilöstölautakunta hyväksyy (ks. Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet, s. 28). Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on tilastojen avulla nostaa esiin rakenteellisia ongelmia työtehtävissä ja asettaa parannustavoitteita entistä tasa-arvoisemman työympäristön saavuttamiseksi.

Tasa-arvoisuuden toteutumista edistetään kaikissa henkilöstöryhmissä. Keskinäinen kunnioitus ja yhdessä sovittujen sääntöjen noudattaminen ovat osa tätä toimintaa. Rekrytoinnissa hakijoita arvioidaan yhdenvertaisten mahdollisuuksien hengessä ja miehiä ja naisia palkataan kaikkiin tehtäviin ilman perinteisiin miesten ja naisten töihin liittyviä ennakkoluuloja. Ikä, sukupuoli tai uskonnollinen vakaumus otetaan huomioon vain, mikäli siihen on työtehtäviin perustuva, aiheellinen syy.

Myyjien ikäjakauman tasapainottamiseksi pidämme erityisen tärkeänä osaavien keski-ikäisten naisten ja miesten palkkaamista myyjiksi Stockmannin tavarataloihin.

LA12 Organisaation hallintoelinten kokoonpano ja henkilöstön jakauma henkilöstöryhmittäin jaoteltuna sukupuolen, ikäryhmän, vähemmistöryhmän ja muiden monimuotoisuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti

Vuonna 2014 konsernin henkilöstöstä oli naisia 85 (85) prosenttia ja miehiä 15 (15) prosenttia. Naispuolisten esimiesten osuus on korkea kaikissa toiminnoissa: Suomessa ja ulkomailla työskentelevistä esimiestason työntekijöistä naisia oli 64 (63) prosenttia. Stockmannin hallituksessa kahdeksasta jäsenestä kolme (2013: kahdeksasta jäsenestä kolme) oli naisia. Konsernin johtoryhmään kuului kaksi (kaksi) naista.

Uskomme että paikallisen henkilöstön käyttö tuo lisäosaamista ja monimuotoisuutta yhtiön toimintaan ja luo samalla myös taloudellisia kerrannaisvaikutuksia paikkakunnalle. Vuoden 2014 lopussa 56 (54) prosenttia henkilöstöstä eli 8 074 (8 408) henkilöä työskenteli Suomen ulkopuolella.

Tavarataloryhmän toiminnoissa Suomen ulkopuolella ylemmässä ja keski johdossa työskenteli kuusi (kuusi) paikallista henkilöä Venäjällä ja Baltian maissa. Vuonna 2014 tavarataloryhmän johtoryhmässä ja Suomen tavaratalojen johdossa oli yksi Viron kansalainen ja loput suomalaisia. Baltian maiden ja Venäjän tavaratalojen johtajat ja maajohtoryhmien jäsenet olivat kaikki paikallisia (81 prosenttia).

Kaikki vuonna 2014 Lindexin ylimmässä johdossa työskennelleet olivat ruotsalaisia. Lindexin maajohtajista 60 prosenttia (60 prosenttia) oli paikallisia. Seppälän johtoryhmässä vuonna 2014 oli kuusi (seitsemän) suomalaista jäsentä sekä yksi venäläinen jäsen.

Tiedot työntekijöiden keski-ikästä löytyvät Henkilöstölukuja-taulukosta. Suomessa ei lainsäädännön mukaan kerätä tietoa vähemmistöihin kuulumisesta.

LA13 Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin merkittämissä toimipaikoissa

Stockmannilla on tasa-arvosuunnitelma, jota päivitetään säännöllisesti. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on tilastojen avulla nostaa esiin rakenteellisia ongelmia työtehtävissä ja asettaa parannustavoitteita entistä tasa-arvoisemman työympäristön saavuttamiseksi.

Naisten ja miesten palkkatasa-arvoa seurataan Suomessa tunti- tai kuukausipalkkaindeksillä, jossa naisten palkkaa verrataan miesten palkkaan (indeksi 100) henkilöstöryhmittäin. Indeksillä on päivitetty viimeksi 31.12.2013 ja se kattaa Suomen henkilöstön. Indeksillä on suuntaa-antava, sillä se ei ota huomioon tehtävien erilaisuutta tai vaatimustasoa. Myyjien, varastotyöntekijöiden ja konttorityöntekijöiden palkat perustuvat kaupan alan työehtosopimukseen sekä työpaikan sijainnista riippuvaan elintasokustannusluokitukseen.

Naisten peruspalkan suhde miesten palkkaan henkilöstöryhmittäin

	Tuntipalkka	Kuukausipalkka
Myyjät	101	
Varastotyöntekijät	99	
Konttorityöntekijät		98
Ylemmät toimihenkilöt		91

HR3 Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet

Yhtiötä ei epäilty, syytetty eikä tuomittu syrjinnästä raportointikauden aikana.



Henkilöstölukuja

	2014	2013	2012	2011	2010
Henkilöstön määrä 31.12.	14 456	15 441	16 041	15 960	16 184
Suomessa	6 382	7 033	7 553	7 237	7 430
ulkomailla	8 074	8 408	8 488	8 723	8 754
Henkilöstö keskimäärin	14 533	14 963	15 603	15 964	15 165
Henkilöstö kokoaikaiseksi muutettuna, keskimäärin	11 094	11 422	11 898	12 172	11 503
Henkilöstön keski-ikä	35	35	34	34	35
Suomessa	36	35	34	34	36
ulkomailla	35	34	34	37	34
Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus, keskimäärin %	21	23	26	30	24
Suomessa	8	10	13	15	14
ulkomailla	30	34	37	42	34
Sairauspoissaolot, %	4,1	4,2	4,5	4,9	4,3
Suomessa	4,1	3,8	4,2	4,5	4,4
ulkomailla	4,0	4,6	4,8	5,6	4,2
Koko-/osa-aikaisten osuus henkilöstöstä, %	43/57	44/56	42/58	45/55	42/58
Suomessa	45/55	45/55	42/58	43/57	41/59
ulkomailla	41/59	43/57	42/58	46/54	43/57
Raportoidut työtapaturmat työpaikalla Suomessa, kpl	185	238	212	243	271
Henkilöstökulut, milj. euroa	383,3	397,8	405,1	390,0	361,9
Henkilöstökulut, osuus liikevaihdosta %	20,8	19,5	19,1	19,4	19,9
Henkilöstön koulutusmenot Suomessa (ilman välittömiä palkkakustannuksia), milj. euroa	0,5	0,6	0,7	0,8	0,7

Konsernin muotiketjuista Lindex julkaisee tarkempia henkilöstölukuja kotisivuillaan lindex.com.

Vastuullinen hankintaketju

Vastuullinen, läpinäkyvä ja jäljitettävä hankintaketju on yksi Stockmannin vastuullisuustyön painopistealueista ja sidosryhmillemme tärkeä aihe. Hankintaketjuun liittyvä raportointimme kattaa Stockmannin ostokäytännöt, Stockmannin omien merkkien hankintaketjun ja tuotannon perustuen riskiarviointiin. Raportoinnissa huomioidaan myös mahdollisuutemme vaikuttaa hankintaketjun vastuullisuuteen.

Kaupan alalla arvoketju eli tuotteen matka raaka-aineesta asiakkaalle on usein pitkä ja monivaiheinen. Merkittävä osa myymistämme muotituotteista on Stockmannin omien suunnittelijoiden suunnitteleimia merkkituotteita, joita ei voi ostaa mistään muualta. Lindexillä ja Seppälässä tämä pätee useimpiin tuotteisiin. Stockmannin tavaratiloissa suurin osa tuotteista on kansainvälisiä ja kotimaisia merkkituotteita, mutta tarjolla on myös laaja valikoima omia merkkituotteita naisten-, miesten- ja lastenvaatteiden, sisustustuotteiden sekä elintarvikkeiden tavara-alueilla. Noin kaksi kolmasosaa konsernin liikevaihdosta tulee muodista, minkä vuoksi keskitymme erityisesti muodin hankintaketjun vastuullisuuteen.

Sidosryhmämme, kuten asiakkaamme sekä viranomais- ja kansalaisjärjestöt ovat osoittaneet kasvavaa kiinnostusta hankintaketjussa tekemäämme työtä kohtaan. Kysymyksiä ovat herättäneet muun muassa ostokäytäntömme, valmistusmaat, Stockmannin toimintaperiaatteet tavarantoinnille, yhdistymisvapaus, elämiseen riittävä palkka, ihmisoikeusarviointit, Stockmannin omat auditoinnit ja ihmisoikeusrikkomuksiin puuttuminen. Näitä aiheita käsitellään tässä luvussa.

Ostokäytännöt

The Supplier Code of Conduct eli toimintaperiaatteet tavarantoinnillamme ovat ostokäytäntöjemme perusta. Stockmann-konsernilla ei ole omia tehtaita tai tuotantolaitoksia, lukuun ottamatta tavarataloryhmän keskuskeittiötä, jota käsitellään erikseen. Stockmannin myymät omien merkkien tuotteet ovat sopimustoimittajien valmistamia. Suurin osa tuotteista eli noin 80 prosenttia ostetaan ostokonttoreidemme kautta Aasiassa. Vuonna 2014 Lindexin vaatetta ostettiin 190 tavarantoinnitalta ja niitä valmistettiin 400 tehtaassa. Stockmannin omien merkkien tuotteita ostettiin noin 150 tavarantoinnitalta ja niitä valmistettiin noin 200 tehtaassa. Puolet tehtaista oli ns. suoria toimittajia ja puolet hankittiin ostokonttoreiden kautta. Seppälän vaatetta ostettiin 136 tavarantoinnitalta ja noin 240 tehtaasta. Tehtaista 90 olivat ns. suoria toimittajia ja 150 tehtaasta ostettiin ostokonttoreiden kautta. Kartta valmistusmaista on sivulla 12. Stockmann, Lindex ja Seppälä käyttävät pitkälti samoja tavarantoinnitalta ja tehtaita.

Kaikkien tavarantoinnitaltien edellytetään noudattavan Stockmannin toimintaperiaatteita. Lisäksi edellytämme, että Stockmannin omien merkkituotteiden hankintaketjussa noudatetaan tavarantoinnitaltien toimintaperiaatteita (Supplier Code of Conduct), jotka perustuvat BSCI:n (Business Social Compliance Initiative) toimintaperiaatteisiin ja joita on täydennetty Stockmannin omilla vaatimuksilla, mm. eläinten oikeuksiin sekä kemikaali- ja ympäristöasioihin liittyen.

Stockmann tekee tarvittaessa ohjeita tai linjauksia havaitsemiensa ihmisoikeusriskien perusteella. Olemme esimerkiksi kieltäneet hiekkapuhallusmenetelmän käytön farkkukankaan haalistamiseksi, koska menetelmä voi olla työntekijöiden terveydelle vaarallinen, jos se tehdään ilman asianmukaisia suojavarusteita ja koulutusta.

Riskin välttämiseksi Stockmann ei tilaa tuotteita tehtaista, joissa on hiekkapuhallukseen käytettäviä varusteita. Vuonna 2013 Stockmann liittyi Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuutta koskevaan sopimukseen, johtuen huonokuntoisten tehdasrakennusten aiheuttamasta turvallisuusriskistä maassa. Aiheesta kerrotaan lisää sivulla 14.

BSCI:n toimintaperiaatteiden uudistettu versio otettiin käyttöön vuoden 2014 alussa. Uudistetut toimintaperiaatteet asettavat vaatimuksia koskien järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvottelua.

BSCI:n toimintaperiaatteiden uudistettu versio otettiin käyttöön vuoden 2014 alussa. Uudistetut toimintaperiaatteet asettavat vaatimuksia koskien järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvottelua.

BUSINESS SOCIAL COMPLIANCE INITIATIVE (BSCI)

STOCKMANN-KONSERNI on ollut BSCI:n jäsen vuodesta 2005 lähtien. BSCI on yritysveltoinen aloite, jonka jäsenet ovat sitoutuneet parantamaan tuotantolaitosten ja -tilojen olosuhteita kaikkialla maailmassa. Jotta hankintaketjun haasteisiin pystyttäisiin vastaamaan entistä paremmin, BSCI:n toimintaperiaatteiden uudistettu versio otettiin käyttöön vuoden 2014 alussa. BSCI:n toimintaperiaateissa on 11 työelämän perussääntöä, joita jäsenyritykset ja niiden liikekumppanit sitoutuvat noudattamaan ja sisällyttämään hankintaketjunsu toimintaan jatkuvan parantamisen hengessä.

Toimintaperiaatteet yhdistävät yrityksiä ja toimivat perustana yhteistyölle muiden samoilta tavarantoinnitalilta ja tuottajilta tuotteita ostavien yritysten kanssa. Tämä on arvokasta, koska tavarantoinnitaljat ja tuottajat tyypillisesti valmistavat tuotteita useille eri tuotemerkeille ja yhden tuotemerkin osuus koko tuotannosta ei ole merkittävä.

Uusissa toimintaperiaateissa käsitellään tarkemmin esimerkiksi ostajien ja tavarantoinnitaltien välisen läheisen yhteistyön ja viestinnän tärkeyttä, hankintaketjun kaikkien tasojen vastuuta toimintaperiaatteiden jalkauttamisessa, koulutuksen merkitystä keinona jatkuvaan parantamiseen, sekä erityisiä aihepiirejä, kuten oikeudenmukaista korvausta ja nuorten työntekijöiden erityisuujoa. Uusia toimintaperiaatteita täydennetään kattavilla ja läpinäkyvillä toimeenpano-ohjeilla BSCI:n jäsenille, tuottajille ja auditointeille. Toimeenpano-ohjeet julkaistaan vuonna 2015. BSCI:n uusien toimintaperiaatteiden mukaan suoritettavat auditoinnit voidaan aloittaa toukokuussa 2015.

LISÄTIETOJA BSCI:STÄ: www.bsci-intl.org

oikeutta, oikeudenmukaista korvausta, kohtuullisia työaikoja, työterveyttä ja -turvallisuutta, nuorten työntekijöiden erityissuojaa, ympäristönsuojelua ja eettistä liiketoimintaa. Lisäksi niissä kielletään syrjintä, lapsityövoiman käyttö, velkaorjuus ja epävakaa työsuhteet. Uudistetut BSCI:n toimintaperiaatteet viestittiin tavarantoimittajille ja tuottajille vuoden 2014 aikana, ja heidän sitoutumisensa periaatteisiin varmistettiin.

BSCI:n riskimaiksi luokittelemisessa maissa sijaitseville tehtaille, joissa valmistetaan Stockmann-tavaratalojen ja muotiketjujen omien merkkien tuotteita, tehdään säännöllisesti Stockmannin paikallisen henkilökunnan suorittamia omia auditointoja ja kolmannen osapuolen suorittamia BSCI-auditointoja. Mikäli toimintatavoissa havaitaan puutteita, niiden korjaamiseksi tehdään toimenpidesuunnitelma, jonka toteutumista valvotaan. Paikallisiin työoloihin vaikutetaan myös erilaisten kansainvälisten sopimusten ja aloitteiden kautta.

Tavarantoimittajan valinnassa kiinnitämme huomiota moneen tekijään. Tärkeimpiä kriteerejä ovat: Stockmann-konsernin tarpeisiin vastaaminen, tavarantoimittajan tietotaito ja toimituskyky, laatu ja hinta, vastuullisuus etenkin työolosuhteiden ja ympäristöasioiden kannalta sekä mahdollisuus pitkäaikaiseen yhteistyöhön. Kaikkien tehtaiden on täytettävä Stockmann-konsernin aloitusvaatimukset ja sitouduttava BSCI:n toimintaperiaatteisiin ja jatkuvaan parantamiseen. Tavoitteenamme on pitkäaikainen yhteistyö tavarantoimittajan kanssa.

Luvaton alihankinnan ketjuttaminen on riski toimintaperiaatteidemme noudattamisen kannalta. Tuottajien edellytetään aina ilmoittavan meille mahdollisesta alihankkijoiden käytöstä etukäteen. Bangladeshissa alihankkijoiden käyttö on riskianalyysin perusteella kielletty kokonaan. Noudatamme asiassa nollatoleranssia, eli kiellon rikkominen johtaa tilauksien lopettamiseen.

Kuusi paikallista ostokonttoriamme Kiinassa, Bangladeshissa, Intiassa, Turkissa ja Pakistanissa ovat avainasemassa työolosuhteiden kehittämisessä ja riskien tunnistamisessa. Ostokonttoreissa on yhteensä 160 työntekijää, joiden tehtävänä on ohjata ostotoimintaa ja tuotantoa.

Ostokonttorit tarkastavat jokaisen tehtaan toimintatavat ennen kuin tilauksia aletaan tehdä. Alkutarkastuksen jälkeen järjestelmällistä vastuullisuustyötä jatketaan.

Paikallisten vastuullisuusasiantuntijoidemme tehtävänä on kouluttaa ja tukea tavarantoimittajia ja tehtaanomistajia toimintaperiaatteiden ja ympäristövaatimusten noudattamiseksi sekä suorittaa auditointoja, jotka voivat olla joko ennalta ilmoitettuja tai ilmoittamattomia. Lisäksi paikalliset tuotannon- ja laadunvalvojamme vierailevat tuotantoyksiköissä päivittäin varmistaakseen, että tuotantolosuhteet vastaavat vaatimuksiamme, ja raportoivat mahdollisista toimintaperiaatteiden rikkomuksista. Vastuullisuusasiantuntijan tehtävistä kerrotaan lisää kohdassa 'Töissä Stockmannilla Bangladeshissa' sivulla 14.

Tehdastarkastusten ja koulutuksen lisäksi tavarantoimittajan toiminnan arvioinnissa ja kehitystyön tukena käytetään tulokorttia. Tavarantoimittajat arvioidaan tulokortin mukaisesti kahdesti vuodessa. Yksi mittareista on suoriutuminen toimintaperiaatteiden noudattamisessa. Tavarantoimittajat pisteytetään arvion perusteella, ja parhaat tulokset takaavat eniten tilauksia.

Ihmisoikeusrikkomustapauksessa teemme yhteistyötä tavarantoimittajan kanssa uhrin tilanteen korjaamiseksi. Tavarantoimittajalta ei tilata lisää tuotteita ennen kuin tilanne on korjattu ja uhri on saanut hyvityksen. Vuosikymmenten varrella on ollut tilanteita, joissa laillista työkästä nuorempi lapsi on työskennellyt tuotteitamme valmistavassa tehtaassa. Näiden tapausten varalle meillä on Pelastakaa Lapset ry:n kanssa yhteistyössä kehitetty toimintatapa. Tehtaan vastuulla on korjata

tilanne ja maksaa lapselle hyvitystä, niin että tämä voi käydä koulua eikä esimerkiksi siirry toiseen tehtaaseen töihin. Tehtaan johto tapaa lapsen vanhemmat tilanteen ratkaisemiseksi. Jos mahdollista, aikuinen perheenjäsen palkataan lapsen tilalle, jotta perheen taloudellinen tilanne voidaan turvata.

Tavoitteenamme on viestiä läpinäkyvästi sidosryhmiämme kiinnostavista aiheista, ja siksi julkaisemme tavarantoimittajamme. Lue lisää sivulta 12.

Omien merkkien tuotteiden lisäksi Stockmannin tavarataloihin ostetaan myytäväksi myös tunnettuja merkkituotteita. Kansainvälisiä ja kotimaisia merkkituotteita koskevista vastuullisuuskysymyksistä keskustellaan ostoneuvotteluissa.

Stockmannin Herkuu käyttää tunnettuja ja luotettavia tavarantoimittajia, jotka sijaitsevat EU-maissa, ja suosii pitkiä yhteistyösuhteita. Stockmann ei tee elintarvikkeiden suoraa maahantuontia EU:n ulkopuolelta Suomeen.

Tavarantoimittajien ihmisoikeus- ja työolojen arviointi

Merkittävä osa muodin omista merkkituotteista, 96 prosenttia, valmistetaan BSCI:n riskimaiksi luokittelemilla alueilla. Olemme tietoisia, että näissä maissa on riski toimintaperiaatteiden loukkaamiseen ja työskentelemme aktiivisesti varmistaaksemme, että periaatteita noudatetaan.

Amnesty Internationalin tunnistamiin tekstiiliteollisuuden riskeihin perustuvassa riskianalyysissämme löytyi viisi riskialuetta suhteessa toimintaperiaatteisiin. Nämä riskit ja toimenpiteemme niihin vastaamiseksi käsitellään seuraavassa.

Riskianalyysi

Johtamisjärjestelmät

Ongelmat johtamisjärjestelmän kanssa voivat

johtaa tehtaan toimintojen tai alihankkijoiden heikkoon hallintaan. Taustalla saattaa olla se, ettei kukaan ole vastuussa johtamisjärjestelmästä tai tehtaasta puuttuu tarvittavat sisäiset toimintatavat. Opastamme ja tuemme tehtaita johtamisjärjestelmän parantamisessa. Tehtaanjohtajien kouluttamisessa tavoitteena on auttaa tehdasta hallitsemaan toimintaansa paremmin.

Dokumentaatio

Puutteellinen dokumentaatio on yleinen ongelma. Esimerkiksi kopiot työntekijöiden henkilökorteista, palkkalistat tai muu dokumentaatio voi olla puutteellista. Asianmukaisen dokumentaation puute haittaa toimintaperiaatteiden noudattamisen todentamista, esimerkiksi palkan maksun, työntekijöiden iän ja ylityörajojen noudattamisen suhteen. Jos dokumentaatio on puutteellista, tavarantoimittajan ei katsota noudattavan vaatimuksia. Valistamme tavarantoimittajamme hyvän dokumentaation tärkeydestä seminaarien ja työpajojen avulla sekä järjestämme koulutusta tehtaiden vastuuhenkilöille.

Ammattiliiton jäsenyydet

Ammattiliiton jäsenyydet ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus ovat perusoikeuksia, joita kunnioitamme. Kuitenkin valitettavasti monessa tuotantomaa-ammme ammattiliitot ovat heikkoja, ja syyt siihen ovat monimutkaisia. Monissa käyttämistämme tehtaista on toimiva henkilöstötoimikunta, jonka kautta työntekijät voivat käydä vuoropuhelua tehtaan johdon kanssa. Nämä toimikunnat eivät kuitenkaan vastaa toimivaa ammattiliittoa, eikä niitä voi pitää liiton korvikkeena. Ensisijaisena tavoitteena onkin, että työntekijöillä olisi mahdollisuus liittyä ammattiliittoon ja osallistua kollektiivisiin neuvotteluihin, mutta ammattiliiton perustaminen on työntekijöiden vastuulla. Stockmannin vastuulla puolestaan on vaatia tavarantoimittajaa varmistaamaan, ettei näitä oikeuksia loukata.

Tehtaiden työntekijöitä valistetaan heidän oikeuksistaan BSCI:n toimintaperiaatteiden avulla. Nämä toimintaperiaatteet ovat näkyvällä paikalla tehtaissa. Kannustamme tehtaanjohtajia osallistumaan BSCI:n järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta käsitteleviin koulutuksiin.

Palkat ja korvaukset

Palkkojen väärin maksaminen on yleinen ongelma. Toimintaperiaatteiden ja paikallisen lainsäädännön mukaan tavarantoimittajien on maksettava työntekijöilleen vähintään lakisääteistä minimipalkkaa. Tämä ei kuitenkaan riitä, sillä minimipalkka on harvoin riittävä kattamaan työntekijän perustarpeet ja takaamaan myös vapaasti käytettävää tuloa. Mielestämme tehdastyöläisen on pystyttävä elättämään itsensä ansaitsemallaan palkalla. Uskomme, että kansallisen minimipalkan nostaminen on avain yleisen palkkatason nostamiseen, sillä samalla palkat nousevat myös korkeammissa palkkaluokissa. Olemme Bangladeshissa vedonneet maan viranomaisiin minimipalkan nostamiseksi yhdessä muiden yritysten kanssa.

Stockmannilla ei ole omia tehtaita tai tuotantolaitoksia, ja Stockmann on useimmille tavarantoimittajilleen ja heidän tehtaalleen pieni ostaja. Siksi emme voi vain omalla päätöksellämme nostaa tehdastyöläisten palkkoja. Esimerkiksi sisäänostohinnan korotus ei ole suoraan yhteydessä tehdastyöntekijöiden palkkoihin, eikä sen voida odottaa hyödyttävän tehdastyöntekijöitä ilman erillisiä todisteita. Kehotamme tavarantoimittajia takamaan oikeudenmukaisen palkan työntekijöilleen ja parantamaan hyvinvointia erilaisten etuuksien, kuten lastenhoidon, ilmaisen työpaikkaruokailun ja työmatkakuljetusten avulla, sekä terveys- ja talousvalistuksen kautta, jota toteutamme HER-projektin (Health Enables Return) muodossa. Palkka on myös yksi tavarantoimittajan toiminnan arvioinnissa käytettävän tuloskortin mittareista (ks. Osto-

käytännöt). Tuloskortissa parhaan pistemäärän saaneet tavarantoimittajat saavat eniten tilauksia.

Teemme töitä palkka-asian eteen BSCI:n kautta, mutta myös ottamalla esimerkiksi muista aloitteista. Seuraamme aktiivisesti riittävästä palkasta käytävää keskustelua, osallistumme pyöreän pöydän neuvotteluihin ja muihin aiheeseen liittyviin aloitteisiin sekä mietimme uusia tapoja lähestyä tätä ongelmaa esimerkiksi vastuullisuusverkosto Fair Labor Associationin ylläpitämän Fair Wage Networkin, Better work -verkoston ja erilaisten neuvottelujen kautta.

Työajat

Toimintaperiaatteissa määritelty työajat ylittävä ylityö on yleinen ongelma useimmissa tuotantomaissamme. Ongelmaa on vaikea korjata, sillä sen taustalla on useita syitä. Ensinnäkin tehtaiden työntekijät voivat sanoa haluavansa tehdä ylityötä ansaitakseen enemmän. On tapauksia, joissa työntekijät työskentelevät kaukana kotoaan, jolloin he saattavat haluta tehdä paljon töitä rajattuna ajanjaksona ja palata sitten kotiin. Toiseksi tehtaan kannalta voi olla tuottoisaa teettää paljon ylityötä ja siten kasvattaa tuotantoa. Stockmannin toimitusajat muodostavat ylityöriskin siinä missä muidenkin muotiyriyten toimitusajat. Riskin minimoimiseksi tuotantokapasiteetti arvioidaan aina ennen tilausten tekemistä.

Yhteisöprojektit

Vaatetilauksemme luovat työpaikkoja etenkin naisille kehittyvissä maissa. Paikallista hyvinvointia ja ympäristönsuojelua tuetaan myös erilaisin projektein, joilla edistetään naisten asemaa ja hyvinvointia, lasten koulunkäyntiä ja ympäristönsuojelua tuotantomaissa. Projekteja, joissa olemme mukana, ovat esimerkiksi School of Hope, Solmaid High School, Shanghai Sunrise ja Health Enables Return (HER). Olemme mukana myös monenlaisissa projekteissa vedenkäytön

vähentämiseksi ja muiden ympäristövaikutusten pienentämiseksi. Lisää aiheesta sivulla 13 ja Lindexin verkkosivuilla.

LA15 Merkittävät nykyiset ja mahdolliset negatiiviset työoloihin liittyvät vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet; HR11 Merkittävät nykyiset ja mahdolliset negatiiviset ihmisoikeuksiin liittyvät vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet

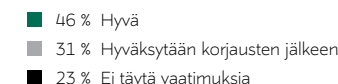
Stockmann-konserni käy jatkuvaa dialogia tehtaiden kanssa. Tehtaita myös auditoidaan säännöllisesti sekä omin auditoinnein että BSCI-auditoinnein kielteisten ihmisoikeusvaikutusten havaitsemiseksi riskianalyyssimme mukaisesti.

Vuonna 2014 suoritettiin yhteensä 216 BSCI-auditointia riskimaissa sijaitsevilla tehtailla, joissa valmistetaan omien merkkien tuotteita Stockmann-tavarataloille ja muotiketjuille. Näistä 128 oli täysimittaisia auditointeja (full audit) ja 88 uusinta-auditointeja (re-audit). BSCI-auditointeja suorittivat kansainvälisesti hyväksytyt riippumattomat arviointiyritykset. Näiden ulkoisten auditointien lisäksi Stockmann-konsernin ostokonttorien vastuullisuusasiantuntijat suorittivat yhteensä 205 omaa auditointia. Näistä 120 oli täysimittaisia auditointeja ja 85 uusinta-auditointeja. Omista auditoinneista 159 oli ennalta ilmoitettuja ja 46 ilmoittamattomia. BSCI-auditointien tulokset esitellään diagrammeissa tällä sivulla.

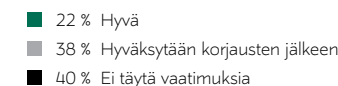
Jokaisen auditoinnin jälkeen, oli kyseessä sitten BSCI-auditointi, oma auditointi tai Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimuksen mukainen tarkastus, laaditaan tarkastusraportti ja korjaava toimenpidesuunnitelma. Toimenpidesuunnitelmassa jokainen tehtävä aikataulutetaan ja edistymistä seurataan. Yleisimpiä havaintoja esitellään riskianalyyssissä.

Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopi-

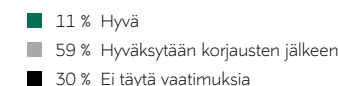
BSCI auditoinnit 2012 (N=173)



BSCI auditoinnit 2013 (N=186)



BSCI auditoinnit 2014 (N=216)



mukseen liittyvien 125 tarkastuksen tulokset esitellään sivulla 14.

11 tavarantoimittajallamme ja 7 tehtaalla oli raportointivuonna SA8000-sertifikaatti (Social Accountability 8000), jota BSCI pitää parhaana käytäntönä, mutta jota BSCI tai Stockmann ei ole asettanut vaatimukseksi.

LA14 Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu työoloihin liittyvien kriteerien mukaisesti;
HR10 Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ihmisoikeuksiin liittyvien kriteerien mukaisesti;
EN32 Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti

Kaikkien tehtaiden on ennen täytettävä Stockmann-konsernin yhteistyöaloitusvaatimukset ja sitouduttava BSCI:n toimintaperiaatteisiin ja jatkuvaan parantamiseen. Vaatimukset liittyvät mm. työolosuhteisiin, ihmisoikeuksiin ja ympäristöasioihin. Ostokonttorit tarkistavat jokaisen käyttämänsä tehtaan toimintamallit ja laatutason aina ennen sopimuksen tekoa ja tuotannon aloittamista.

Erillistä ihmisoikeusarviota ei tällä hetkellä suoriteta, mutta tutkimme mahdollisuuksia sisällyttää ihmisoikeudet ja lasten oikeudet paremmin mukaan arvioihimme.

Tavarantoimittajien ympäristöarviointi

Tekstiilituotannossa käytetään paljon vettä. Hankintaketjussamme eniten vettä kuluu puuvillapeltejen kasteluun ja tekstiilituotannon märkäprosesseihin kuten värjäykseen ja pesuun. Veden kulutuksen ja puhdistuksen on siksi oltava mahdollisimman tehokasta.

Edellytämme tavarantoimittajiltamme ympäris-

tölainsäädännön noudattamista. Ostokonttoreissamme on käytössä ympäristöperiaatteet, jotka asettavat vaatimuksia veden puhdistuksen, kemikaalien ja jätteen käsittelyn, päästöjen ja jatkuvan parantamisen suhteen.

Samaan aikaan teemme Lindexin kautta yhteistyötä toimittajiemme kanssa toteuttamalla kehitysprojekteja liittyen vastuulliseen vedenkäyttöön, energiatehokkuuteen ja kemikaalien käyttöön. Viime vuosina nämä projektit ovat osoittautuneet tehokkaammaksi keinoksi lisätä ympäristötietoisuutta ja kehittää prosesseja. Vuonna 2015 Lindex jatkaa ja vahvistaa osallistumistaan näihin projekteihin.

Stockmann ottaa ympäristöasiat huomioon toiminnan suunnittelussa ja johtamisessa sekä konsernin omaan käyttöön tulevien tuotteiden ja palveluiden hankinnassa.

EN33 Merkittävät nykyiset ja mahdolliset negatiiviset ympäristövaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet

Lindexin kautta olemme jo vuosien ajan olleet mukana ympäristönsuojeluprojekteissa konsernin tärkeimmissä tuotantomaisissa, kuten Intiassa ja Bangladeshissa, joissa veden ja etenkin puhtaan veden puute asettaa haasteita. Tavoitteenamme on saada mahdollisimman moni tavarantoimittaja mukaan parannusprojekteihin ja siirtymään resursseja tehokkaammin hyödyntävään ja puhtaampaan tuotantoon.

Veteen liittyviä yhteistyöprojekteja ovat Sustainable Water Resources Management (SWAR), Partnership for Cleaner Textiles (PaCT) Bangladeshissa, Sweden Textile Water Initiative (STWI), Better Cotton Initiative ja WaterAid. Aiheesta lisää kohdassa Tärkeä vesi sivulla 13 ja Lindexin verkkosivuilla.



Tuotteet & tuoteturvallisuus

Tarjoamme asiakkaillemme mahdollisuuden tehdä vastuullisia valintoja laajasta tuotevalikoimastamme. Myytävien tuotteiden tulee aina täyttää niille asetetut laatu- ja ympäristövaatimukset sekä tuoteturvallisuutta koskevat vaatimukset.

Asiakkaiden terveys ja turvallisuus; Tuotteiden määräysten mukaisuus

Stockmann-konserni vastaa siitä, että myynnissä olevat tuotteet ovat turvallisia eivätkä aiheuta vaaraa asiakkaan terveydelle tai omaisuudelle. Yhtiön osto-organisaatio huolehtii, että tuotteet täyttävät voimassaolevat kemikaali- ja tuoteturvallisuuslainsäädännön ja muiden säädösten vaatimukset. Valmistajat ja maahantuojat testaavat tuotteita säännöllisesti näytteiden avulla ja riskianalyysin pohjalta. Stockmann testaa tuotteita omien merkien tuotteiden ja oman maahantuonnin osalta. Tuotetesteillä varmistetaan, että tuotteet täyttävät kaikki lainsäädännössä asetetut laatu- ja turvallisuusvaatimukset sekä mahdolliset Stockmannin omat, lain säädäntöä tiukemmat vaatimukset.

Lisäksi Stockmann seuraa EU:n tuotevirheilmoituksia voidakseen tiedottaa asiakkaitaan mahdollisimman nopeasti tuotteista, jotka voivat olla käyttäjälleen vaarallisia. Euroopan Unionin nopean tietojenvaihtojärjestelmän RAPEX:n avulla jäsenvaltiot ja komissio voivat vaihtaa tietoja toimista, joilla estetään tai rajoitetaan vakavan vaaran kuluttajien terveydelle ja turvallisuudelle aiheuttavien tuotteiden markkinointia ja käyttöä. RAPEX ei

koske elintarvikkeita, lääkkeitä eikä lääkinnällisiä laitteita, joita varten on omat mekanisminsa.

Lisäksi Suomen tulli, turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes ja elintarviketurvallisuusvirasto Evira edistävät ja valvovat tuoteturvallisuutta.

Stockmannin Herkulla ja yhtiön keskuskeittiöllä on kattavat sisäiset laadunvalvonta- ja testausjärjestelmät tuoteturvallisuuden varmistamiseksi. Keskuskeittiö täyttää toiminnassaan viranomaisten ja lainsäädännön vaatimukset ja haluaa kehittää toimintaansa entistä paremmaksi. Stockmannin keskuskeittiö on sertifioitu kansainvälisen ISO 22000 -elintarviketurvallisuuden hallintajärjestelmän mukaan. Lakisääteisten vaatimusten lisäksi siihen sisältyy esimerkiksi tuoteturvallisuusryhmä osana muuta omavalvontaa.

Keskuskeittiö valmistaa Meals-, Deli-, sushi- ja kahvilatuotteita kaikkiin viiteen pääkaupunkiseudun ja Tampereen tavarataloon.

Olemme tietoisia siitä, että elintarvikevääränsäannot ovat kasvava huolenaihe, ja seuraamme aihetta tarkasti yhteistyössä Eviran ja Päivittäistavarakauppa ry:n kanssa. Tietojemme mukaan Stockmannille ei ole toimitettu väärennettyjä elintarvikkeita emmekä ole havainneet erityistä riskiä siitä, että tällaisia tuotteita toimitettaisiin meille.

Tuotteiden takaisinvedot käsitellään Stockmannin takaisinvento-ohjeiden mukaisesti. Ohjeet määrittelevät vastuut ja tarvittavat toimenpiteet. Ohjeet koskevat sekä elintarvikkeita että muita

tuotteita ja niiden päivitetty versio otettiin käyttöön vuonna 2014 yhteiskuntavastuun ohjausryhmän hyväksyttyä ne.

PR2 Tuotteiden elinkaarenaikaisiin terveys- ja turvallisuusvaatimuksiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputuloksen mukaan

Vuonna 2014 myynnissä olleista Stockmannin tavaratalojen tai Seppälän omien merkien tuotteista ei ollut julkisia takaisinveitoja. Tuotteen takaisinveitoa edellyttäviä vikoja tuoteturvallisuudessa, laadussa tai vastaavissa seikoissa ei myöskään todettu Stockmannin keskuskeittiön tuotteissa, Stockmannin maahantuomissa tuotteissa tai sen omien merkien tuotteissa. Raportointivuonna ei ollut omien merkkituotteiden terveyteen tai turvallisuuteen liittyviä oikeustoimia tai sakkoja.

Kaksi Lindexin tuotetta vedettiin takaisin vuonna 2014. Lindexin lakki vedettiin takaisin sen lipassa olleen tarran takia. Tarra saattoi aiheuttaa tukehtumisvaaran pienille lapsille. Lisäksi varotoimena vedettiin takaisin Esskan valmistama tuttipidike, joka aiheutti mahdollisen tukehtumisvaaran pienille lapsille. Asiasta ilmoitettiin tuotteen ostaneille asiakkaille Lindex.com-sivustolla ja heitä pyydettiin palauttamaan tuote, jonka hinta korvattiin heille.

PR9 Tuotteiden ja palvelujen käyttöön liittyvän lainsäädännön ja säännösten rikkomisesta aiheutuneiden merkittävien sakkojen rahamääräinen arvo

Raportointivuonna ei määrätty sakkoja.

Tuotteet ja palvelut

Vastuulliset materiaalit vaatteissa

Vastuullisuus on olennainen osa Stockmann-konsernin vaatesuunnittelua sekä materiaalien ja tuotteiden hankintaprosessia. Suunnittelijoille ja ostajille eri liiketoimintayksiköissä järjestettiin vuonna 2014 koulutuksia vastuullisuusaiheista. Ympäristöä vähemmän kuormittavien materiaalien (ns. vastuullisten materiaalien) osuutta konsernin omien merkien muotituotteissa lisätään järjestelmällisesti.

Lindexin pitkän aikavälin strategia perustuu kestävään kehitykseen. Sen tiimoilta on vuodelle 2020 asetettu kunnianhimoisia tavoitteita koskien kuituja, prosesseja ja tuotantoa, ja lisää tavoitteita on tulossa. Kuitujen osalta tavoitteena on, että vähintään 80 prosenttia Lindexin vuoden 2020 muotimallistosta valmistetaan vastuullisista materiaaleista tai ympäristöä vähemmän kuormittavista materiaaleista ja että kaikki tuotteissa käytetty puuvilla on joko luomupuuvillaa, BCI-puuvillaa (Better Cotton Initiative) tai kierrätettyä puuvillaa.

Vuonna 2014 Lindex myi 16,3 miljoonaa vastuullisista materiaaleista valmistettua vaatekappaletta, mikä oli 31 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Määrä vastaa 22 prosenttia Lindexin tuotevalikoimasta ja ylitti vuodelle 2014 asetetun tavoitteen, joka oli 20 prosenttia tuotevalikoimasta.

Seppälässä oli vuonna 2014 myynnissä 800 000 kestävästä materiaaleista valmistettua vaatekappaletta, joista useimmat olivat luomupuuvillaa tai luomupuuvillasekoitetta, ja niiden osuus koko mallistosta oli seitsemän prosenttia. Tämä ylitti vuodelle 2014 asetetun viiden prosentin tavoitteen. Seppälän tavoite vuodelle 2015 on

kymmenen prosenttia mallistosta. Kaikki Seppälän perusmalliston naisten, miesten ja lasten t-paidat oli valmistettu luomupuuvillasta, kuten myös suurin osa miesten muista t-paidoista, joita oli 144 000 kappaletta. Lisäksi 24 000 naisten paitapuseroa ja 110 000 lasten tuotetta oli luomupuuvillaa. Kierrätetystä polyamidista valmistettujen sukkahousujen osuus oli yksi prosentti Seppälän vastuullisesta mallistosta. Vastuullisten tuotteiden myynnin osuus koko myynnistä oli viisi prosenttia, mikä on 80 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna.

Seppälä aloitti vuonna 2014 yhteistyön Pure Waste -yrityksen kanssa. Yritys on erikoistunut kierrättämään tuotantovaiheen jätettä. Sen t-paitojen valmistuksessa kulutetaan noin 2 700 litraa vähemmän vettä paitaa kohden kuin uudesta puuvillasta valmistetun t-paidan valmistuksessa. Yrityksen paitoja on ollut Seppälän valikoimassa syksystä 2014 lähtien ja yhteistyötä laajennetaan vuonna 2015.

Ensimmäiset luomupuuvillatuotteet esiteltiin Stockmannin omien merkien vaatteissa Bodyguard- ja NOOM-merkeissä. Naisten NOOM-luomupuuvillamallistossa oli kolme t-paitamallia eri väreissä, ja niiden osuus NOOM-merkin syysmallistosta oli noin viisi prosenttia. Miesten Bodyguard-mallistoon kuului luomupuuvillasta valmistettu neulepaita ja housut. Myyntiluvut olivat lupaavia ja rohkaisevat lanseeraamaan luomupuuvillatuotteita jatkossakin.

Kemikaalien käyttö

Stockmannin ostokonttorit ovat vuodesta 2012 lähtien vähentäneet perfluoridihydrideiden (PFC) käyttöä osana konsernin pyrkimystä vähentää vaarallisten kemikaalien käyttöä. PFC-yhdisteiden käyttö on ollut kokonaan kiellettyä vuoden 2014 syksystä lähtien. Kielto vaikuttaa ulkovaatteisiin, jotka käsitellään nykyisin Bionic-finish@ECO-suoja-aineella.

Vastuulliset tuotteet osana tavaratalon valikoimaa

Stockmann-tavaratalojen laajassa valikoimassa on yli 1,7 miljoonaa tuotenimikettä. Valikoima tarjoaa mahdollisuuksia vastuullisiin hankintoihin. Muodin, kosmetiikan ja kodin tuotteissa on valittavana luonnonmukaisista ja kierrätetyistä materiaaleista valmistettuja tuotteita sekä ympäristömerkittyjä tuotteita, kuten Joutsenmerkki, energiamerkki ja Ökotex 100 -merkki.

Stockmann kannustaa myyjiä tunnistamaan vastuualueensa ympäristömerkityt tuotteet ja tarvittaessa tarjoamaan niitä ympäristötietoisille asiakkaille. Tietoa erilaisista ympäristö-, vastuullisuus- ja alkuperämerkeistä on työntekijöiden saatavilla Stockmannin intranetissä. Myyjien eko-merkkituntemusta tutkitaan vuosittain auditointeilla, joista laaditaan auditointiraportti.

Stockmannin Herkun valikoimassa on yli 1 700 luomutuotetta ja runsaasti Reilun kaupan tuotteita ja muita sertifioituja tuotteita. Stockmannin Herkulla on lisäksi Marine Stewardship Council (MSC) -sertifikaatti. MSC-sertifioidut kalatuotteet ovat ulkomaista villikalaa, joka on pyydetty vastuullisesti kalakantoja vaarantamatta ja jonka alkuperä on jäljitettävissä aina kalan pyyntipaikkaan saakka. Emme myy lajeja, jotka ovat Suomen ympäristöministeriön tai Suomen ympäristökeskuksen luokittelun perusteella uhanalaisia. Suosimme suomalaisia kalatuotteita ja kalatuotteita, jotka ovat Suomen WWF:n vihreällä listalla.

Stockmann-konsernin liiketoimintayksiköt laativat tuotevalikoimia ja ostotoimintaa koskevia linjauksia tarpeen vaatiessa. Esimerkiksi eläinten oikeuksien kunnioittaminen on keskeisiä toimittajille asettamiamme perusvaatimuksia. Linjauksista kerrotaan tarkemmin indikaattorissa PR6 Kiellettyjen ja kiistanalaisten tuotteiden myynti sivulla 26 ja linjaukset on julkaistu kokonaisuudessaan konsernin verkkosivuilla.

Tuote- ja palvelutiedot

Muodin tuotteet, jotka on valmistettu ympäristöä vähemmän kuormittavista materiaaleista, kuten luomupuuvillasta, BSCI-puuvillasta (Better Cotton Initiative) tai kierrätyskuiduista, on merkitty selkeästi myymälöissä ja verkkokaupassa kunkin ketjun omilla tuotemerkinnöissä. Lindexin tuotteissa on Sustainable Choice -merkintä. Seppälän ja Stockmannin luomupuuvillasta valmistetut omien muotimerkkien tuotteet on merkitty Organic cotton -tunnuksella.

Kerromme asiakkaillemme tuotteiden alkuperästä. Asiakkaiden esittämien toiveiden perusteella valmistusmaa lisättiin Stockmannin tavarataloissa myytävien omien merkien muotituotteiden tuotemerkintöihin vuonna 2014. Lisää aiheesta sivulla 13.

Elintarvikkeiden pakkausmerkintöjä koskevat uudet EU-vaatimukset (EU 1169/2011) ovat tuoneet muutoksia lähes kaikkien elintarvikkeiden ja alkoholittomien juomien pakkausmerkintöihin. Muutosten toteuttaminen oli mittava hanke, joka alkoi vuonna 2013 ja saatiin päätökseen siirtymävaiheen loppuun mennessä vuoden 2014 joulukuussa. Merkintöjen muutoksia on tulossa lähivuosina lisää, kun EU-komissio tarkentaa esimerkiksi liha- ja maitotuotteiden merkintävaatimuksia. Lisää aiheesta sivulla 17.



Energia- & materiaalitehokkuus

Otamme ympäristönäkökohdat huomioon liiketoiminnan johtamisessa ja kehittämisessä. Stockmann tiedostaa liiketoimintansa ympäristövaikutukset ja pyrkii ennalta-ehkäisemään toimintansa mahdollisia haittavaikutuksia vähentämällä päästöjä, tehostamalla energian- ja vedenkäyttöä sekä huolehtimalla jätteiden lajittelusta ja kierrätyksestä. Jatkuvan kehityksen varmistamiseksi seuraamme laatu- ja ympäristöjärjestelmien sekä yhtiön ympäristötavoitteiden noudattamista.

Stockmann noudattaa voimassa olevaa ympäristölainsäädäntöä ja edellyttää sen noudattamista myös yhteistyökumppaneiltaan. Ympäristötyömme perustuu konsernin ympäristöpolitiikkaan. Operatiivinen ympäristöjohtaminen on organisoitu osaksi liiketoimintayksiköiden päivittäistä johtamistyötä. Liiketoimintayksiköt määrittelevät konkreettiset ympäristötavoitteensa ja niiden saavuttamiseen sopivimmat mittarit itsenäisesti ja päättävät asianmukaisista johtamiskäytännöistä.

Suomessa on käytössä sertifioitu ympäristöjohtamisjärjestelmä: kaikilla Stockmannin Suomen tavarataloilla ja tukitoiminnoilla on ISO 14001 -sertifikaatti, ja Stockmannin keskuskeittiöllä on sekä ISO 14001 että ISO 22000 -sertifikaatti. Myös Baltian maissa ovat Stockmannin tavaratalot soveltaneet omassa toiminnassaan Stockmannin ympäristöjärjestelmän toimintatapoja, tavoitteenaan sertifiointi lähivuosina.

Muotiketjut-liiketoimintayksikössä ei ole käytössä sertifioitua ympäristöjohtamisjärjestelmää. Lindex- ja Seppälä-myymälät toimivat pääsääntöisesti vuokratiloissa kauppakeskuksissa, jolloin myymälän energiatehokkaan konseptin lisäksi huomioidaan ympäristöasiat kiinteistön suomien mahdollisuuksien mukaan.

Stockmannin ostokonttorit toimivat tuotantopaikkojen läheisyydessä ja panostavat tavarantomittajensa tehtaiden haitallisten ympäristövaikutusten arviointiin ja vähentämiseen.

Ympäristöasioita koskevan tietoisuuden parantaminen sisäisesti

Jokaisen työntekijän panos tarvitaan ympäristötavoitteidemme saavuttamiseksi. Henkilöstön ympäristötietoisuutta lisätään jatkuvalla koulutuksella ja säännöllisellä sisäisellä viestinnällä. Esimerkiksi Helsingin tavaratalossa järjestettiin kuukausittain ympäristökoulutusta vuoden ensimmäisellä puoliskolla. Tampereella on aloitettu kalvo- ja kutistemuovin kierrätys, johon liittyen järjestettiin jatkuvaa kertauskoulutusta. Ajankohtaisista ympäristöasioista keskusteltiin myös tavaratalojen henkilökunnan aamupalaverieissa.

Kemikaalilainsäädännöstä, REACH-asetuksesta, turvallisuustiedotteiden käytöstä ja tulevista biosidejä koskevista muutoksista keskusteltiin tavarataloryhmän ja Hobby Hallin ostajille ja osastopäälliköille suunnatussa koulutustilaisuudessa.

Pilotoimme ympäristöasioiden verkkokoulutusta vuoden 2014 marras- ja joulukuussa. Noin 50 henkilöstön jäsentä osallistui pilottiin, jossa kokeil-

tiin ympäristötiedon, jätteenkäsittelyn ja energiatehokkuuden koulutusta. Koulutusta kehitetään palautteen perusteella ja siitä tulee osa uusien työntekijöiden perehdytystä vuonna 2015. Myös nykyiset työntekijät osallistuvat koulutukseen säännöllisesti. Verko-oppimisen etuja ovat joustavat koulutusajat ja mahdollisuus tarjota monipuolisempaa ympäristökoulutusta.

Koulutuksen ohella intranetissä, henkilöstölehdessä ja henkilöstötilojen tietoruuduilla julkaistaan säännöllisesti hyviin ympäristökäytäntöihin ja vastuullisuusasioihin liittyvää tietoa. Esimerkiksi energiansäästön teemaviikolla intranetissä oli tarjolla tietoa ja vinkkejä energian säästämiseksi liittyen sähkön käyttöön, lämmitykseen ja jäähdytykseen, työmatkoihin, jätteenlajitteluun ja kierrätykseen.

Materiaalit

Pakkausmateriaalit

Pyrimme pitämään pakkausmateriaaliemme ympäristökuormituksen mahdollisimman alhaisena ja tarjoamaan asiakkaillemme materiaalitehokkaita ratkaisuja. Tällä hetkellä pakkausmateriaalivalintamme noudattavat suomalaisen, pakkaustuotteiden koko elinkaaren ympäristövaikutuksia selvittäneen Optikassi 2009 -tutkimuksen tuloksia. Seuraamme tiiviisti tekniikan kehitystä ja lainsäädännön muutoksia sekä asiakkaiden kokemuksia ja tavoitteenamme on tarjota proaktiivisesti uusia ratkaisuja.

Stockmann-konserni voi vaikuttaa pakkausmateriaaleihin ja niiden määrään, etenkin hankkiesaan tuotteita omaan käyttöönsä. Liiketoimintayk-

siköiden ostokonttorit seuraavat aktiivisesti kehitystä pakkausalalla ja pyrkivät tuomaan markkinoille korkealuokkaisia pakkauksia sekä vähentämään tarpeetonta pakkausmateriaalien käyttöä materiaalitehokkuutta parantamalla.

Vuosien varrella pakkausmateriaalien valikoimaa on laajennettu uusilla materiaaleilla asiakkaiden tarpeiden mukaan, kun taas muovikassien valikoimaa on supistettu. Tarjoamme asiakkaillemme muovikasseja, joiden valmistuksessa käytetään kierrätysmateriaaleja, sekä polymeeripohjaisia uudelleen käytettäviä kasseja. Herkku-ruokaosastoilla on tarjolla biohajoavia paperipusseja hedelmille ja vihanneksille ohuiden muovipussien ohella. Aloitimme keväällä 2014 joissakin tavarataloissa pilottihankkeen, jossa kokeillaan biohajoavia hedelmä- ja vihannespusseja ja tarjotaan ostettavaksi uudelleen käytettäviä hedelmä- ja vihannespusseja.

Valmisaterioille, leivonnaisille ja muille Herkun palvelutiskien tuotteille tarkoitettujen muovirasoiden materiaalista 50 prosenttia on kierrätysmuovia. Stockmann.com-verkkokaupan ja Hobby Hallin verkkokaupan pahvilaatikot, joihin tuotteet pakataan, ovat osin kierrätyskuitua.

Seppälän uudet muovikassit on valmistettu osterinkuoresta (25 prosenttia) ja kierrätysmuovista (75 prosenttia). Materiaali on kestävä ja tehokasta valmistaa, ja sen hiilijalanjälki on 30 prosenttia alhaisempi kuin uudesta muovista tehdyn pussin. Pussit ovat täysin kierrätettäviä, ja ne otettiin käyttöön Seppälän myymälöissä joulukuussa 2014, sitä mukaa kun vanhat varastot loppuvat.

Stockmann-konserni raportoi käyttämistään pakkausmateriaaleista EU:n pakkausedirektiivin

Energian ja veden kulutus 2012–2014

	2014	2013	2012
SUORA KULUTUS			
Lämmityspolttoaine (MWh)	318		
Maakaasu (MWh)	1 830 876		
EPÄSUORA KULUTUS			
Sähköenergia (MWh)	169 602	172 895	171 585
Kaukolämpö- ja jäähdytys (MWh)	110 060	111 975	90 058
Vesi (m ³)	302 561	305 536	287 297

Polttoainekulutuksen raportoinnissa on kulutettu määrä muunnettu megawattitunneiksi (MWh). Maakaasunkulutus on muunnettu megawattitunneiksi (MWh) ja perustuu Retail-liiketoimintayksikön osalta mittaukseen ja Lindexin osalta arvioon. Maakaasun kulutus raportoidaan vain vuodelta 2014 johtuen muutoksesta laskentajaukassa sekä havaituista virheistä edellisvuosien lähdetiedoissa. Sähkönkulutus sisältää kaikki konsernin toiminnot franchising-toimintaa lukuun ottamatta. Lämmitys- ja jäähdytysenergian kulutus sisältää kaikki konsernin toiminnot franchising-toimintaa ja Stockmann Beauty -myymälöitä lukuun ottamatta. Tavarataloryhmän osalta lämmitys- ja jäähdytystiedot perustuvat laskutukseen ja palveluntarjoajilta saatuihin tietoihin. Seppälän ja Lindexin lämmitysenergian kulutus perustuu siinä määrin arvioihin ja johtopäätöksiin, että datan luotettavuutta on pidettävä kohtalaisena. Vedenkulutuksen raportointi kattaa kaikki tavarataloryhmän toiminnot (lukuun ottamatta Stockmann Beauty -myymälöitä sekä tavarataloa Helsingin Itäkesä), Lindexin jakelukeskuksen sekä Seppälän pääkonttorin ja logistiikkakeskuksen. Vuoden 2013 sähköluku on korjattu edellisvuonna raportoidusta (muutos 166 548 MWh -> 172 895 MWh).

mukaisesti. Suomessa raportit toimitetaan Pakkausalan ympäristörekisteriin (PYR). Raportoituihin materiaaleihin kuuluvat esimerkiksi muovikassit ja muut pakkausmateriaalit, joita myymälöissä käytetään tuotteiden pakkaamiseen asiakkaalle, sekä logistiikkakeskuksissa puretut pakkausmateriaalit. Useimpien tuontitavaroiden osalta pakkausmateriaalien raportoinnista on vastuussa Stockmannin logistiikkakumppani Tuko Logistics. Lindex raportoi käyttämistään pakkausmateriaaleista toimintamaissaan, mukaan lukien Ruotsi, Norja ja Baltian maat.

EN1 Materiaalien käyttö painon tai määrän mukaan

Stockmann-tavaratalojen, Lindexin ja Seppälän pakkausmateriaalien käyttöä koskevat tiedot on julkaistu yhtiön verkkosivuilla.

Energia

Konsernin energiankulutus koostuu pääosin sähköstä, lämmöstä ja kaukolämmöstä. Energiaa kuluttavat myymälä-, varasto- ja toimistotilojen valaistus, ilmanvaihto, lämmitys ja jäähdytys sekä tiloissa käytettävät laitteet, kuten hissit ja liukuporaaat sekä kylmä- ja IT-laitteet.

Stockmannin tavaratalot ovat panostaneet energiankulutuksen, hävikin ja jätteen vähentämiseen yli kymmenen vuoden ajan. Stockmannin Suomen tavaratalotoimintojen liittyminen vähittäiskaupan energiatehokkuussopimukseen vuonna 2013 vahvisti energiatehokkuuteen sitoutumista entisestään. Nykyinen sopimuskausi jatkuu vuoden 2016 loppuun.

Sopimuksen mukaisesti Stockmann on jo aloittanut kiinteistöjensä energia-arvioinnit ja valmistellut toimintasuunnitelman vuosille 2014–2016 energian tehokkaan käytön lisäämiseksi. Energia-katselmuksia edellytetään myös energiatehok-

kuuslaissa, joka astui voimaan vuoden 2015 alussa. Suomen tavaratalojen kiinteistöt jatkoivat vuonna 2012 aloitettua energiatehokkuusohjelmaa optimoimalla rakennusautomaatiota ja kaikkien kiinteistöjen valaistuksen ohjausta sähkön kulutuksen vähentämiseksi. Järjestelmällinen tehostamistyö saa tukea vuodelle 2015 asetetuista sisäisistä CO₂-päästötavoitteista.

Vuonna 2014 Tampereen tavarataloa laajennettiin noin 4 000 neliometriä. Laajennushankkeen aikana energiatehokkuutta parannettiin asentamalla uuteen kiinteistöön sekä osaan vanhaa kiinteistöä kaukojäähdytysjärjestelmä ja vaihtamalla Herkun jäähdytyslaitteet uusiin, energiatehokkaampiin malleihin, joissa käytetään ympäristölle entistä vähemmän haitallista kylmäainetta eli hiilidioksidia (R744). Tampereen laajennusosaan sekä Helsingin tavaratalon näyteikkunoihin asennettiin LED-valaistus.

Ympäristönäkökohtia ja -vaikutuksia tarkastellaan myös tukitoiminnoissa. Vuonna 2014 tavarataloryhmän tukitoiminnot muuttivat uusiin energiatehokkaisiin ja vastuullisiin tiloihin (katso sivu 18). Herkun ruokaosastoilla energiaa säästettiin kesällä jäähdyttämällä tiloja viileällä yöllä.

Logistiikassa kuljetuksia optimoidaan jatkuvasti perusteellisen reittisuunnittelun avulla, käyttämällä sopivan kokoisia ajoneuvoja, hyödyntämällä paluukuljetusta, käyttämällä uusia ajoneuvoja, joiden päästöt ovat alhaisia, järjestelmällisellä seurannalla ja aktiivisella yhteistyöllä kuljetuspalveluiden toimittajien kanssa. Energiatehokkuus ja päästöjen vähentäminen ovat tärkeitä myös uuden jakelukeskuksen suunnittelussa. Keskus palvelee Suomen ja Baltian maiden tavarataloja ja avataan vuonna 2016.

Lindexin myymälöissä panostetaan myös energiankulutuksen vähentämiseen ja apuna tässä on tehokkaan energiankäytön tarkistuslista. Muotiketjujen uudessa myymäläkonseptissa on otettu energiatehokkuus huomioon esimerkiksi materi-

aalivalinnoissa ja energiaratkaisuissa.

EN3 Organisaation oma energiankulutus

Konsernin energiankulutus esitellään taulukossa 'Energian ja veden kulutus 2012–2014'.

Päästöt

Kasvihuonekaasupäästöjen raportointi toimii Stockmann-konsernissa johtamisen työkaluna ja luo pohjan päästövähennyskohteiden määrittelylle ja vähennystavoitteiden asettamiselle tulevana vuosina.

Stockmannin vuoden 2014 hiilijalanjäljen laskelmat kattavat tavarataloryhmän ja muotiketju-yksikön toiminnot kaikissa toimintamaissa franchising-toimintaa lukuun ottamatta.

Stockmann raportoi nyt viidettä kertaa kasvihuonekaasupäästöistään koko konsernin osalta. Vertailuluvut esitetään vuosille 2012 ja 2013, ja muutokset laskelmien kattavuudessa selitetään kommenttisarakkeessa.

PricewaterhouseCoopers Oy toimi konsulttina vuosien 2013 ja 2014 hiilijalanjäljen laskemisessa. Laskelmat on tehty kansainvälisten Greenhouse Gas Protocol (GHG) -raportointiperiaatteiden mukaisesti. Vastuullisuusraportin julkaisemisen ohella Stockmann raportoi kasvihuonekaasupäästöistään kansainvälisessä Carbon Disclosure Project -tutkimuksessa (CDP).

EN15 Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1);
EN16 Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2);
EN17 Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)

Konsernin kasvihuonekaasupäästöt esitellään alla olevassa taulukossa. Suurimmat päästöt syntyivät ostoenergian, erityisesti sähkön, tuotannosta. Välillisiä scope 3 -päästöjä esitellään olennaisilta osilta; niistä merkittävimpiä olivat tuontirahti, jakelukuljetukset ja jätteet.

Raportoidut kokonaispäästöt laskivat hieman edellisvuodesta. Ostoenergian määrä oli samalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Konsernin päästöt lämmityksestä ja jäädytyksestä kasvoivat 14 prosenttia. Tämä johtui Venäjän ja Baltian maakaasupäästöjen laajemmasta raportoinnista, sillä tarkempaa tietoa oli nyt saatavilla. Jakelukuljetusten laskentaratjaa kasvatettiin Venäjän osalta,

mistä johtuen jakelukuljetusten päästöt nousivat 10 prosenttia. Päästöt kylmäaineiden, tuontirahtiin ja liikematkustuksen osalta laskivat.

Vesi

Vedenkulutus Stockmannin omassa toiminnassa

Stockmannin oman toiminnan vedenkulutus on hyvin pientä eikä toiminta-alueilla ole pulaa vedestä. Vedenkulutuksen mittaaminen ja vähentäminen ovat kuitenkin tärkeä osa Stockmannin pyrkimystä materiaali- ja energiatehokkuuteen. Valtaosa konsernin käyttämästä vedestä kuluu tavaratalojen ravintola-, keittiö- ja saniteettitiloissa. Liiketoimintayksiköiden ja konsernin tukitoimintojen toimipisteet käyttävät paikallisten vesilaitoksien vettä. Vedenkulutusta vähennetään ohjeistamalla henkilökuntaa, ennaltaehkäisemällä ja korjaamalla

pienetkin vuodot sekä hankkimalla yhä tehokkaampia vesikalusteita kalusteiden uusimisen yhteydessä. Vedenkulutuksen vähentämiseksi olemme pilotoineet vedettömiä pisoaareja joissakin Stockmannin tavaratalojen asiakas-WC-tiloissa. Tulokset ovat olleet hyviä.

Stockmannilla on yksi oma tuotantolaitos eli elintarviketurvallisuuden hallintajärjestelmän (ISO 22000) mukaan sertifioitu keskuskeittiö, jossa valmistetaan Meals-, Deli-, sushi- ja kahvilatuotteita pääkaupunkiseudun ja Tampereen tavarataloihin. Toiminnan jätevedet johdetaan kaupungin viemärijärjestelmään. Stockmannilla ei ole muita tuotantolaitoksia tai tehtaita eikä sillä ole päästöjä vesistöihin. Vettä ei myöskään kierrätetä tai käytetä uudelleen sen toiminnassa.

Epäsuora vedenkulutus toimitusketjussa ja käyttövaiheessa

Tekstiilituotannossa käytetään paljon vettä. Hankintaketjumme vedenkäyttöä selvitetään luvussa 'Tavarantoimittajien ympäristöarviointi' sivulla 35.

Epäsuora vaikutuksemme sisältää myös käyttövaiheen epäsuoran kulutuksen, mikä tarkoittaa vaatteiden pesua kotona ja käytöstä poistamista. Erinomaiseen asiakaspalveluumme kuuluu, että asiakkaille annetaan tietoa siitä, miten he voivat käyttää ja pestä tuotteita, sekä kierrätysvaihtoehtoja, jotta tuotteen elinkaarta voidaan pidentää ja ympäristövaikutusta vähentää. Esimerkiksi Lindexin verkkosivuilla on tuotteiden hoitoneuvoja ja -ohjeita, joiden tarkoitus on vähentää ympäristövaikutusta.

EN8 Kokonaisvedenotto vesilähteittäin

Stockmannin vedenkulutus on esitetty taulukossa 'Energian ja veden kulutus 2012–2014'.

Kasvihuonekaasupäästöt 2012–2014 (tCO₂e)

	2014	2013	2012	Muutos 2013–2014	Kommentit
Suorat päästöt (scope 1)	1 963	3 382	4 133	-41.94 %	Kylmäaineet on siirretty scope 1 -päästöihin ja vuosien 2012 ja 2013 raportointia on korjattu vastaavasti.
Kiinteä poltto	143	206	742	-30.65 %	
Kylmäaineet	1 820	3 175	3 391	-42.68 %	Kylmäaineet on siirretty scope 1 -päästöihin ja vuosien 2012 ja 2013 raportointia on korjattu vastaavasti.
Ostoenergian epäsuorat päästöt (scope 2)	80 158	76 621	72 759	4.62 %	Ei merkittäviä muutoksia scope 2 -päästöissä. Seppälän ja Lindexin lämmitysenergian kulutus perustuu kuitenkin suurelta osin arvioihin, joten datan luotettavuus on vain kohtalainen.
Ostettu sähkö	52 848	52 683	50 748	0.31 %	Pieniä muutoksia kokonaispinta-alassa.
Lämmitys ja jäädytys	27 310	23 938	22 011	14.09 %	Lindexin ja Seppälän osuudet perustuvat suurelta osin arvioihin.
Muut epäsuorat päästöt (scope 3)	27 172	35 883	21 248	-24.28 %	Kylmäaineet on siirretty scope 1 -päästöihin ja vuosien 2012 ja 2013 raportointia on korjattu vastaavasti.
Ajoneuvot	552	376	-	46.82 %	Normaali ajoneuvojen käytön vaihtelu.
Jakelukuljetukset	4 804	4 339	3 393	10.72 %	
Tuontirahti	16 049	24 272	14 969	-33.88 %	Muutos määrässä, kuljetuksen tyypissä ja palveluntarjoajissa.
Liikematkustus	1 513	2 419	1 536	-37.48 %	
Jätteet	4 255	4 477	1 350	-4.97 %	Ei merkittäviä muutoksia.
Yhteensä	109 293	115 886	98 140	-5.69 %	
Vältetyt päästöt	1 467	1 983		N/A	Posti Groupin raportoimat, Stockmannille jyvitetty päästövähennykset Postin osallistumisesta sertifioituihin ilmastoprojekteihin.
(Nettopäästöt)	107 826	113 903		N/A	

Jätevedet ja jätteet

Liiketoimintayksiköiden toiminnasta syntyvät jätteet ovat enimmäkseen pakkausjätettä, kuten pahvia ja muovia. Tavarataloryhmässä syntyy myös biojätettä keskuskeittiön ja Herkku-ruokaosastojen toiminnasta sekä ravintola- ja kahvilatoiminnoista. Panostamme jätteiden lajitteluun ja hyötykäyttöön kouluttamalla henkilökuntaa, kehittämällä ohjeistusta ja helpottamalla lajittelua.

Jätteiden lajittelua hallitaan ISO 14001-johtamisjärjestelmällä ja eri toimipaikkojen lajittelutuloksia ja jätemääriä seurataan kuukausittain. Kaatopaikkajätteen määrä pyritään pitämään mahdollisimman pienenä. Vuonna 2014 hyödynnettiin 99,2 prosenttia jätteestä materiaalina tai energiantuotannossa ja vain 0,8 prosenttia vietiin kaatopaikalle. Kierrätysastetavoite tavoite on 75 prosenttia, ja vuonna 2014 kierrätysaste 74,3 prosenttia. Stra-

tegiaprosessin mukaisesti Stockmannin Herkkuruokaosastoilla keskitytään vuonna 2015 elintarvikkeijätteen vähentämiseen.

Suomen, Baltian maiden ja Venäjän jätteenhallintajärjestelmät eroavat toisistaan. Eroja on esimerkiksi jätelainsäädännössä, jätelajien määrässä ja jätteen loppusijoituksessa.

Järjestelmällistä uusiokäyttöä

Stockmannin tavaratalot ja tavarataloryhmän keskitetyt toiminnot tekevät yhteistyötä kierrätyksen edistämiseksi lahjoittamalla myynnistä poistettuja tuotteita, tuotenäytteitä sekä muotistudion tuotteita ja ylijäämämateriaaleja paikallisille kump-

paneille ja kierrätyspajoille. Helsingissä teemme jatkuvaa yhteistyötä Kierrätyskeskuksen Näprä-osaston kanssa. Vuonna 2014 joulukoristeet lahjoitettiin Kierrätyskeskukselle ja jouluaiheet paperikassit lahjoitettiin Stora Ensolle käytettäväksi kierrätyskartongin tuotannossa. Tampereella lahjoitettiin mallinukkeja paikalliselle kumppanille kierrätyspajoissa käytettäväksi. Vaate- ja liinavaate-näytteet sekä pyyhe- ja talviasustenäytteet lahjoitettiin virolaiselle kehitysvammaisten hoitokodille Palvelualojen ammattiliiton PAMin kautta.

Hobby Hall lahjoittaa lelunäytteensä vuosittain ennen joulua Lastenlinnan lastensairaalalle.

Tavaratalojen ylijääneet leipomotuotteet on jo vuosien ajan lahjoitettu hyväntekeväisyyteen Helsingin, Vantaan, Espoon, Tampereen ja Turun tavarataloista sopimuskumppaneiden kautta. Vuoden 2015 alusta lähtien olemme pilotoineet hanketta, jossa lahjoitetaan kuivaruokaa Helsingin tavaratalosta, ja tulokset ovat olleet hyviä. Tavoitteenamme on laajentaa ruokalahjoituksia ja etsiä ja kokeilla uudenlaisia tapoja lahjoittaa ruokaa, esimerkiksi pakastamalla se ensin.

Lindex lahjoittaa myymättä jääneitä tuotteita

säännöllisesti eri hyväntekeväisyysjärjestöille Lindexin kierrätys- ja lahjoituspolitiikan mukaisesti. Myymälät päättävät itse minne vaatteet lahjoitetaan. Mallikappaleita myydään pääkonttorilla järjestettävissä myyjäisissä kuukausittain, ja ylijäävät vaatteet lahjoitetaan hyväntekeväisyysjärjestöille. Myös ostokonttorit lahjoittavat vaatteita hyväntekeväisyyteen. Joulunaikaan pääkonttori lahjoitti vaatenäytteitä joululahjoina vähäosaisille yhteistyössä Göteborgin kaupunkilähetyksen kanssa.

Seppälä lahjoittaa vaatenäytteitä ja myynnistä poistettuja tuotteita kumppaninsa UFF:n välityksellä kehitysyhteistyöhön Afrikkaan. Seppälä lahjoittaa vaatenäytteitä myös vähävaraisille Hopeajärjestön kautta sekä iltapäiväkerhoille ja koululaisille harrastekäyttöön Windmill-House Association -yhdistyksen kautta. Joulukuussa Seppälän pääkonttorin ja varaston henkilökunta lahjoitti omia lastenvaatteita, kenkiä, leluja ja urheilutarvikkeita niitä tarvitseville.

Asiakkaiden kannustaminen kierrätykseen

Tarjoamme asiakkaillemme mahdollisuuden kierrättää. Esimerkiksi Suomessa asiakkaat voivat palauttaa käytetyt sähkö- ja elektroniikkalaitteensa, paristot, loisteputket ja energiansäästölamput Stockmannin tavarataloihin tai Hobby Hall-myymälään. Elektroniikkalaitteita ja paristoja voi palauttaa myös Virossa. Ruotsissa Lindexin asiakkaat voivat palauttaa käytetyt tekstiilit ja vaatteet viiteenkymmeneen Lindex-myymälään. Lisää aiheesta sivulla 18.

Vuonna 2014 toteutettiin erilaisia kierrätyskampanjoita yhdessä tavarantoimittajien kanssa. Esimerkiksi yhdessä Hackmannin kanssa järjestettiin kaikissa Suomen tavarataloissa kampanja, jossa kierrätettiin paistinpannuja, aterimia sekä paisto- ja keittoastioita. Knowledge Cotton Apparelin kanssa järjestetyssä kampanjassa kerättiin farkkuja Helsingin keskustan tavaratalon miestenosastolla. Aka-teemisella Kirjakaupalla taas oli kampanja, jossa kierrätettiin lukion oppikirjoja varojen keräämiseksi Helsingin uudelle lastensairaalalle.

74,3 prosenttia jätteestä kierrätettiin materiaaliksi

99,2 prosenttia jätteestä kierrätettiin materiaaliksi tai energiantuotantoon

0,8 prosenttia jätteestä toimitettiin kaatopaikalle

Jättemäärät 2012–2014 (tonnia)

	Tavarataloryhmä, Suomi			Tavarataloryhmä, muut maat			Lindex			Seppälä			Yhteensä		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012
KIERRÄTETTÄVÄ JÄTE															
Kartonki ja paperi	2 090	2 199	2 201	601	613	536	1311	1234	3 181	252	257	277	5 764	4 303	6 195
Energiajäte	1 197	1 260	1 344	3	0	102	110	0	21	13	15	17	2 924	1 275	1 483
Biojäte	2 224	2 280	2 310	444	410	256	476	0	2	5	5	5	3 989	2 695	2 573
Muu jäte (muovi, kalvot, metalli, lasi)	141	142	131	29	28	22	236	31	104	4	7	4	1 427	208	260
Sekajäte:	250	228	334	3 249	5 460	7 104	3	2	0	5	6	5	5 108	5 695	744
Kaatopaikkajäte	42														
Polttokelpoinen jäte	209														
ONGELMAJÄTE	7	5,5	10	10	5,5	5	0	0	1	0,5	1	0	26	12	16
YHTEENSÄ	5 909	6 115	6 330	4 337	6 516	8 021	2 137	1267	3 307	279	291	308	19 238	14 189	17 972
JÄTTEEN HYÖTYKÄYTTÖ, %	99	96	95	25	16	11	100	100	100	98	98	98	73	60	96

Tavarataloryhmän luvut sisältävät kaikki sen toiminnot ja toimintamaat Stockmann Beauty -myymälöitä lukuun ottamatta. Venäjän luvut (tavarataloryhmä, muut maat) eivät ole täysin verrattavissa vuoden 2013 lukuihin eivätkä kata Venäjän yksiköitä kokonaisuudessaan. Lindexin luvut sisältävät sen jakelukeskuksen ja osan pääkonttorin toiminnoista. Seppälän luvut sisältävät sen pääkonttorin ja logistiikkakeskuksen.

EN23 Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti

Stockmannin jätteiden kokonaismäärä on esitetty taulukossa 'Jättemäärät 2012–2014'.

EN24 Merkittävien vuotojen määrä ja suuruus

Vuonna 2014 ei tapahtunut ympäristöönnettomuuksia eikä ympäristöön liittyviä rikkomuksia.

Kuljetukset

Palvelemme asiakkaitamme monessa maassa ja monella mantereilla, joten tavaroiden jakelusta myymälöihimme kertyy päästöjä. Tuotevirtojen tehokkaaseen ja ympäristöystävälliseen liikkumiseen kiinnitetään paljon huomiota. Rahti kuljetetaan Aasian ostokonttoreista jakelukeskuksiin pääasiassa meritse. Lindex osallistuu Clean Shipping -hankkeeseen ja edellyttää varustamoiden toimivan puhtaamman laivaliikenteen puolesta ja rekisteröivän aluksensa Clean Shipping Indexiin.

Tavaratalojen uuden, vuonna 2016 käyttöön otettavan jakelukeskuksen arvioidaan vähentävän kuljetusetäisyyksiä Helsingin seudulla 20 prosenttia.

Matkustamisen vähentämiseksi hyödynnetään kokouksissa video- ja puhelinneuvottelulaitteita. Liikematkustamisen päästöihin kiinnitetään huomiota ja matkoilla suositetaan vähäpäästöisiä vaihtoehtoja. Esimerkiksi Helsingin ja Pietarin sekä Tukholman ja Göteborgin välillä matkustetaan junalla.

EN30 Tuotteiden ja materiaalien kuljetuksesta sekä työmatkoista aiheutuneet merkittävät ympäristövaikutukset

Sisäisen ja ulkoisen logistiikan ja liikematkustamisen hiilidioksidipäästöt on raportoitu taulukossa 'Kasvihuonekaasupäästöt 2012–2014'.



Tuotteiden tehokkaaseen ja ympäristöystävälliseen kuljetukseen kiinnitetään paljon huomiota.

GRI-sisältövertailu

	GRI-sisältö	Sivu ja osio raportissa tai muu sijainti
G4 Yleinen perussisältö		
Strategia ja analyysi	1	3, Ylimmän johdon lausunto
Organisaation taustakuvaus	3, 5, 7	19-21, Yleinen perussisältö
	4, 6, 8-9, 14	Vuosikertomus
	10-11	27, Työllistäminen & hyvinvointi
	6, 12	32-35, Vastuullinen hankintaketju
	13	GRI-sisältövertailu, stockmanngroup.com
	15	23-24, Hyvä hallintotapa
	16	stockmanngroup.com
Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarat	17	Vuosikertomus
	18-21	20, Yleinen perussisältö
	22-23	GRI-sisältövertailu, stockmanngroup.com
Sidosryhmävuorovaikutus	24-27	21, Yleinen perussisältö
Raportin kuvaus	28-30	19-21, Yleinen perussisältö
	31	44, takakansi
	32	stockmanngroup.com
	33	19-21, Yleinen perussisältö
Hallinto	34	23-24, Hyvä hallintotapa
Liiketoiminnan eettisyys	56	23-24, Hyvä hallintotapa

	GRI-sisältö	Sivu ja osio raportissa tai muu sijainti
G4 Erityinen perussisältö		
Taloudellinen vastuu	EC1, EC4	22, Taloudellinen kannattavuus
Ympäristövastuu	EN1	stockmanngroup.com
	EN3, EN8, EN15-17, EN23-24	38-42, Energia- & materiaalitehokkuus
	EN9-10, EN22, EN29	GRI-sisältövertailu, stockmanngroup.com
	EN32 (osittain), EN33	32-35, Vastuullinen hankintaketju
Sosiaalinen vastuu: henkilöstö ja työolosuhteet	LA1-2, LA4, LA6, LA9-10, LA12-13	27-31, Työllistäminen & hyvinvointi
	LA14-15	32-35, Vastuullinen hankintaketju
Sosiaalinen vastuu: ihmisoikeudet	HR3-HR4, HR9	27-31, Työllistäminen & hyvinvointi
	HR10-11	32-35, Vastuullinen hankintaketju
Sosiaalinen vastuu: yhteiskunnalliset vaikutukset	SO4-7	23-24, Hyvä hallintotapa
Sosiaalinen vastuu: tuotevastuu	PR2, PR9	36-37, Tuotteet & tuoteturvallisuus
	PR5-8	25-26, Asiakaslähtöisyys



Tarkempi GRI-sisältövertailu
stockmanngroup.com




STOCKMANN

OTA YHTEYTTÄ

Stockmann Oyj Abp
Konserniviestintä
PL 70, 00621 Helsinki
Puh. (09) 121 3089

stockmangroup.com/vastuullisuus

Raporttia ja yhteiskuntavastuuta
koskevat kysymykset ja palautteet:
csr@stockmann.com

YHTEISKUNTAVASTUUN YHTEYSHENKILOT

Nora Malin
Viestintäjohtaja
nora.malin@stockmann.com

Johanna Stenbäck
Yhteiskuntavastuuasiantuntija
johanna.stenback@stockmann.com

Lindexin yhteiskuntavastuuasiat:
Linda Skogsberg
Vastuullisuusviestinnän koordinaattori
linda.skogsberg@lindex.com

Seppälän yhteiskuntavastuuasiat:
Maarit Kautto
Viestintäkoordinaattori
maarit.kautto@seppala.fi

