STOCKMANN-
KONSERNI

VASTUULLISUUS 2023

LINDEX

STOCKMANN

SISÄLLYSLUETTELO

3 JOHDANTO
4 Toimitusjohtajalta
5 Stockmann-konserni lyhyesti
6 Vastuullisuuden kohokohdat 2023
7 Näkökulmamme vastuullisuuteen

9 TYÖTAPAMME
10 Edistyminen, kehitys ja haasteet
11 Hankintaketjun johtaminen ja ihmisoikeudet
16 Asiakkaat keskiössä
17 Liiketoimintatapa

19 YMPÄRISTÖ
20 Edistyminen, kehitys ja haasteet
21 Päästöt ja energia
25 Kiertotalous
28 Vesi, jätevedet ja kemikaalit

29 TYÖYHTEISÖ
30 Edistyminen, kehitys ja haasteet
31 Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus
34 Osaamisen kehittäminen
35 Henkilöstön hyvinvointi
36 Työllisyys

37 VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN JA VASTUULLISUUSOHJELMAT
38 Vastuullisuuden johtaminen
41 Olennaisuus ja sidosryhmäyhteistyö
44 Vastuullisuusohjelmat

55 RAPORTOINTIPERIAATTEET JA GRI-SISÄLTÖINDEKSI
56 Raportointiperiaatteet
57 GRI-sisältöindeksi

RAPORTIN LUKUOHJEET

Stockmann-konsernin vuosiraportointi koostuu viidestä osasta: vuoden 2023 liiketoimintakatsaus, talouskatsaus, selvitys hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä, palkitsemisraportti sekä vastuullisuuskatsaus.

Vastuullisuuskatsauksessa esitetään Stockmann-konsernin molempien divisioonien, Lindexin ja Stockmannin, vastuullisuustyön teemat, tavoitteet ja edistyminen Global Reporting Initiative (GRI) -standardien mukaisesti. Kaikki raportit ovat saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi osoitteessa stockmanngroup.com. Lisäksi Lindex-divisioonan vastuullisuusraportti on luettavissa koko laajuudessaan Lindexin verkkosivuilla osoitteessa www.lindex.com ja osoitteessa stockmanngroup.com.

Stockmann-konserni on kehittänyt vastuullisuusraportointiaan vastuullisuusviitekehysten, GRI-raportointiperiaatteiden ja lainsäädännön muutosten sekä sidosryhmiemme odotusten mukaisesti. Vuonna 2023 konserni valmistautui kestävän kehityksen raportointidirektiiviin (CSRD), sillä se noudattaa CSRD:tä raportointivuodesta 2024 alkaen.

LINDEX STOCKMANN

JOHDANTO

4 Toimitusjohtajalta
5 Stockmann-konserni lyhyesti
6 Vastuullisuuden kohokohdat 2023
7 Näkökulmamme vastuullisuuteen

TOIMITUSJOHTAJALTA

Kun ajattelen vuotta 2023, olen vakuuttunut siitä, että ainoa tapa turvata liiketoimintamme menestys tulevaisuudessa on nopeuttaa edelleen vastuullisuussiirtymäämme. Kulunut vuosi oli mittaushistorian kuumin, ja me kaikki tunnemme ilmastokriisin vaikutukset. Luonnon monimuotoisuuden väheneminen kiihtyy, ja asiantuntijoiden mukaan sen vaikutukset elämässämme lisääntyvät. Samaan aikaan useat käynnissä olevat sodat vaikuttavat meihin kaikkiin inhimillisesti ja taloudellisesti.

Stockmann-konsernilla on vahva historia vaikuttavien vastuullisuustoimenpiteiden toteuttamisessa. Vastuullisuudessa on kuitenkin aina parantamisen varaa. Meidän on katsottava eteenpäin ja työskenneltävä sen hyväksi, mikä on merkityksellistä nyt ja tulevaisuudessa. Pyrimme luomaan kestävää arvoa kaikille sidosryhmillemme tavarantoimittajista asiakkaisiin ja henkilöstöstä sijoittajiin.

Lindex- ja Stockmann-divisioonillamme on selkeät vastuullisuusstrategiat, joilla teemme muutosta tulevien sukupolvien hyväksi. Molempien divisioonien yhteisiä vastuullisuusteemoja ovat ilmasto, kiertotalous ja ihmisoikeudet.

Olemme sitoutuneet Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi) ja vuonna 2023 asetimme ensimmäisen konsernitason ilmastotavoitteemme. Olemme sitoutuneet vähentämään oman toimintamme ja arvoketjumme ilmastopäästöjä 42 prosenttia vuoteen 2030 mennessä vuodesta 2022. Toimitimme ilmastotavoitteen SBTi:n hyväksyttäväksi ja arvioimme saavamme sille hyväksynnän vuoden 2024 aikana.

Tieteeseen perustuvan ilmastotavoitteen asettaminen ohjaa toimintaamme päästöjen vähentämiseksi entistä kunnianhimoisemmin. Olemme jo aloittaneet ilmastosuunnitelmamme toteuttamisen Lindexissä ja Stockmannin tavarataloliiketoiminnassa. Vuonna 2023 tärkeimpiä toimenpiteitämme olivat energiatehokkuuden edistäminen koko arvoketjussa, uusiutuvan energian käytön lisääminen ja ilmastovaikutuksiltaan pienempien kuljetusratkaisujen suosiminen.

Tuimme siirtymistä kohti kiertotaloutta: otimme käyttöön kiertotalouden mukaiset suunnitteluperiaatteet sekä tutkimme ja laajensimme kiertotalouden liiketoimintamalleja ja materiaaleja. Työskentelemme aktiivisesti suunnitellaksemme laadultaan ja tyyliltään pitkäikäisiä, kiertotaloutta tukevia vaatteita sekä kasvattaaksemme kierrätysmateriaalien osuutta niissä. Lisäksi laajensimme käytettyjen tuotteiden tarjontaamme molemmissa divisioonissa.

Jatkoimme ponnisteluja ihmisoikeuksien varmistamiseksi tiiviissä yhteistyössä tavarantoimittajiemme kanssa. Tähän kuului muuan muassa vastuullisuusperiaatteiden noudattamisen varmistaminen, yhteistyöaloitteisiin osallistuminen ja useiden auditointien tekeminen. Lindexissä syvensimme myös sitoutumistamme naisten terveyteen lisäämällä valikoimaan uusia tuotteita, aloittamalla yhteisöllisiä kehitysprojekteja ja selvittämällä rahoituskanavia.

Stockmann-konserni on globaalina yrityksenä sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteeseen, joka on maailman laajin vastuullisuusaloite. Sen mukaisesti edistämme liiketoiminnassamme ihmisoikeuksia, työntekijöiden oikeuksia, ympäristötyötä ja korruption vastaista toimintaa. YK:n kestävän kehityksen tavoitteet on sisällytetty divisiooniemme vastuullisuusstrategioihin.

Tässä vastuullisuuskatsauksessa kerrotaan Stockmann-konsernin vastuullisuusteoista vuonna 2023. Olen iloinen tiimimme jäsenten sitoutumisesta vastuullisuuteen ja odotan innokkaasti uusia saavutuksiamme. Kutsun sinut mukaan luomaan muotiteollisuuden ja vähittäiskaupan vastuullisempaa tulevaisuutta.

Susanne Ehnbåge
Toimitusjohtaja, Stockmann-konserni

STOCKMANN-KONSERNI LYHYESTI

Stockmann-konserni on kansainvälinen kaikkikanavainen vähittäiskaupan konserni, jolla on kaksi divisioonaa: Lindex ja Stockmann. Lindex on globaali muotiyhtiö, jonka tarkoitus on voimaannuttaa ja inspiroida naisia. Se on Pohjoismaiden markkinajohtaja alusvaatteissa, ja sen strategisena painopisteenä on vastuullisuus. Stockmann on laadukkaiden brändien tavaratalo Suomessa sekä Baltiassa. Sen tarkoitus on olla hyvän elämän markkinapaikka. Stockmann Oyj Abp on perustettu vuonna 1862, ja sen osakkeet on listattu Nasdaq Helsinki Oy:ssä Suomessa.

OIKAISTU LIIKETULOS, MILJ. EUROA

80,0

2022: 79,8

LIIKEVAIHTO, MILJ. EUROA

951,7

2022: 981,7

TYÖNTEKIJÄT, KESKIMÄÄRIN

5 801

2022: 5 802

LIIKEVAIHTO 2023

DIVISIOONITTAIN

67 % Lindex
33 % Stockmann

MARKKINOITTAIN

35 % Ruotsi
34 % Suomi
13 % Norja
18 % Muut

KATEGORIOITTAIN

80 % Muoti
8 % Kauneus
5 % Koti
4 % Ruoka
3 % Muut

VASTUULLISUUDEN KOHOKOHDAT 2023

KONSERNIN UUSI ILMASTOTAVOITE

Stockmann-konserni on sitoutunut Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi). Aloitteen mukaisesti konserni on laatinut tieteeseen perustuvan ilmastosuunnitelman, jonka tavoitteena on vähentää konsernin omien toimintojen ja arvoketjun ilmastopäästöjä 42 prosenttia vuoteen 2030 mennessä vuodesta 2022. Lokakuun lopussa Stockmann toimitti ilmastosuunnitelmansa ja -tavoitteensa SBTi:n asiantuntijoille validoitavaksi. Konserni arvioi SBTi:n vahvistavan ilmastotavoitteen vuoden 2024 aikana.

IHMISOIKEUKSIEN VARMISTAMINEN HANKINTAKETJUSSA

Edistääkseen oikeudenmukaista ja ihmisarvoista työtä hankintaketjussa Lindex-divisioona jatkoi toimenpiteitä, joilla se kannustaa tavarantoimittajiaan osallistumaan aktiivisesti elämiseen riittävän palkan takaavaan palkkaohjelmaan. Vuonna 2023 Lindexin 30 tärkeintä tavarantoimittajaa laski, millainen palkka riittää elämiseen, ja toteutti itsearvioinnin. Lisäksi Lindex otti käyttöön digitaalisen palkanmaksun näille tavarantoimittajille. Järjestelmällinen toiminta tukee Lindexin kunnianhimoisia ihmisoikeustavoitteita ja jatkaa pitkäjänteistä ihmisoikeustyötä.

VAHVISTUSTA KIERTOTALOUTEEN

Lindex-divisioona jatkoi sitoutumistaan kierrätysmateriaalien käytön lisäämiseen; 42 prosenttia valikoimasta sisälsi vähintään 15 prosenttia kierrätysmateriaaleja vuonna 2023. Lindex aloitti yhteistyön Inifinited Fiber Companyn kanssa, joka on suomalainen kierrätysmateriaaleihin erikoistunut tavarantoimittaja. Lisäksi Lindex syvensi yhteistyötään Södran kanssa. Stockmann-divisioona osallistui Circular Design – kehityspolku kohti kiertotaloutta -koulutusohjelmaan, jossa syvennyttiin kiertotalouden mukaisen suunnittelun periaatteisiin ja käytännön ratkaisuihin. Ohjelmasta saatuja kokemuksia sovelletaan Stockmann-divisioonan omien tuotemerkkien vastuullisuuden parantamiseen.

KAKSI VUOSIKYMMENTÄ ROOSA NAUHA -KAMPANJAA

Lindexin tavoite on naisten voimaannuttaminen ja inspiroiminen kaikkialla maailmassa, ja sen mukaisesti yhtiö on tukenut Roosa nauha -kampanjaa jo 20 vuotta. Lahjoittamalla 10 prosenttia lokakuun rintaliivimyynnistä Lindex keräsi yhdessä asiakkaidensa kanssa noin 1,61 miljoonaa euroa syöpätutkimukseen. Kampanja aloitettiin vuonna 2003, ja yhteensä sen aikana on kerätty noin 20 miljoonaa euroa. Sekä asiakkaiden että työntekijöiden sitoutumisella on todellista merkitystä naisille.

SITOUTUMINEN, TAVOITTEET JA STRATEGIAT OHJAAVAT NÄKÖKULMAAMME VASTUULLISUUTEEN

Vastuullisuus on Stockmann-konsernin strategian ytimessä. Se on osa päivittäistä johtamista ja kattaa koko liiketoiminnan arvoketjun. Stockmann-konsernissa tehdään määrätietoisesti työtä vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseksi ja toiminnan jatkuvaksi kehittämiseksi.

Stockmann-konsernille maapallon kunnioittaminen on tärkeimpiä vastuullisuuden periaatteita. Konserni on sitoutunut Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi), joka määrittelee selkeän polun ilmastopäästöjen vähentämiseen Pariisin sopimuksen mukaisesti. Stockmann-konserni toimitti ilmastotavoitteensa SBTi:lle vuonna 2023. Konsernin tavoitteena on vähentää ilmastopäästöjä 42 prosenttia vuoteen 2030 mennessä vuodesta 2022. Yhtiö arvioi, että sen tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet vahvistetaan vuoden 2024 aikana.

Konsernin divisioonilla eli Lindexillä ja Stockmannilla on omat vastuullisuusstrategiansa, joita ohjaavat divisioonien visiot, strategiat, arvot ja vastuullisuuslupaukset. Nämä strategiat perustuvat laajaan vuoropuheluun sidosryhmien kanssa sekä olennaisuusanalyysiin. Strategioiden toteutusta seurataan aktiivisesti.

Vastuullisuustyötä ohjaavat YK:n kestävän kehityksen tavoitteet sekä konsernin vastuullisuussitoumukset. Molempien divisioonien tavoitteena on edistää ja taata työolojen eettisyyttä ja turvallisuutta. Työ perustuu Stockmann-konsernin toimintaperiaatteisiin, jotka ovat saatavilla **täällä.**

Konserni on sitoutunut seuraaviin kansainvälisiin periaatteisiin: YK:n ihmisoikeuksien julistus ja lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus, ILO:n perussopimus työelämän perusoikeuksista, OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille, YK:n yrityksiä

LINDEX-DIVISIOONAN VASTUULLISUUSSTRATEGIA

LUPAAMME TEHDÄ MUUTOKSEN TULEVILLE SUKUPOLVILLE

Vastuullisuusstrategia edistää kuutta YK:n kestävän kehityksen tavoitetta:

NAISTEN VOIMAANNUTTAMINEN

Naisen terveys ja hyvinvointi
Investoimme ja käytämme liiketoiminta-voimaamme parantaaksemme naisten terveyttä ja hyvinvointia markkinoilla ja yhteisöissä, joissa toimimme.

Sukupuoli-inklusiivinen työpaikka
Johdamme naisten aseman ja yhtäläisten oikeuksien vahvistamista koko arvo-ketjussamme, sukupuolten palkkaerojen kaventamisessa ja sen varmistamisessa, että naisilla on samat mahdollisuudet hyödyntää potentiaaliaan kuin miehillä.

MAAPALLON KUNNIOITTAMINEN

Ilmasto
Energiatehokkuuden nopeuttaminen ja siirtyminen uusiutuvaan energiaan ilmastovaikutusten vähen-tämiseksi tieteen mukaisesti koko arvoketjussamme.

Kiertotalous
Muutamme liiketoimintaamme luomaan lisäarvoa ja kasvua samalla kun vähennämme ilmasto-vaikutuksiamme, minimoimme luonnonvarojen käyttöämme ja vaikutamme kuluttajien käyttäyty-miseen liikakulutuksen vähentämiseksi.

Luonnonvarat
Minimoimme vaikutuksemme ekosysteemeihin ja biologiseen monimuotoisuuteen vastuullisella ja uudistavalla lähestymistavalla luonnonvaroihin.

IHMISOIKEUKSIEN TURVAAMINEN

Reilu ja asiallinen työ
Luomme turvallisia ja terveellisiä työpaikkoja, joissa työntekijöiden oikeuksia kunnioitetaan, ja varmistamme, että koko arvoketjumme etenee toimeentulon rajoissa.

Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallisuus
Varmistamme, että koko arvoketjumme on vapaa syrjinnästä ja että siinä on osallistava ympäristö, jossa kaikkia yksilöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti, kunnioittavasti ja jossa heillä on yhtäläiset mahdollisuudet ja resurssit.

Stockmann-divisioona on matkalla kohti resurssiviisasta vähittäiskauppaa.

ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet, YK:n Global Compact -aloitteen kymmenen periaatetta, amfori BSCI / Sedex -toimintaperiaatteet ja International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry (korvaa aiemman, vuodesta 2013 voimassa olleen Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimuksen, Accord).

Stockmann-konserni on lisäksi sitoutunut edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita toiminnassaan. Konserni on tunnistanut 17 tavoitteesta kuusi, joihin se voi parhaiten vaikuttaa ja joihin sen kannattaa keskittyä. Nämä kestävän kehityksen tavoitteet ovat sukupuolten tasa-arvo (5), puhdas vesi ja sanitaatio (6), ihmisarvoinen työ ja talouskasvu (8), vastuullinen kulutus ja tuotanto (12), ilmastoteot (13) sekä kumppanuudet tavoitteiden saavuttamiseksi (17).

DIVISIOONIEN VASTUULLISUUSSTRATEGIAT

Lindex- ja Stockmann-divisioonilla on omat vastuullisuus-strategiansa, joiden yhteisiä teemoja ovat ilmasto, kiertotalous ja ihmisoikeudet. Lindex-divisioonan vastuullisuuslupaus on tehdä muutos tuleville sukupolville, ja Stockmann-divisioonan tavoitteena on resurssiviisas vähittäiskauppa. Vastuullisuuden painopisteet määritetään kattavien olennaisuusarviointien ja sidosryhmien kanssa käytävän vuoropuhelun avulla.

Vastuullisuusstrategioissa asetetaan tavoitteet, keskeiset indikaattorit ja painopisteet divisioonien vastuullisuustoiminnalle. Vastuullisuuden tavoitteet ja mittarit sisällytetään liiketoimintaan, ja niiden kehitystä seurataan säännöllisesti. Näitä mittareita ja tavoitteita arvioidaan ja tarkennetaan tarpeen mukaan.

STOCKMANN-DIVISIOONAN VASTUULLISUUSSTRATEGIA 2023–2025

KOHTI RESURSSIVIISASTA VÄHITTÄISKAUPPAA

Vastuullisuusstrategia edistää viittä YK:n kestävän kehityksen tavoitetta:

KANNATTAVA JA VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA

Luomme kestävää arvoa sidosryhmille vastaamalla asiakkaiden tarpeisiin, toimimalla hyvän hallintotavan ja vaatimusten mukaisesti sekä viestimällä läpinäkyvästi.

PAREMPAA TYÖELÄMÄÄ

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus
Edistämme monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta työyhteisössämme.

Oikeudenmukainen ja ihmisarvoinen työ
Vahvistamme eettisiä työkäytäntöjä toimitusketjussamme.

MAAPALLON PUOLESTA

Ilmasto
Vähennämme arvoketjumme ilmastovaikutuksia Pariisin sopimuksen mukaisesti ja olemme sitoutuneet SBTi:hin.

Kiertotalous
Edistämme kiertotaloutta kasvavana osana tuote- ja palvelutarjontaamme.

TYÖTAPAMME

Olemme sitoutuneet hyvään hallintotapaan ja toimimme Stockmann-konsernin toiminta-periaatteiden mukaisesti. Tavoitteemme on luoda lisäarvoa kaikille sidosryhmillemme ja olemme aktiivisessa vuorovaikutuksessa yhteiskuntaan.

10 Edistyminen, kehitys ja haasteet
11 Hankintaketjun johtaminen ja ihmisoikeudet
16 Asiakkaat keskiössä
17 Liiketoimintatapa

HYVÄ HALLINTOTAPA ON LIIKETOIMINNAN PERUSTA

EDISTYMINEN JA KEHITYS 2023

STOCKMANN-KONSERNI

- Yritysten kestävän kehityksen raportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) raportointisääntelyn valmistelut: puuteanalyysi ja kaksoisolennaisuusanalyysi, mukaan lukien sidosryhmäkysely molemmille divisioonille.

LINDEX-DIVISIOONA

- WE Women -johtamisjärjestelmä käynnistettiin Turkissa. WE Women tarjoaa erityisesti naispuolisille työntekijöille terveellisen ja osallistavan työympäristön, jossa ei ole häirintää tai sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa. Ohjelman on tarkoitus olla käytössä Lindexin koko hankintaketjussa vuoteen 2025 mennessä.
- Lindexin 30 tärkeintä tavarantoimittajaa laski, millainen palkka riittää elämiseen, ja toteutti itsearvioinnin.
- Lindex lahjoitti 1,61 miljoonaa euroa syöpätutkimukseen Roosa nauha -kampanjan kautta.

STOCKMANN-DIVISIOONA

- Stockmann paransi vastuullisuustietojen hallintaa CSRD:n mukaisesti.
- Henkilöstöstä 93 (93) prosenttia on suorittanut toimintaperiaatekoulutuksen.
- Jatkuva tiivis yhteistyö hankintaketjun kanssa, mukaan lukien säännölliset kokoukset ja yhteistyöaloitteet, vastuullisen liiketoiminnan varmistamiseksi.
- Emotional Value Index eli tunnearvomittari, divisioonan tärkein asiakaskokemuksen mittari, nousi 62:een (58).

HAASTEET 2023

STOCKMANN-KONSERNI

- Epävakaa geopoliittinen tilanne jatkui ja johti inflaatioon ja häiriöihin maailmanlaajuisissa toiminnoissa ja hankintaketjuissa, mikä vaikutti työntekijöihin, asiakkaisiin ja yleiseen liiketoimintaympäristöön.
- Hankintaketjuun liittyvien riskien vähentämiseksi on tärkeää tutkia uusia lähestymistapoja, jotka tukevat kestävää kehitystä ja vähentävät samalla kielteisiä sosiaalisia ja ympäristövaikutuksia hankinta-alueilla.

Stockmann-konserni on sitoutunut varmistamaan vastuullisuuden koko arvoketjussa.

HANKINTAKETJUN JOHTAMINEN JA IHMISOIKEUDET

Stockmann-konserni on sitoutunut noudattamaan hyvää hallintotapaa ja eettisiä liiketoimintatapoja koko hankintaketjussaan. Vastuullinen ja läpinäkyvä hankintaketju on yksi Stockmann-konsernin molempien divisioonien vastuullisuustyön painopisteistä.

Stockmann-konserni kunnioittaa ja edistää kaikkia ihmisoikeuksia toimintaperiaatteidensa ja ihmisoikeuspolitiikkansa mukaisesti.

AKTIIVINEN VUOROPUHELU JA YHTEISTYÖ LISÄÄVÄT HANKINTAKETJUN LÄPINÄKYVYYTTÄ

Stockmann-konsernilla ei ole omia tehtaita tai tuotantolaitoksia. Sen omat merkkituotteet teetetään sopimusvalmistajilla, ja konserni tekee tiivistä yhteistyötä muiden tavarantoimittajien kanssa.

Tuotannolla on ympäristö- ja sosiaalisia vaikutuksia sopimustoimittajien kohdemaissa sekä raaka-aineiden valmistusmaissa. Konsernin tiivis kumppaniyhteistyö vahvistaa kestävää kehitystä edistävää yhteistä toimintaa koko hankintaketjussa.

Konsernin hankintaketjuun liittyy merkittäviä sosiaalisen vastuun näkökohtia, jotka koskevat esimerkiksi työskentelyoloja ja työturvallisuutta. Siksi tavarantoimittajien valintakriteereissä otetaan huomioon vastuullisuusnäkökohdat, ja toimittajia arvioidaan ja auditoidaan säännöllisesti. Tekstiilituotannolla on myös merkittäviä vaikutuksia ympäristöön, erityisesti energian- ja vedenkulutukseen sekä biodiversiteettiin.

Konsernin hankintaketjun vastuullinen johtaminen perustuu riskiarvioon. Parhaat mahdollisuudet konsernilla on vaikuttaa omien tuotemerkkiensä hankintaketjujen vastuullisuuteen. Lisäksi se käy aktiivista vuoropuhelua eri kumppaneiden ja tavarantoimittajien kanssa.

Sidosryhmät ovat yhä kiinnostuneempia hankintaketjuihin liittyvästä työstä. Kysymyksiä ovat herättäneet muun muassa ostokäytännöt, valmistusmaat, Stockmannin tavarantoimittajien toimintaperiaatteet sekä ihmisoikeuksiin liittyvät asiat, kuten elämiseen riittävä palkka, yhdistymisvapaus ja jäljitettävyys.

HANKINTAKÄYTÄNNÖT OHJAAVAT YHTEISTYÖTÄ TOIMITTAJIEN KANSSA

Tavarantoimittajien valinnassa Stockmann-konsernin tärkeimmät kriteerit ovat:

- asiakkaiden odotukset
- tavarantoimittajien osaaminen ja toimituskyky
- laatu ja hinta
- mahdollisuus pitkäaikaiseen yhteistyöhön
- vastuullisuus etenkin ihmisoikeuksissa
- ympäristöasiat.

Kaikkien tehtaiden ja tavarantoimittajien on täytettävä Stockmann-konsernin aloitusvaatimukset ja sitouduttava yhteisiin toimintaperiaatteisiin ja jatkuvaan parantamiseen.

Jokaisen tavarantoimittajan edellytetään noudattavan yhteisiä toimintaperiaatteita tai osoittavan olevansa sitoutunut vastaaviin periaatteisiin. Vastuullisuuskysymyksistä keskustellaan ostoneuvotteluissa ja toimittajasopimuksen solmimisen yhteydessä.

Paikallinen henkilöstö vierailee säännöllisesti tuotantolaitoksissa ja varmistaa, että Stockmann-konsernin vaatimukset täyttyvät.

Konserni valvoo Lindex- ja Stockmann-divisioonien tuotteiden ostoa ja tuotantoa viiden paikallisen ostokonttorin kautta Bangladeshissa, Hongkongissa, Intiassa, Kiinassa ja Turkissa. Vuonna 2023 toimistot työllistivät yhteensä 113 (118) henkilöä. Ennen tilausten tekemistä ostokonttorit tarkastavat kunkin tehtaan toimintatavat mahdollisten riskien tunnistamiseksi ja työolojen parantamiseksi.

Paikalliset tuotannon- ja laadunvalvojat vierailevat tuotantoyksiköissä säännöllisesti sen varmistamiseksi, että tuotanto-olosuhteet vastaavat konsernin vaatimuksia. Toimintaperiaatteiden epäiltyihin rikkomuksiin puututaan korjaavan toimintasuunnitelman ja seurannan avulla.

Stockmann-konserni arvioi tavarantoimittajien toimintaa tuloskortilla, jolla arvioidaan muun muassa vastuullisuutta ja liiketoiminnan tuloksellisuutta. Tuloskorttia käytetään myös jatkuvan kehittämisen perustana. Tavarantoimittajat arvioidaan kaksi kertaa vuodessa, ja parhaiten menestyneet saavat eniten tilauksia.

Lindex-divisioonan paikallisten vastuullisuusasiantuntijoiden tehtävänä on kouluttaa ja tukea tavarantoimittajia ja tehtaanomistajia kehittämään toimintaansa tavarantoimittajien toimintaperiaatteiden, ympäristövaatimusten ja konsernin vastuullisuustavoitteiden mukaisesti.

Tuottajien edellytetään aina ilmoittavan alihankkijoiden käytöstä etukäteen.

POLITIIKAT JA STANDARDIT VARMISTAVAT VASTUULLISEN HANKINNAN

Tavarantoimittajien toimintaperiaatteissa korostetaan, että jokaisen toimittajakumppanin on toimittava rehellisesti ja eettisesti, noudatettava kaikkia lakeja ja määräyksiä sekä vältettävä todellisia ja mahdollisia eturistiriitoja.

Molempien divisioonien kaikkien tavarantoimittajien odotetaan noudattavan tavarantoimittajien toimintaperiaatteita, Sedex-standardia tai amforin BSCI-toimintaperiaatteita. Näitä ohjeita täydentävät kunkin divisioonan omat vaatimukset, jotka määritellään tunnistettujen ihmisoikeusriskien ja muiden riskien, eläinten oikeuksia koskevien perusvaatimusten sekä tiettyjen kemikaalien käyttöä koskevien rajoitusten perusteella.

Lindex-divisioonan tavarantoimittajien toiminta-periaatteisiin sisältyy odotuksia sukupuolten tasa-arvosta. Toimintaperiaatteiden lisäksi kaikkien Lindexin toimittajien ja liikekumppanien on noudatettava divisioonan vastuullisuussitoumusta ja eettisiä sääntöjä.

Alihankinnan luvattoman ketjuttamisen on tunnistettu olevan riski toimintaperiaatteiden noudattamiselle. Siksi tuottajien on aina ilmoitettava etukäteen alihankkijoiden käytöstä. Bangladeshissa alihankkijoiden käyttö on riskianalyysin perusteella kielletty kokonaan. Stockmann-konserni noudattaa asiassa nollatoleranssia, ja kiellon rikkominen johtaa siihen, ettei uusia tilauksia enää tehdä.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteen numero viisi eli sukupuolten tasa-arvon mukaisesti Stockmann-konserni pyrkii lisäämään sukupuolten tasa-arvoa kansallisesti ja koko toimialalla. Konsernin ohjeissa määritellään selkeästi tämä painopiste kaikille kumppaneille. Ohjeet auttavat myös tunnistamaan ja tukemaan niitä toimittajia, jotka ovat sitoutuneet vauhdittamaan systeemistä muutosta ja tarjoamaan tukea työympäristössä kaikille työntekijöille sukupuoleen katsomatta.

SOSIAALISEN VASTUUN JA IHMIS-OIKEUKSIEN AUDITOINTI JA KEHITTÄMINEN HANKINTAKETJUSSA

Stockmann-konserni on ollut amfori BSCI:n (aiemmin Business Social Compliance Initiative, BSCI) jäsen vuodesta 2005 lähtien ja jatkaa yhteistyötä. Amfori BSCI on yritysvetoinen aloite, jonka jäsenet ovat sitoutuneet parantamaan tuotantolaitosten ja -tilojen työoloja kaikkialla maailmassa. Lindex-divisioona on ollut Sedexin jäsen vuodesta 2021 ja käyttää SMETA-auditointimenetelmää. Lindex valitsi SMETAn, joka on lyhenne sanoista Sedex Members Ethical Trade Audit, koska se keskittyy sukupuolten tasa-arvoon.

Amfori BSCI:n toimintaperiaatteet sisältävät 11 kansainvälisistä sopimuksista johdettua keskeistä työelämän oikeutta. Jäsenyritykset ja niiden liikekumppanit sitoutuvat ylläpitämään ja jatkuvasti parantamaan näiden oikeuksien toteutumista hankintaketjuissaan. Stockmann-konserni viestii amfori BSCI:n toimintaperiaatteista aktiivisesti tavarantoimittajille ja tuottajille ja tekee niiden kanssa yhteistyötä hankintaketjun työolojen parantamiseksi.

Suurin osa Stockmann-konsernin omista työntekijöistä työskentelee maissa, joissa riski ihmisoikeusrikkomuksiin on arvioitu matalaksi amfori BSCI:n riskimaaluokituksessa. Amfori BSCI:n riskimaiksi luokittelemissa maissa sijaitseville tehtaille, joissa valmistetaan Stockmannin ja Lindexin omien merkkien tuotteita, tehdään säännöllisesti kolmannen osapuolen amfori BSCI-, SEDEX- ja SA8000 -auditointeja. Lindex-divisioona tekee

myös säännöllisiä tarkastuksia näissä tehtaissa. Paikallinen henkilöstö suorittaa tarkastukset.

Kansainvälisesti hyväksytyt riippumattomat arviointiyritykset tekevät Stockmann-divisioonan amfori BSCI -auditoinnit. Tärkeimmät vuoden 2023 auditoinneissa havaitut puutteet liittyvät työaikoja koskevien vaatimusten noudattamiseen ja vapaapäivän saamiseen joka seitsemäs päivä. Lisäksi havaittiin terveyteen ja turvallisuuteen sekä johtamiseen ja oikeudenmukaiseen palkkaukseen liittyviä puutteita.

Stockmann-konserni on allekirjoittanut tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan kansainvälisen International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry -sopimuksen, joka korvasi vuonna 2013 voimaan tulleen Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuutta koskevan sopimuksen. Sopimuksen allekirjoittaneet yritykset ovat sitoutuneet käyttämään yhteistyökumppaneina vain sen piiriin kuuluvia toimittajia ja tehtaita. Sopimuksen mukaisesti konserni on sitoutunut auditoimaan kaikki tehtaat, jotka valmistavat yhtiölle vaatteita. Auditointi kattaa paloturvallisuuden, sähköturvallisuuden ja rakennusturvallisuusstandardeihin liittyvät rakenteelliset asiat.

Kunkin auditoinnin jälkeen laaditaan auditointikertomus ja korjaussuunnitelma havaittujen puutteiden korjaamiseksi. Auditointeja ovat amfori BSCI:n, SMETA:n, divisioonan sisäiset sekä International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry -sopimuksen mukaiset auditoinnit. Korjaussuunnitelmassa jokainen tehtävä aikataulutetaan ja niiden edistymistä seurataan.

Lindex tarjoaa WE Women -johtamisjärjestelmän avulla erityisesti naispuolisille työntekijöille terveellisen ja osallistavan työympäristön, jossa ei ole häirintää tai sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa.

AUDITOINTIEN MÄÄRÄ, LINDEX-DIVISIOONA

	2023	2022	2021	2020	2019
SMETA	120	65	77	62	
BSCI					89

AUDITOINTIEN MÄÄRÄ, STOCKMANN-DIVISIOONA

	2023	2022	2021	2020	2019
Amfori BSCI	51	44	59	57	115

AUDITOINTIEN MÄÄRÄ, STOCKMANN-KONSERNI

	2023	2022	2021	2020	2019
Sisäinen	0	4	18	0	62
SA8000-sertifikaatti	7	7	9	2	8
Accord-tarkastukset	55	78	34	88	88

AMFORI BSCI -AUDITOINNIT, STOCKMANN-DIVISIOONA

Score	2023	2022	2021	2020	2019
A = Erinomainen	12 %	11 %	10 %	9 %	8 %
B = Hyvä	25 %	32 %	17 %	9 %	15 %
C = Hyväksyttävä	63 %	55 %	70 %	80 %	67 %
D = Riittämätön	0 %	2 %	3 %	2 %	10 %
E = Hylätty	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Auditointien lukumäärä	51	44	59	57	115

COVID-19-pandemia vaikutti vuosina 2020–2021 auditointien määrään.

ACCORD-KORJAUSTEN SUORITUSPROSENTTI

	2023	2022	2021	2020	2019
Stockmann-konserni	94 %	95 %	93 %	96 %	96 %
Keskimäärin	89 %	95 %	93 %	92 %	91 %

LINDEX-DIVISIOONA TEKEE YHTEISTYÖTÄ TAVARANTOIMITTAJIEN KANSSA NIIDEN VASTUULLISUUDEN KEHITTÄMISEKSI

Lindex-divisioonan johtamisjärjestelmän rakenne auttaa tunnistamaan potentiaalisia pitkäaikaisia kumppaneita. Nämä kumppanit jakavat vision läpinäkyvästä ja kestävästä muotiteollisuudesta, pyrkivät ylittämään vaatimuksenmukaisuuden, keskittyvät jatkuvaan parantamiseen ja sitoutuvat naisten voimaannuttamiseen, maapallon kunnioittamiseen ja ihmisoikeuksien turvaamiseen.

Divisioona on Sedexin jäsen ja noudattaa Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) -menetelmää hankintaketjunsa tarkastamisessa ja kehittämisessä. Menetelmä valittiin, koska se korostaa sukupuolten tasa-arvoa.

Lindex pyrkii tarjoamaan WE Women -johtamisjärjestelmän kautta erityisesti naispuolisille työntekijöille terveellisen ja osallistavan työympäristön, jossa ei esiinny häirintää tai sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa. Johtamisjärjestelmä on otettu käyttöön Bangladeshissa, Intiassa ja Turkissa, ja se otetaan käyttöön Kiinassa vuonna 2024. Tähän mennessä WE Women -ohjelman piirissä on 114 000 työntekijää, joista 68 000 on naisia. Tavoite on, että vuoteen 2025 mennessä WE Women -ohjelmaa käyttävien tavarantoimittajien osuus Lindexin tuotannosta on 80 prosenttia. Ohjelma on jo parantanut naisten asemaa tavarantoimittajien johdossa, luonut naisystävällisiä työpaikkoja ja supistanut sukupuolten välisiä palkkaeroja.

Lindexin käyttämiä tehtaita auditoidaan säännöllisesti sekä sisäisillä että kolmannen osapuolen tekemillä tarkastuksilla. Lindex keskustelee suoraan tavarantoimittajien ja tuotantolaitosten kanssa Sedexissä kolmannen osapuolen auditoinneissa havaituista ongelmista ja tarkistaa, että nämä ongelmat on korjattu vuoden aikana.

Yhteensä 492 havaitusta poikkeamasta 270 korjattiin vuonna 2023. Yhteistyö tavarantoimittajien ja tuotantolaitosten kanssa jatkuu samalla, kun jäljellä oleviin poikkeamiin puututaan ja korjaavia toimia toteutetaan. Tyypillisimpiä vaatimusten noudattamista koskevia haasteita ovat terveyteen, turvallisuuteen ja hygieniaan (61 %), palkkoihin (11 %), työtunteihin (18 %), johtamisjärjestelmiin (6 %) ja ympäristöasioihin (4 %) liittyvät poikkeamat.

Lisäksi Lindex kehittää itsearviointityökaluja ja kouluttaa tavarantoimittajia itsearvioinneissa ja raportoimaan Lindexille. Itsearviointien tarkoituksena on voimaannuttaa tavarantoimittajia, tukea niiden omistajuutta ja kehittää niiden kykyä parantaa työoloja ilman jatkuvaa ulkoista painostusta. Vuoden 2023 loppuun mennessä 100 prosenttia divisioonan 30 tärkeimmästä tavarantoimittajasta kykeni toteuttamaan itsearvioinnin.

VALMISTUSMAAT JA TEHDASLISTAT

Stockmann-konserni julkaisee verkkosivuillaan luettelot tehtaista, joita divisioonien omien tuotemerkkien muoti- ja kodintuotteiden toimittajat käyttävät.

Lindex-divisioona on järjestelmällisesti kehittänyt hankintaketjuaan vähentämällä tavarantoimittajien määrää, jotta yhtiö voi keskittyä yhteistyön parantamiseen, työoloihin ja ympäristötyöhön tärkeimmissä tehtaissa. Lindex julkaisee verkkosivustollaan oman toimittajaluettelonsa, joka sisältää tuotantolaitokset, käsittelylaitokset ja 2-tason tehtaat. Lisätietoja Lindexin hankintaketjun hallinnasta löytyy divisioonan vastuullisuusraportista, joka on saatavilla osoitteissa **lindex.com** ja **stockmanngroup.com** maaliskuussa 2024.

SITOUTUMINEN TUOTETURVALLISUUTEEN

Lindex- ja Stockmann-divisioonat noudattavat ennalta varautumisen periaatetta ja ennaltaehkäisevää lähestymistapaa tuoteturvallisuuden varmistamiseksi ja lainsäädännön asettamien vaatimusten noudattamiseksi.

Tuotteiden valmistajia koskevat vaatimukset on esitetty rajoitettujen aineiden luettelossa (Restricted Substances List, RSL). RSL-luettelossa luetellaan kemikaalit, jotka aiheuttavat terveys- tai ympäristöhaittoja ja jotka eivät ole sallittuja

	Lindex-divisioona	Stockmann-divisioonan omat tuotemerkit (muoti)	Stockmann-divisioonan omat tuotemerkit (kodintuotteet)
Toimittajien määrä	104 (97)	62 (59)	47 (53)
Tehtaiden määrä	159 (152)	87 (67)	57 (57)
Ostot ostokonttoreiden kautta	98 % (92 %)	65 % (49 %)	5 % (5 %)
Ostot suorien toimittajien kautta	2 % (8 %)	35 % (51 %)	95 % (95 %)
Tärkeimmät toimittajat	36 (30)	17 (18)	20 (24)
Tärkeimpien toimittajien tuotanto	80 % (80 %)	80 % (80 %)	80 % (80 %)

Lindex- ja Stockmann-divisioonat noudattavat ennalta varautumisen periaatetta tuoteturvallisuuden varmistamiseksi.

lopputuotteissa. Toimittajien on itse varmistettava, että niiden valmistamien vaatteiden kemiallinen sisältö noudattaa RSL:n vaatimuksia. Stockmann-konsernilla on lisäksi käytössä riippumattomia laboratorioita, joissa tehdään tuotetestauksia säännösten noudattamisen varmistamiseksi.

RSL-luetteloa päivitetään jatkuvasti tutkimusten ja lainsäädännön muutosten perusteella. Lindex-divisioona päivitti RSL-luettelonsa kahdesti vuonna 2023 tiukentamalla raja-arvoja, laajentamalla vaatimuksia useampiin materiaaleihin ja päivittämällä testausmenetelmiä.

Stockmann-divisioonan tuotteiden valmistajat ja maahantuojat testaavat tuotteita säännöllisesti vaatimusten mukaisesti. Divisioona testaa omien tuotemerkkiensä tuotteet ja tuontituotteet ottamalla säännöllisesti näytteitä ja tekemällä riskianalyysejä. Lisäksi Stockmann-divisioona seuraa EU:n julkaisemia tuote- ja vikailmoituksia. Suomen Tulli sekä turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes edistävät tuoteturvallisuutta Suomessa ja paikalliset viranomaiset Virossa ja Latviassa.

Mahdolliset tuotteiden takaisinvedot käsitellään Lindexin ja Stockmannin sisäisten takaisinveto-ohjeiden mukaisesti. Vuonna 2023 ei ollut Stockmann-konsernin omia tuotemerkkejä koskevia julkisia takaisinvetoja, eikä raportoituja tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaikutuksiin liittyviä vaatimustenvastaisuutta koskevia tapauksia. Kolme takaisinvetoa tehtiin maahantuodusta tuotteesta, jota oli myyty pieni määrä tavarataloissa ja verkkokaupassa.

VASTUULLISEMPIEN MATERIAALIEN OSUUS KASVOI

Stockmann-konsernin tavoitteena on järjestelmällisesti lisätä vastuullisempien materiaalien, kuten vastuullisen puuvillan ja lyocellin sekä kierrätyskuitujen osuutta konsernin omien merkkien tuotteissa. Vastuullisella puuvillalla tarkoitetaan luomupuuvillaa ja kierrätyspuuvillaa.

Lindex-divisioonalla on kestäviä materiaaleja koskeva suunnitelma, jonka tavoitteena on, että vuoteen 2026 mennessä 100 prosenttia kaikista materiaaleista on kestävistä lähteistä hankittua tai kierrätettyä. Vuoden 2023 lopussa divisioonan materiaaleista 78 prosenttia oli hankittu kestävistä lähteistä, mikä tarkoittaa, että 78 prosentissa Lindexin vaatteita on vähintään 50 prosenttia kestävämpiä materiaaleja. Lisäksi 42 prosenttia valikoimasta sisälsi vähintään 15 prosenttia kierrätettyjä kuituja.

Vuonna 2023 Stockmann-divisioonan omien merkkien vaatteista 33 % oli valmistettu vastuullisemmista materiaaleista, ja 33 % omien merkkien tuotteista oli valmistettu vastuullisemmasta puuvillasta. Myös Stockmann-divisioonan omissa muotimerkeissä suositaan korkealaatuisia materiaaleja, kuten silkkiä, kashmiria ja villaa. Nämä materiaalit tukevat pitkäikäisyyttä ja kestävät kulutusta.

Lindex-divisioonan tavoite on, että vuoteen 2026 mennessä sen tuotteiden materiaalit ovat

100 %

kestävistä lähteistä hankittuja tai kierrätettyjä.

LINDEXIN KÄYTTÄMÄT MATERIAALIT VUONNA 2023

*puolisynteettiset selluloosakuidut

LINDEXIN EDISTYMINEN SIIRTYMISESSÄ KESTÄVÄMPIIN VAIHTOEHTOIHIN

Kestävä osuus kuitua kohti vuonna 2023

Tuotteet, jotka sisältävät vähintään 50 prosenttia kestäviä materiaaleja, lasketaan kestävän osuuden kokonaismäärään.
*puolisynteettiset selluloosakuidut

LINDEXIN VÄHINTÄÄN 15 % KIERRÄTETTYÄ MATERIAALIA SISÄLTÄVIEN TUOTTEIDEN OSUUS

*puolisynteettiset selluloosakuidut

ASIAKKAAT KESKIÖSSÄ

JATKUVA TYÖ ASIAKASKOKEMUKSEN PARANTAMISEKSI

Stockmann-konserni kehittää aktiivisesti asiakaskokemusta. Sekä Lindex- että Stockmann-divisioona seuraavat jatkuvasti asiakastyytyväisyyttä omien asiakaspalautekanaviensa kautta. Palautetta käytetään muun muassa asiakaskokemuksen, päivittäisen johtamisen, osaamisen kehittämisen ja palkkauksen parantamiseen.

Stockmann-divisioona mittaa asiakaskokemusta säännöllisillä asiakaskyselyillä, joita tehdään asiakaspolun eri vaiheissa. Tärkein tunnusluku näissä tutkimuksissa on tunnearvoindeksi (Emotional Value Index, EVI), joka mittaa asiakkaiden tunnekokemusta yhtiön strategisesta näkökulmasta. Vuoden 2023 osalta Stockmann-divisioonan EVI-tulos oli 62 (58), ja vastauksia kyselyyn saatiin yli 200 000 kappaletta.

Stockmann-divisioona tekee vuosittain asiakaskyselyn vastuullisuuskokemuksista. Vuonna 2023 tutkimus korvattiin kaksinkertaisella olennaisuusanalyysillä, johon sisältyi laaja sidosryhmätutkimus, jonka kohteena olivat asiakkaat, henkilöstö ja muut sidosryhmät.

LÄPINÄKYVÄT MERKINNÄT JA MARKKINOINTIVIESTINTÄ

Stockmann-konsernissa kunnioitetaan kuluttajan oikeuksia, ja kaikessa markkinoinnissa toimitaan vastuullisesti. Periaate on osa Stockmann-konsernin toimintaperiaatteita (Code of Conduct). Konserni noudattaa Kansainvälisen Kauppakamarin markkinointisääntöjä (Consolidated ICC Code on Advertising and Marketing Communication Practice) ja kuluttajansuojalakia. Divisioonien markkinointipäälliköt valvovat käytäntöjen toteuttamista. Vuonna 2023 kuluttaja-asiamies puuttui vastuullisuusväitteen käyttöön Stockmann-divisioonan verkkokaupassa. Stockmann-divisioona korjasi kuluttaja-asiamiehen suositusten perusteella tapaa, jolla väitettä käytettiin.

Lindex-divisioona on ruotsalaisen mainontaa valvovan Reklamombudsmannenin (RO) jäsen. Valvonta perustuu alan omaan itsesääntelyyn. RO käsittelee mainontaan liittyviä valituksia, arvioi, noudattaako mainonta Kansainvälisen Kauppakamarin markkinointisääntöjä, ja tarjoaa eettistä markkinointia koskevaa tietoa, ohjeita ja koulutusta.

Konserni noudattaa lakisääteisiä merkintävaatimuksia kaikkien tuotteiden osalta ja seuraa aktiivisesti lainsäädännön muutoksia. Alkuperämaa on merkitty kaikkiin Lindexin vaatteisiin ja Stockmannin omien merkkien vaatteisiin ja kodintekstiileihin.

ASIAKKAIDEN YKSITYISYYDEN SUOJA VARMISTETAAN TIETOSUOJAKÄYTÄNNÖILLÄ

Stockmann-konserni ja sen työntekijät kunnioittavat asiakkaiden sekä sidosryhmien yksityisyyttä ja oikeuksien loukkaamattomuutta. Konserni toimii EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) ja omien tietosuojakäytäntöjensä mukaisesti. Koulutukset koskien EU:n yleistä tietosuoja-asetusta sekä asiakkaiden yksityisyydensuojaa ovat pakollinen osa kaikkien työntekijöiden koulutusta sekä uusien työntekijöiden perehdytystä.

Konsernin tavoite on, että asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomuksia ei tapahdu lainkaan. Vuonna 2023 Stockmann-konsernissa ei ilmennyt yhtään asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomista koskevaa tapausta.

Konsernilla on kaksi kanta-asiakasohjelmaa. Lindexin More at Lindex -ohjelmassa on yli 5,7 miljoonaa jäsentä, ja Stockmannin MyStockmann-ohjelmassa on yli 1,4 miljoonaa jäsentä. Kanta-asiakasjärjestelmien rekisteriselosteet löytyvät divisioonien verkkosivuilta.

Stockmann-divisioona käsittelee asiakkaidensa ja yhtiökokoukseen osallistuvien osakkeenomistajiensa henkilötietoja luottamuksellisesti ja soveltuvan lainsäädännön mukaisesti.

KESTÄVÄN ARVON LUOMINEN

Stockmann-konserni on sitoutunut hyvään hallintotapaan ja yhtiö toimii toimintaperiaatteidensa, lakien sekä määräysten mukaisesti. Konsernin tavoitteena on luoda kestävää arvoa kaikille sidosryhmilleen vastuullisella liiketoiminnalla.

TOIMINTAPERIAATTEIDEN VIESTINTÄ JA KOULUTUS

Työntekijöitä koulutetaan toimintaperiaatteisiin liittyvissä asioissa, ja heitä kannustetaan ottamaan yhteyttä omaan esihenkilöön tilanteissa, joissa on epäselvää, mikä on paras tapa toimia. Konsernin toimintaperiaatteet on julkaistu sen verkkosivuilla.

Toimintaperiaatteita koskevan verkkokoulutuksen oli vuoden 2023 loppuun mennessä suorittanut 93 % (93) Stockmann-divisioonan Suomen henkilöstöstä ja 100 % (100) Latvian henkilöstöstä. Virossa toimintaperiaatteiden verkkokoulutus on osa perehdytysohjelmaa, ja kaikki uudet työntekijät käyvät ohjeet läpi ensimmäisenä työpäivänään. Tavoitteena on, että 100 % konsernin henkilöstöstä kaikissa maissa suorittaa koulutuksen.

TULOSKEHITYS JA ARVONLUONTI

Stockmann-konsernin vuoden 2023 oikaistu liiketulos oli 80,0 (79,8) miljoonaa euroa ja liikevaihto 951,7 (981,7) miljoonaa euroa. Stockmann-konsernin toiminta tuo taloudellista lisäarvoa konsernin sidosryhmille kaikissa toimintamaissaan. Lisätietoa on oheisessa taulukossa.

KORRUPTIONVASTAISUUS JA KILPAILUN RAJOITTAMINEN

Stockmann-konsernin periaatteena on läpinäkyvä ja vastuullinen toiminta. Konsernin korruptionvastaiset ja kilpailun rajoittamisen vastaista toimintaa koskevat periaatteet ovat osa sen toimintaperiaatteita, ja niitä käsitellään tarkemmin Stockmannin korruptionvastaisissa periaatteissa konsernin verkkosivuilla.

Stockmannin työntekijöiden ja johdon tulee toimia yhtiön edun mukaisesti ja välttää eturistiriitatilanteisiin joutumista.

Stockmann-divisioonan henkilökunta-alennuksia koskevien sääntöjen lisäksi henkilöstön käytössä on ohjeet myös tavarantoimittajilta saatujen näytteiden, lahjojen, matkakulukorvausten ja muiden rahallisten etuuksien vastaanottamisesta.

TALOUDELLISEN LISÄARVON JAKAUTUMINEN SIDOSRYHMITTÄIN

Milj. euroa		2023	2022	2021	2020	2019
Lisäarvon tuottaminen						
Asiakkaat	Myynnit, ei sis. alv, liiketoiminnan muut tuotot, rahoitustuotot	958,9	1 079,8	923,5	811,4	961,5
Tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat	Ostetut tavarat ja palvelut, sisältää investointihyödykkeet ja maksetut vuokrat	-728,2	-772,8	-646,3	-613,1	-732,3
STOCKMANNIN TUOTTAMA LISÄARVO		230,6	307,0	277,2	198,3	229,2
Lisäarvon jakautuminen						
Henkilöstö	Palkat, palkkiot ja eläkekulut	-178,7	-179,2	-163,4	-153,1	-178,9
Osakkeenomistajat	Osingot	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rahoittajat	Rahoituskulut	-35,0	-28,3	-19,6	-45,4	-53,7
Julkinen sektori	Muut sosiaalikulut, verot	-28,2	-56,4	-38,4	-16,6	-47,1
JAETTU SIDOSRYHMILLE YHTEENSÄ		-241,9	-263,8	-221,3	-215,1	-279,8
Jätetty liiketoiminnan kehittämiseen		-11,2	43,1	55,8	-16,8	-50,6

Stockmann on perustajajäsenenä Transparency Suomi ry:ssä, joka kuuluu kansainväliseen Transparency Internationaliin.

Lindexin eettiset periaatteet muodostavat perustan kaikenlaisen korruption torjunnalle Lindex-divisioonassa. Periaatteita noudatetaan kaikissa toimintamaissa, ja ne käydään läpi kaikikien tavarantoimittajien kanssa ennen yhteistyön aloittamista. Tavarantoimittajat eivät esimerkiksi saa antaa yksittäisille työntekijöille minkäänlaisia lahjoja tai muita etuuksia, tavanomaisia liikelahjoja lukuun ottamatta.

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

KORRUPTIORISKIN ARVIOINTI

Konsernin kansainvälinen liiketoiminta aiheuttaa omat haasteensa korruptionvastaiselle toiminnalle. Korruption vastaiset toimintaohjeet sisältyvät hankintaketjussamme käytössä oleviin toimintaperiaatteisiin, joita ovat mm. Stockmannin Supplier Code of Conduct eli tavarantoimittajien toimintaperiaatteet, amfori BSCI:n toimintaperiaatteet sekä Lindexin kattavat toimintaperiaatteet, joiden avulla ylläpidetään vahvoja sidosryhmäsuhteita sekä korkeita eettisiä standardeja.

Hallitus on vahvistanut yhtiön riskienhallinnan periaatteet, jotka koskevat Stockmann-konsernin kaikkia divisioonia ja liiketoiminta-alueita. Sisäisen valvonnan toimivuutta arvioi sisäinen tarkastus, joka toimii erillisenä yksikkönä toimitusjohtajan alaisuudessa ja raportoi havainnoistaan hallituksen tarkastusvaliokunnalle.

Stockmann-konsernin hallitus ja konsernin johtoryhmä arvioivat säännöllisesti liiketoimintaan liittyviä riskitekijöitä sekä riskienhallintatoimenpiteiden riittävyyttä strategiaprosessin yhteydessä. Riskienhallintaa tukevat sisäiset kontrollijärjestelmät ja ohjeet.

Divisioonien johtoryhmät vastaavat strategisten ja taloudellisten suunnitelmien laatimisesta omissa yksiköissään. Liiketoimintariskien analysointi ja hallintatoimien arviointi ovat olennainen osa strategian laatimista. Liiketoimintariskejä analysoidaan myös strategiaprosessin ulkopuolella, erityisesti merkittävien hankkeiden ja investointien yhteydessä, ja niistä raportoidaan tarvittaessa yhtiön hallitukselle.

Stockmann-konsernissa ei ollut vahvistettuja korruptiotapauksia vuonna 2023, eikä Stockmannin tietoon tullut yhtään korruptioon liittyvää konserniin tai sen divisiooniin kohdistuvaa oikeustapausta.

HYVÄNTEKEVÄISYYDEN JA PAIKALLISYHTEISÖJEN TUKEMINEN

Osana yhteiskuntavastuuta Stockmann-konserni voi tehdä lahjoituksia voittoa tavoittelemattomille yleishyödyllisille järjestöille, jotka rahoittavat koulutusta, kulttuuria, tutkimusta ja muita yhteiskunnallisia hankkeita konsernin toimintamaissa.

Hyväntekeväisyyttä ohjaa konsernin lahjoituskäytäntö. Lisäksi konsernin divisioonat voivat tukea yleishyödyllisiä hankkeita osana kaupallisia kampanjoitaan.

LINDEX-DIVISIOONA ON TUKENUT ROOSA NAUHAA VUODESTA 2003 LÄHTIEN

Lindex-divisioona on ollut yksi Roosa nauha -kampanjan pääyhteistyökumppaneista vuodesta 2003 saakka. Vuonna 2023 divisioona lahjoitti 1,61 miljoonaa euroa syöpätutkimukseen yhteistyössä Roosa nauha -kampanjan ja Syöpäsäätiön kanssa. Yhdessä asiakkaidensa kanssa divisioona on tähän mennessä lahjoittanut yhteensä 20,1 miljoonaa euroa syöpätutkimukseen.

Lindex työskentelee myös lisätäkseen tietoisuutta rintasyövän ehkäisystä ja terveydestä. Divisioonalla on Real Talks -foorumi syövästä selvinneille, jotka haluavat jakaa tarinansa. Lue lisää **täältä.**

STOCKMANN-DIVISIOONA TEKEE YHTEISTYÖTÄ PUNAISEN RISTIN JA PELASTAKAA LAPSET -JÄRJESTÖN KANSSA

Stockmann-divisioonan hyväntekeväisyyskumppanuus Punaisen Ristin kanssa kattaa kaikki divisioonan toimintamaat. Vuonna 2023 kumppanuuden kautta kerättyjen lahjoitusten turvin Punainen Risti lähetti Ukrainaan ja sen lähialueille avustustyöntekijöitä ja materiaaliapua sekä auttoi ukrainalaisia pakolaisia. Lahjoitusten kokonaissumma oli 9 500 (31 000) euroa.

Stockmannin ja Pelastakaa Lapset ry:n yhteinen joulun hyväntekeväisyyskampanja toteutettiin taas kerran kaikissa Suomen Stockmann-tavarataloissa ja verkkokaupassa vuonna 2023. Pelastakaa Lapset sai kampanjan kautta lahjoituksia 14 600 euron (14 600) arvosta. Lahjoituksilla hankitaan opetusmateriaalia, järjestetään virkistystoimintaa suomalaisille lapsille ja tuetaan perheitä ja yksityishenkilöitä.

Lisäksi Stockmann-divisioona oli jälleen mukana Kotona Asuen Seniorihoivan järjestämässä Ole joulupukkina seniorille -kampanjassa, jossa jaetaan joulukukkalahjoituksia yksinäisille senioreille. Yhteensä 1 600 (2 100) senioria sai kampanjan kautta kukkakimpun.

YMPÄRISTÖ

Olemme asettaneet kunnianhimoisen ilmastotavoitteen SBTi-sitoumuksemme mukaisesti ja edistämme kiertotaloutta liiketoiminnassamme. Yhdessä kumppaniemme kanssa vähennämme arvoketjun ilmastovaikutuksia.

20 Edistyminen, kehitys ja haasteet
21 Päästöt ja energia
25 Kiertotalous
28 Vesi, jätevedet ja kemikaalit

ILMASTOVAIKUTUSTEN VÄHENTÄMINEN JA KIERTOTALOUDEN EDISTÄMINEN

EDISTYMINEN JA KEHITYS 2023

STOCKMANN-KONSERNI

- Jatkoi työtä ilmastovaikutusten vähentämiseksi tieteeseen perustuvien tavoitteiden mukaisesti koko arvoketjussa.
- Toimitti konsernin ilmastotavoitteen validoitavaksi Science Based Targets -aloitteelle (SBTi) lokakuussa 2023. Hyväksyntää odotetaan vuoden 2024 aikana.
- Päivitti ilmastopäästölaskelmat sisällyttämällä niihin metsä-, maa- ja maatalouspäästöt (FLAG).
- Jatkoi siirtymistä kiertotaloutta tukevaan toimintaan kummassakin divisioonassa optimoimalla sisäistä suunnittelutyötä ja kehittämällä kiertotalouden mukaisia liiketoimintamalleja.

LINDEX-DIVISIOONA

- Vauhditti sitoutumista kiertotalouteen solmimalla pitkäaikaisen sopimuksen suomalaisen Infinited Fiber Companyn kanssa patentoidun Infinna™-kuidun käyttämisestä. Kuitu valmistetaan 100-prosenttisesti kuluttajilta kerätystä poistotekstiilistä.
- Syvensi yhteistyötä Södran kanssa. Södran Once More -kuitu korvaa perinteisiä viskoosikuituja kuitusekoituksella, jota tehdään sertifioidusta puusta ja kuluttajien poistotekstiileistä.
- Laajensi käytettyjen lastenvaatteiden tarjooman Suomeen.
- Käynnisti kiertotaloutta tukevia hankkeita, kuten kuluneiden pyjamien kierrätyksen vauvojen päähineiksi.

STOCKMANN-DIVISIOONA

- Paransi energiatehokkuutta useilla erilaisilla toimilla, muun muassa valaistusuudistuksilla.
- Osallistui *Circular Design – kehityspolku kohti kiertotaloutta* -koulutusohjelmaan, jossa syvennyttiin kiertotalouden mukaisen suunnittelun periaatteisiin ja käytännön ratkaisuihin.
- Lisäsi verkkokaupan lähetys- ja pakkausprosessin automatisointia, mikä paransi tehokkuutta ja vähensi pakkausmateriaalien käyttöä ja ilmastopäästöjä.
- Laajensi laadukkaiden second hand -tuotteiden valikoimaa Helsingin keskustan tavaratalossa uusien kumppaneiden, Luxury Helsingin ja Ninyesin, kanssa.
- Divisioonan kierrätysaste oli edelleen erinomaisella tasolla eli 67 %.

HAASTEET 2023

STOCKMANN-KONSERNI

- Scope 3 -luokan päästöjen vähentäminen ja tarkkojen ympäristötietojen saaminen hankintaketjusta.

PÄÄSTÖJEN VÄHENTÄMINEN JA ENERGIATEHOKKUUDEN LISÄÄMINEN

Stockmann-konserni jatkaa ilmastopäästöjen vähentämistä Science Based Targets initiative -aloitteen (SBTi) mukaisesti. Konsernin tavoitteena on vähentää oman toimintansa ja arvoketjunsa ilmastopäästöjä 42 prosenttia vuoteen 2030 mennessä vuoden 2022 tasosta.

Lokakuun 2023 lopussa konserni toimitti aloitteen mukaisen ilmastosuunnitelmansa ja -tavoitteensa SBTi:n asiantuntijoille tarkistettavaksi. Konserni arvioi SBTi:n vahvistavan ilmastotavoitteen vuoden 2024 aikana.

Stockmann-konserni torjuu ilmastonmuutosta parantamalla energiatehokkuutta, ottamalla käyttöön uusiutuvia energialähteitä ja siirtymällä vastuullisempiin materiaaleihin. Konserni painottaa arvoketjuun kohdistuvia toimenpiteitä, koska suurin osa päästöistä syntyy arvoketjussa. Konserni on myös siirtymässä kohti kiertotalousratkaisuja ja päivittää säännöllisesti ilmastostrategiaansa.

HIILIJALANJÄLKI JA KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT

Konsernin hiilijalanjälki oli noin 261 (296) kilotonnia hiilidioksidiekvivalenttipäästöjä vuonna 2023, mukaan lukien molempien divisioonien kasvihuonekaasupäästöt kaikissa niiden toimintamaissa koko arvoketjussa.

Laskelmat on tehty kansainvälisten Greenhouse Gas Protocol (GHG) -raportointiperiaatteiden mukaisesti, ja ne sisältävät luokat (scope) 1–3. Vuonna 2022 laskentaa uudistettiin sekä laajennettiin vastaamaan SBTi:n vaatimuksia. Tämän perusteella vuoden 2021 hiilidioksidipäästöistä tehtiin uusi, laajempi ja kattavampi laskelma.

Stockmann-konsernin metsä-, maa- ja maatalousalan (FLAG) ilmastovaikutukset laskettiin ensimmäistä kertaa vuodelle 2022 päästöjen osuuden määrittämiseksi ja SBTi FLAG -tavoitteen hakemista varten. FLAG-päästöjen osuus Stockmann-konsernin kokonaispäästöistä oli 15 prosenttia (19). Laskelmissa otetaan huomioon sekä maankäytön muutoksen (land use change, LUC) että maankäytön hallinnan (muut kuin LUC) vaikutukset koko hankintaketjussa.

Stockmann-konsernin FLAG-päästöistä suurimman osan muodostavat neljä hyödykettä: puuvilla (27 %), villa (25 %), viskoosi (18 %) ja elintarvikkeet (17 %). Näiden hyödykkeiden ja hyödykeryhmien osuus FLAG-kokonaispäästöistä on yhteensä 88 prosenttia. Laskelmien edelleen kehittämiseksi on tarpeen parantaa datan laatua ja hankintaketjun avoimuutta. Näin varmistetaan, että Stockmann-konserni voi tehdä strategisia valintoja ja valita asianmukaiset toimet päästöjen vähentämiseksi.

Konserni raportoi kasvihuonekaasupäästöistään vuosittain kansainvälisessä Carbon Disclosure Project -tutkimuksessa (CDP). Vuonna 2023 Stockmann-konsernin tulos oli hyvä ja arvosana B- (B-) vastasi kolmen edellisen vuoden arvosanaa. Arvosana on parempi kuin maailmanlaajuinen keskiarvo (C) ja hieman alempi kuin Euroopan alueellinen keskiarvo (B).

Stockmann-konsernin tavoitteena on vähentää ilmastovaikutuksia

42 %

vuoteen 2030 mennessä vuodesta 2022.

STOCKMANN-KONSERNIN KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT 2023

S3 Cat. 1 Ostetut tuotteet ja palvelut	60,2 %
S3 Cat. 9 Kuljetukset ja jakelu (Downstream)	12,5 %
S3 Cat. 11 Myytyjen tuotteiden käyttö	10,5 %
S2 Ostoenergian epäsuorat päästöt	7,9 %
S3 Cat. 2 Käyttöomaisuus	4,2 %
S3 Cat. 7 Töihin matkustaminen	1,4 %
S3 Cat. 4 Kuljetukset ja jakelu (Upstream)	1,3 %
S3 Cat. 14 Franchising	0,6 %
S3 Cat. 3 Polttoaineiden tuotanto, energian siirtohäviöt	0,5 %
S3 Cat. 6 Liikematkustus	0,3 %
S1 Polttoaineen käyttö ajonevoissa ja kiinteä poltto	0,2 %
S3 Cat. 5 Jätteet	0,2 %
S3 Cat. 12 Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto	0,1 %

KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT 2021–2023

	tCO_2e 2023	tCO_2e 2022	tCO_2e 2021	Muutos % 2022–2023	Muutos % 2021–2022
Suorat päästöt (Scope 1)	446	223	413	100	-46
Stockmann-divisioona	307	28	295	997	-91
Kiinteä poltto	299	28	36	969	-23
Kylmäaineet	8	0	259	800	-100
Lindex-divisioona	139	195	118	-29	66
Kiinteä poltto	60	0	38	-48	203
Kylmäaineet	79	0	80	-1	0
Ostetun energian epäsuorat päästöt (Scope 2)	20 648	12 206	17 324	69	-30
Stockmann-divisioona	13 789	6 481	11 561	113	-44
Ostettu sähkö (markkinaperusteinen)	11 996	4 872	9 751	146	-50
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	3 910	4 884	5 891	-20	-17
Lämmitys ja jäähdytys (markkinaperusteinen)	1 793	1 609	1 809	11	-11
Lämmitys ja jäähdytys (sijaintiperusteinen)	1 793	1 840	1 809	-3	2
Lindex-divisioona	6 859	5 725	5 764	20	-1
Ostettu sähkö (markkinaperusteinen)	1	0	0	100	0
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	2 563	1 481	2 026	73	-27
Lämmitys ja jäähdytys (markkinaperusteinen)	6 858	5 725	5 764	20	-1
Lämmitys ja jäähdytys (sijaintiperusteinen)	6 858	2 029	2 568	238	-21

	tCO_2e 2023	tCO_2e 2022	tCO_2e 2021	Muutos % 2022–2023	Muutos % 2021–2022
Muut epäsuorat päästöt (Scope 3)	239 798	283 719	281 425	-15,48	1
Stockmann-divisioona	81 859	97 032	98 192	-16	-1
Ostetut tuotteet ja palvelut	57 380	73 045	76 183	-21	-4
Tuotantohyödykkeet	2 159	2 267	2 357	-5	-4
Polttoaineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot	589	3 442	3 852	-83	-11
Kuljetukset ja jakelu (Upstream)	725	922	1 100	-21	-16
Jätteet	117	115	124	2	-7
Liikematkustus	177	141	65	26	117
Työntekijän työmatka	519	860	913	-40	-6
Kuljetukset ja jakelu (Downstream)	15 355	12 757	10 216	20	25
Myytyjen tuotteiden käyttö	4 708	3 426	3 335	37	3
Myytyjen tuotteiden käyttöiän jälkeinen käsittely	130	57	46	128	23
Lindex-divisioona	157 939	186 687	183 233	-16	2
Ostetut tuotteet ja palvelut	99 739	129 121	125 063	-24	3
Tuotantohyödykkeet	8 730	4 911	1 634	78	201
Polttoaineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot	727	2 245	2 587	-68	-13
Kuljetukset ja jakelu (Upstream)	2 658	3 253	7 744	-18	-58
Jätteet	351	62	38	466	63
Liikematkustus	668	519	139	29	273
Työntekijän työmatka	3 194	2 892	2 925	10	-1
Kuljetukset ja jakelu (Downstream)	17 305	20 895	19 387	-17	8
Myytyjen tuotteiden käyttö	22 738	21 012	22 289	8	-6
Myytyjen tuotteiden käyttöiän jälkeinen käsittely	153	72	73	112	-1
Franchising	1 679	1 705	1 353	-2	26

Huomio. Konsernin laskennan metodologiaan on tehty muutos vuosien 2021–2022 osalta ja aiempien vuosien luvut eivät ole siten vertailukelpoisia näiden vuosien kanssa. Uusi laskenta vastaa SBTi-vaatimuksia kattaen Scope 1, 2, 3 sekä kaikki olennaisimmat kategoriat.

KULJETUSPÄÄSTÖJEN VÄHENTÄMINEN

Logistiikan päästöt tuotantoketjun loppupäässä muodostavat 12,5 prosenttia konsernin kokonaispäästöistä. Konserni etsii aktiivisesti kuljetusratkaisuja, joilla on nykyistä pienempi ilmastovaikutus.

Konserni arvostaa pitkäaikaisia kuljetuskumppanuuksia ja pyrkii ylläpitämään tiivistä yhteistyötä parantaakseen kuljetusten tehokkuutta. Jakelukuljetuksia optimoidaan jatkuvasti reittisuunnittelulla ja palautusten määrää minimoidaan. Suurin osa konsernin ja sen divisioonien rahdista kuljetetaan maanteitse ja meritse. Lentorahdin osuus on pieni, ja sen osuutta pyritään edelleen pienentämään.

Lindex-divisioona käyttää älykästä tuotejakelua ja yhteisiä kuljetusstrategioita, joilla minimoidaan tarpeettomat kuljetukset ja varmistetaan, että kuormat ovat täysiä. Verkkopalautuksista suurin osa käsitellään myymälöissä kuljetusten vähentämiseksi. Yhtiö noudattaa Ruotsin liikenneviraston liikenneturvallisuutta, päästöjä ja nopeusrajoituksia koskevia vaatimuksia sekä lainsäädäntöä.

Kuljetuspäästöjen vähentämiseksi Stockmann-divisioona pyrkii aktiivisesti optimoimaan logistiikkaansa laivasta myymälään ja verkkokaupasta asiakkaalle. Työhön kuuluu muun muassa lähetysprosessien ja pakkausautomaation analysointi, optimointi ja päivittäminen.

ENERGIATEHOKKUUDEN PARANTAMINEN

Stockmann-konserni parantaa energiatehokkuuttaan ilmastovaikutustensa vähentämiseksi. Konsernin omien toimintojen energiapäästöjen osuus on kahdeksan prosenttia konsernin kokonaisilmastovaikutuksista.

Konsernin energiankulutus koostuu pääosin sähköstä, kaukolämmityksestä ja -jäähdytyksestä. Energiaa kuluttavat myymälöiden, jakelukeskusten ja toimistotilojen valaistus, ilmanvaihto, lämmitys ja jäähdytys sekä koneet ja laitteet, kuten hissit ja liukuportaat.

Merkittäviä energiansäästöjä uudistetun myymälä-valaistuksen ansiosta

STOCKMANN-KONSERNIN ENERGIAN JA VEDENKULUTUS 2021–2023

	2023	2022	2021	Muutos % 2022–2023
SUORA KULUTUS				
Lämmityspolttoaine (MWh)	1 265	661	47	91
Stockmann-divisioona	1 251	117	25	969
Lindex-divisioona	14	543	22	-97
EPÄSUORA KULUTUS				
Sähköenergia (MWh)	53 173	42 894	62 810	24
Stockmann-divisioona	25 590	28 834	31 953	-11
Lindex-divisioona	27 583	29 544	30 857	-7
Lämmitys ja jäähdytys (MWh)	47 285	49 137	49 765	4
Stockmann-divisioona	18 224	18 369	20 290	-1
Lindex-divisioona	29 061	30 768	29 475	-6
Vihreän energian osuus	32 %	49 %	31 %	-35
Vesi (m3)	79 372	76 107	66 362	4
Stockmann-divisioona	74 232	74 069	64 256	0
Lindex-divisioona	2 000	2 038	2 106	-2

Ostosähkön kulutus kattaa kaikki konsernin toiminnot. Ostetun lämmitys- ja jäähdytysenergian kulutus kattaa kaikki konsernin toiminnot ostotoimistoja lukuun ottamatta. Stockmannin lämmitys- ja jäähdytystiedot perustuvat laskutukseen ja palveluntarjoajien tietoihin. Lindexin lämmitys on arvioitu. Vesiraportointi kattaa kaikki Stockmannin toiminnot (pois lukien Helsingin Itiksen tavaratalo) ja Lindexin jakelukeskuksen.

ENERGIANSÄÄSTÖT LINDEX-DIVISIOONASSA

Vastuullisuuslupauksensa mukaisesti Lindex suosii uusiutuvaa energiaa ja käyttää kaikissa myymälöissään, varastoissaan ja toimistoissaan vain uusiutuvaa sähköä. Lindex-divisioona toimii aktiivisesti myymälöidensä energiankulutuksen minimoimiseksi. Se on esimerkiksi siirtynyt halogeenivaloista LED-valoihin, mikä on vähentänyt energiankulutusta keskimäärin 30 prosenttia myymälää kohti. Siirtyminen alkoi vuonna 2020, ja vuoden 2023 loppuun mennessä yli 200 myymälän valot oli vaihdettu.

ENERGIANSÄÄSTÖT STOCKMANN-DIVISIOONASSA

Vuoden 2023 aikana Stockmann-divisioona jatkoi energiatehokkuusohjelmaansa kaikissa kiinteistöissään optimoimalla rakennusautomaatiota sekä kaikkien kiinteistöjen ilmanvaihdon ja valaistuksen ohjausta. LED-valaistus uusittiin useissa divisioonan tavarataloissa, mikä johti merkittävään energiansäästöön. Divisioona käyttää uusiutuvaa energiaa aina kun mahdollista sekä jatkaa mahdollisten uusiutuvan energian hankkeiden ja käyttömahdollisuuksien selvittämistä kaikkien kiinteistönomistajien kanssa.

Divisioonan jakelukeskukselle Suomessa on myönnetty LEED Gold -ympäristösertifikaatti. Keskus on valaistu LED-valaisimilla, ja maalämpöjärjestelmä tuottaa merkittävän osan kiinteistössä tarvittavasta lämmitys- ja jäähdytysenergiasta.

Vuonna 2023 divisioonan Tallinnassa sijaitseva tavaratalokiinteistö sai BREEAM-sertifikaatin, jonka luokitus on Very Good eli erittäin hyvä. Lisäksi kiinteistön omistajan kanssa on käynnissä yhteinen hanke, jonka tavoitteena on hakea tavaratalolle energiamerkintää.

YMPÄRISTÖJOHTAMINEN

Stockmann-konserni noudattaa ympäristölainsäädäntöä ja edellyttää sen noudattamista myös yhteistyökumppaneiltaan. Lindex- ja Stockmann-divisioona asettavat konkreettisia ympäristötavoitteita, määrittelevät niiden saavuttamiseen sopivimmat mittarit ja asettavat niihin sopivat johtamiskäytännöt.

Suomessa Stockmann-divisioonalla on ollut ISO 14001 -sertifioitu ympäristöjärjestelmä vuodesta 2003. Myös Virossa ja Latviassa sijaitsevat tavaratalot soveltavat omassa toiminnassaan ympäristöjärjestelmän toimintatapoja ja -ohjeita.

Lindex-divisioonassa ei ole käytössä sertifioitua ympäristöjohtamisjärjestelmää. Sen sijaan yhtiössä on käytössä ympäristölinjaus, jossa huomioidaan muun muassa energiatehokkuus.

KIERTOTALOUTTA EDISTETÄÄN TARJOOMASSA JA LIIKETOIMINTAMALLEISSA

Stockmann-konserni kehittää jatkuvasti kiertotaloutta tukevaa liiketoimintaa seuraamalla ja tutkimalla uusia ratkaisuja tuotteiden ja materiaalien käyttöiän pidentämiseksi luonnonvaroja säästäen ja ilmastovaikutuksia vähentäen.

Konserni ohjaa myös asiakkaitaan kohti vastuullista kuluttamista lisäämällä viestintää muun muassa tuotteiden huollosta käyttöiän pidentämiseksi, huoltovaihtoehdoista ja kierrätysmahdollisuuksista. Asiakaspalautukset joko myydään sellaisenaan, tai jos ne eivät ole myyntikuntoisia, ne tarjotaan alennettuun hintaan henkilökunnalle tai lahjoitetaan hyväntekeväisyyteen. Asiakaspalautusten pakkausmateriaalit kierrätetään normaalin menettelyn mukaisesti.

LINDEX-DIVISIOONA TÄHTÄÄ KIERTOTALOUTEEN

Lindex-divisioona on toteuttanut kiertotalousperiaatteita toiminnassaan menestyksekkäästi jo usean vuoden ajan. Divisioonan pyrkimys on kehittää liiketoimintaansa niin, että toiminta luo lisäarvoa ja kasvua samalla kun sen ilmastovaikutukset vähenevät, luonnonvarojen käyttö minimoidaan ja kuluttajien käyttäytymiseen vaikutetaan liikakulutuksen vähentämiseksi.

Lindex on asettanut tälle muutokselle kaksi tavoitetta. Vuoteen 2025 mennessä 100 prosenttia divisioonan materiaaleista on kierrätettyjä tai kestävistä lähteistä hankittuja, ja koko valikoima on suunniteltu pitkäikäiseksi ja/tai kiertotalouden mukaiseksi. Vuonna 2023 78 prosenttia Lindexin materiaaleista oli kierrätettyjä tai kestävistä lähteistä hankittuja.

Vuonna 2023 divisioona edisti kiertotaloutta yhteistyössä Infinited Fiber Companyn kanssa. Infinited Fiber Company tuottaa patentoitua, kuluttajilta kerätystä tekstiilijätteestä valmistettua Infinna™-kuitua. Divisioona aloittaa innovoinnin ja kokeilut Infinna™-kuidulla vuonna 2024. Tavoitteena on aloittaa kuidun tuottaminen raaka-aineeksi kaupallisessa mittakaavassa vuonna 2026.

STOCKMANN-DIVISIOONA KEHITTÄÄ PALVELUITA, JOTKA TUKEVAT KIERTOTALOUTTA

Stockmann-divisioona on sitoutunut kiertotalouden periaatteiden mukaiseen kasvuun ja keskittyy kiertotaloutta tukevien palvelujen kehittämiseen. Nämä palvelut ovat sen strategisia kasvutavoitteita. Vuonna 2023 Stockmann-divisioona osallistui Circular Design – kehityspolku kohti kiertotaloutta -ohjelmaan, jossa syvennyttiin kiertotalouden mukaisen suunnittelun periaatteisiin ja käytännön ratkaisuihin. Ohjelma on antanut lisäpontta divisioonan kiertotaloutta tukeville aloitteille.

Kiertotalouteen liittyviä tavoitteita edistääkseen divisioona on myös kehittänyt omien tuotemerkkiensä materiaalidatan hallintaa ja työkalun, joka laskee omien tuotemerkkien tuotteissa käytettyjen materiaalien hiilidioksidipäästöt.

KÄYTETTYJEN TUOTTEIDEN TARJOOMA LAAJENEE

Lindex-divisioona on jo aiempina vuosina laajentanut tarjoomaansa uudelleenmyynnillä eli myymällä käytettyjä lastenvaatteita Ruotsissa ja naistenvaatteita Norjassa. Vuonna 2023 divisioona aloitti lastenvaatteiden uudelleenmyynnin verkkokaupassa Suomessa ja yhteistyön uudelleenmyynnin verkkokauppaa harjoittavan Traderan kanssa käytettyjen tuotteidensa saatavuuden parantamiseksi verkossa.

Lindex-divisioona tutki uusia kiertotalouden mukaisia materiaaleja.

Vuonna 2023 Stockmann-divisioona laajensi laadukasta second hand -tarjoomaansa Helsingin keskustan tavaratalossa. Uusimpia kumppaneita olivat lastenvaatteita kierrättävä Ninyes ja Luxury Helsinki, joka myy käytettyjä design-laukkuja ja -asusteita. Divisioonan kiertotalouskumppaneita ovat myös HSY, Emmy, Kierrätyskeskus, Mjuk ja Relove. Stockmann-divisioona auttaa kuluttajia pidentämään tuotteiden elinkaarta esimerkiksi ompelu-, pesula- ja kengänkorjauspalveluilla.

JÄTTEEN VÄHENTÄMINEN JA KIERRÄTYKSEN EDISTÄMINEN

Sekä Lindex- että Stockmann-divisioonan toiminnassa syntyvä jäte koostuu pääasiassa pakkausjätteestä. Lisäksi biojätettä syntyy Stockmann-divisioonan elintarvikekauppojen toiminnasta Virossa ja Latviassa, sekä esimerkiksi vuokralaisten ravintola- ja kahvilatoiminnasta.

STOCKMANN-KONSERNIN JÄTTEET 2021–2023, TONNIA

	LINDEX-DIVISIOONA			STOCKMANN-DIVISIOONA		
	2023	**2022**	**2021**	**2023**	**2022**	**2021**
KIERRÄTYS						
Pahvi	1 117	1 395	1 420	824	801	790
Paperi	159	199	161	38	33	35
Biojäte	4	-	2	624	686	615
Muovi	684	712	574	46	28	33
Lasi	-	-	-	25	29	40
Metalli	-	-	6	45	39	34
Elektroniikkajäte (WEEE)	18	-	1	6	2	3
HYÖDYNTÄMINEN						
Sekajäte	147	-	184	138	135	179
Poltettava jäte	-	-	-	454	533	550
Rakennusjäte	82	-	-	180	150	-
VAARALLINEN JÄTE	10	0	1 203	4	3	2
YHTEENSÄ	2 221	2 306	3 551	2 382	2 438	2 280
Kierrätys, %	70	100	61	67	66	68
Hyödyntäminen, %	-	0	5	32	34	32

Huomio. Konsernin laskennan metodologiaan on tehty muutos vuosien 2021–2022 osalta ja aiempien vuosien luvut eivät ole siten vertailukelpoisia näiden vuosien kanssa.
Uusi laskenta vastaa SBTi-vaatimuksia kattaen Scope 1, 2, 3 sekä kaikki olennaisimmat kategoriat.

LINDEX-DIVISIOONA KESKITTYY VÄHENTÄMISEEN JA UUDELLEENKÄYTTÖÖN

Lindex-divisioona noudattaa jätehierarkian sääntöjä: vähennä, käytä uudelleen ja kierrätä. Nämä säännöt pannaan täytäntöön ehkäisemällä tarpeetonta tuotantoa ja vähentämällä ylituotantoa, kierrättämällä tuotteita, jotta niitä voidaan käyttää uudelleen ja lopulta, edellisten vaiheiden jälkeen, kierrättämällä materiaalit.

Divisioona on kehittänyt toimintaansa vaatteiden uudelleenmyynnin tai niiden materiaalien uudelleenkäytön edistämiseksi. Vuonna 2023 divisioona keräsi asiakkailtaan noin 36 000 vaatekappaletta uudelleenmyyntiä varten. Lisäksi divisioona valmisti myyntiin kelpaamattomista käytetyistä ja kuluneista tai tahraisista vauvojen pyjamista uusia ainutlaatuisia vauvojen päähineitä, joita myytiin valituissa myymälöissä.

Lisäksi divisioona on aloittanut hankkeen, jossa tutkitaan keinoja vähentää hukkaa hankintaketjussa ja minimoida ylituotanto. Projektissa etsitään tapoja parantaa ennusteita ja niiden prosesseja käyttämällä hyväksi tekoälyä ja koneoppimista.

Vuonna 2023 Lindex-divisioona edisti kiertotaloutta yhteistyössä Infinited Fiber Companyn kanssa.

STOCKMANN-DIVISIOONA VÄHENSI JÄTTEEN MÄÄRÄÄ

Stockmann-divisioona kiinnittää huomiota jätteiden lajitteluun ja kierrätykseen kouluttamalla henkilökuntaa ja vuokralaisia, kehittämällä ohjeistusta ja helpottamalla lajittelua. Suomen toiminnoissa jätteiden lajittelussa noudatetaan ISO 14001 -standardia. Tavoitteena on vähentää syntyneen jätteen määrää ja kierrättää siitä mahdollisimman suuri osa.

Stockmann-divisioonan kokonaisjätemäärä väheni noin kaksi prosenttia (-7) vuonna 2023, ja sen kierrätysaste oli 67 prosenttia (66). Stockmann tekee tiivistä yhteistyötä jätehuollon palvelutarjoajan kanssa kierrätystoimintojen tehokkuuden parantamiseksi.

Jos tuotteita ei myydä Stockmannin tavarataloissa normaaliin tai alennettuun hintaan, henkilökunnalla on mahdollisuus ostaa myymättä jääneitä tuotteita merkittävillä alennuksilla. Divisioona tekee myös hyväntekeväisyysyhteistyötä kierrätyksen edistämiseksi lahjoittamalla myynnistä poistettuja tuotteita, tuotenäytteitä ja ylijäämämateriaaleja paikallisille kumppaneille, hyväntekeväisyysjärjestöille ja kierrätystoimijoille. Näin varmistetaan, ettei tuotteita jää yli.

KIERRÄTYSMATERIAALIN OSUUTTA PAKKAUSMATERIAALEISSA KASVATETAAN

Stockmann-konserni raportoi käyttämistään pakkausmateriaaleista EU:n pakkausdirektiivin mukaisesti. Konserni kiinnittää huomiota pakkausmateriaalien laatuun, kierrätettävyyteen ja määrään, jotta niiden ympäristökuormitus olisi mahdollisimman alhainen. Konserni on lisäämässä kierrätysmateriaalien osuutta pakkauksissa. Lindex-divisioona on pyrkinyt poistamaan mahdollisimman paljon kertakäyttömuovia kuljetuspakkauksista. Se muodostaa suurimman osan Lindexin käyttämästä muovista. Tällä hetkellä divisioona käyttää kertakäyttömuovia vain herkkien ja arkojen tavaroiden pakkaamiseen. Lindexin muovipakkauksista 98 prosenttia on valmistettu 100-prosenttisesti kierrätetystä ja kierrätettävästä materiaalista. Divisioona noudattaa kiertopakkausstrategiaa, jolla varmistetaan, että ensisijaisesti pakkausmateriaalit otetaan talteen ja kierrätetään.

Stockmann-divisioona on sitoutunut vähentämään muovisten ostoskassien kulutusta Suomen kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumuksen mukaisesti. Divisioonan tavaratalot ovat luopuneet muovikassien käytöstä ja korvanneet ne muun muassa uusiutuvista puukuiduista valmistetuilla Paptic®-kasseilla.

Stockmann-divisioonan verkkokaupan tuotteiden pakkaamiseen käytetyt pakkausmateriaalit, kuten pahvilaatikot ja pakkauspaperit, valmistetaan osin kierrätysmateriaaleista. Divisioona ei käytä muovia verkkokauppatoimituksissa. Verkkokaupassa käytetyt muoviset sinettipussit on korvattu sinettitarroilla. Divisioona on myös optimoinut verkkokaupan toimitusten pahvipakkausten kokoa pakkausautomaatio-hankkeella, jolla on vähennetty pakkausmateriaalin määrää.

VASTUULLISEN VEDENKÄYTÖN EDISTÄMINEN GLOBAALISTI JA PAIKALLISESTI

Stockmann-konsernin oman toiminnan vedenkulutus on hyvin vähäistä. Lindex-divisioona edistää hankintaketjun vesivastuullisuutta veden käyttöön liittyvien kielteisten vaikutusten minimoimiseksi maissa, joissa valmistetaan sen oman tuotemerkin tuotteita. Stockmann-divisioona minimoi oman toimintansa vedenkulutusta.

LINDEX-DIVISIOONA PYRKII GLOBAALIIN VESIVASTUULLISUUTEEN

Lindex-divisioona on luvannut tuleville sukupolville kehittyvänsä vesivastuulliseksi yhtiöksi. Divisioonalla on maakohtaiset toimintamallit veteen liittyen, ja sen vesiriskien arvioinnissa käytetään WRI Aqueductin Aqueduct-riskinarviointityökalua. Vuonna 2023 divisioona laati kattavan vesistrategian ja viitekehyksen, joiden avulla ohjataan veteen liittyvää toimintaa.

Divisioonan vesistrategia perustuu sekä veden määrään että laatuun. Tavoitteena on huomioida käytettävissä olevan veden määrä ja samalla asettaa etusijalle veden saatavuus maatalous- ja tuotantoyhteisöissä muihin tarkoituksiin, kuten juomiseen, kalastukseen tai maatalouteen. Lisäksi tavoitteena on varmistaa, että tuotannossa käytetty vesi on puhdasta ja turvallista palauttaa ympäristöön. Tämä edellyttää kemikaalien, laitteiden ja prosessien käytön huolellista harkintaa.

Osana sitoumustaan olla vesivastuullinen yhtiö ja voimaannuttaa naisia Lindex-divisioona tekee yhteistyötä WaterAidin kanssa. Tavoitteena on parantaa puhtaan veden ja sanitaation saatavuutta maailmanlaajuisesti sekä keskittyä erityisesti naisten ja tyttöjen tarpeisiin, varsinkin kuukautishygieniaan.

Kumppanuuden avulla divisioona on käynnistänyt Bangladeshissa ohjelman, joka tarjoaa sanitaation parantamiseen tarkoitettuja välineitä, kuten käsienpesuasemia, käymälöitä ja suihkuja. Ohjelma myös lisää tietoisuutta ja tarjoaa koulutusta tuotantolaitoksissa ja yhteisöissä. Divisioona on kunnostanut tai rakentanut sata saniteettitilaa valmisvaatteiden (RMG) tuotannon työntekijöiden ja heidän perheidensä yhteisöissä Dhakassa ja Yangonissa. Niissä on erilliset tilat naisille ja miehille, ja tähän mennessä ne ovat palvelleet 13 400 ihmistä. Ohjelman seuraava hanke Savarissa, Dhakassa, käynnistettiin lokakuussa 2023, ja sen odotetaan hyödyttävän 8 700 ihmistä.

STOCKMANN-DIVISIOONA MINIMOI OMAN TOIMINTANSA VEDENKULUTUSTA

Valtaosa Stockmann-divisioonan kuluttamasta vedestä kuluu tavaratalojen ravintola-, keittiö- ja saniteettitiloissa. Divisioona minimoi vedenkulutuksensa ohjeistamalla henkilökuntaa ja vuokralaisia, ennaltaehkäisemällä ja korjaamalla pienimmätkin vuodot sekä vaihtamalla vesikalusteita tehokkaampiin. Stockmann-divisioona käyttää kunnallisia vesivaroja.

HAITALLISTEN KEMIKAALIEN KÄYTÖN RAJOITTAMINEN

Vaatteiden valmistuksessa käytetään kemikaaleja esimerkiksi värjäämiseen, painamiseen ja pesuun. Stockmann-konserni täyttää REACH-asetuksen vaatimukset ja pyrkii aktiivisesti vähentämään haitallisten kemikaalien käyttöä kaikissa tuotteissaan.

Muun muassa perfluorattujen yhdisteiden (PFC) käyttö on ollut kokonaan kiellettyä vuodesta 2014 lähtien. Kielto koskee kaikkia molempien divisioonien omien tuotemerkkien päällysvaatteita. Nämä tuotteet on käsitelty Bionic-finish® ECO -käsittelyllä PFC-yhdisteiden sijaan.

Lisäksi Lindex-divisioona on vapaaehtoisesti kieltänyt syklisten siloksaanien ja perfluorattujen alkyyliyhdisteiden (PFAS-yhdisteiden) käytön kosmetiikkatuotteissa.

Lindexin tavoitteena on olla vesivastuullinen yhtiö.

TYÖYHTEISÖ

Pyrimme parempaan työelämään edistämällä monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta sekä vahvistamalla eettisiä työtapoja hankintaketjussamme. Tarjoamme henkilöstöllemme terveelliset ja turvalliset työolot sekä tuemme samalla heidän hyvinvointiaan ja osaamisensa kehittämistä.

30 Edistyminen, kehitys ja haasteet
31 Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus
34 Osaamisen kehittäminen
35 Henkilöstön hyvinvointi
36 Työllisyys

KOHTI PAREMPAA TYÖELÄMÄÄ

EDISTYMINEN JA KEHITYS 2023

LINDEX-DIVISIOONA

- Monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta (DEI) koskevan strategian laatimista ja täytäntöönpanoa jatkettiin, mukaan lukien koulutukset, keskustelut ja tavoitteiden asettaminen yhdessä työntekijöiden kanssa.
- Johtajat saivat koulutusta osallisuuteen ja tiedostamattomiin ennakkoluuloihin liittyvistä teemoista.
- Perehdytyskoulutuksen kehittämistä jatkettiin.
- Lindex Voice -henkilöstökyselyn mukaan DEI:tä koskevissa kysymyksissä divisioona sijoittuu toimialan parhaaseen 25 prosenttiin.

STOCKMANN-DIVISIOONA

- Työntekijöiden oppimista ja kehittymistä tuettiin järjestämällä ensimmäinen Career Days -tapahtuma, jatkamalla Merchant Mindset -oppimisohjelmaa ja kehittämällä divisioonan oppimisalustan sisältöä.
- Henkilöstökyselyjä täydennettiin erillisellä monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta koskevalla kyselyllä sekä terveyskyselyillä.
- Uudet henkilöstön jäsenistä koostuvat hyvinvointiryhmät aloittivat työnsä.
- Uusien HR Master- ja työvoiman hallintajärjestelmien käyttöönotto vahvisti henkilöstöanalytiikkaa ja -tietoutta.

HAASTEET 2023

LINDEX-DIVISIOONA

- Lindex Voice -henkilöstökyselyn mukaan työntekijöiden luottamus divisioonan kykyyn korjata vakava väärinkäytöstilanne on toivottua heikompi, mikä osoittaa, että asiassa on kehitettävää.

STOCKMANN-DIVISIOONA

- Divisioonan taloudellinen tilanne ja yrityssaneeraus ovat aiheuttaneet epävarmuutta henkilöstön keskuudessa, minkä vuoksi yhtiö on keskittynyt johtamisen ja sisäisen viestinnän kehittämiseen.
- Henkilöstökyselyn mukaan ura- ja oppimismahdollisuuksia sekä työhyvinvointia on kehitettävä edelleen.

Asiakaskeskeiset ihmiset ovat Stockmann-konsernin voimanlähde.

YHDEN-VERTAISUUDEN JA MONI-MUOTOISUUDEN JATKUVA EDISTÄMINEN

Lindex- ja Stockmann-divisioonien moninaisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta koskevaa työtä ohjaa kunkin divisioonan yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuussuunnitelma.

Monimuotoisuus otetaan huomioon myös Stockmann-konsernin hallituksen ja johtoryhmien jäseniä valittaessa. Jäsenien tulisi edustaa eri ammattikuntia, koulutusaloja, kansainvälistä taustaa, ikää ja sukupuolta.

Stockmann-divisioonassa naisten ja miesten palkkatasa-arvoa Suomessa seurataan vuosittain indeksillä. Palkkaerojen syitä ovat muun muassa tehtävien erilaisuus sekä erot vaatimustasossa ja osaamisessa saman vaativuusluokan sisällä, joita indeksi ei ota huomioon. Stockmann-divisioonassa mahdollisia palkkaeroja tarkasteltiin vuonna 2023 osana palkantarkistuskierrosta, ja perusteettomia palkkaeroja korjataan.

HENKILÖSTÖLUKUJA 2023

	2023	2022	2021
Henkilöstön määrä 31.12.	6 062	6 008	5 833
Suomessa (miehiä/naisia)	222/1 325	234/1 385	214/1 298
Ruotsissa (miehiä/naisia)	138/1 933	154/2 031	152/1 982
Henkilöstö keskimäärin	5 801	5 802	5 649
Henkilöstö kokoaikaiseksi muutettuna, keskimäärin	4 283	4 332	3 886
Henkilöstö työsuhteen ja -sopimuksen mukaan			
määräaikaisia (miehiä/naisia) / vakituisia (miehiä/naisia)	17 (2/98) / 83 (10/90)	16 (5/95) / 84 (10/90)	17 (10/90) / 83 (2/98)
määräaikaisia (miehiä/naisia) / vakituisia (miehiä/naisia) Suomessa	4 (3/97) / 96 (15/85)	7 (9/91) / 93 (15/85)	7 (8/92) / 93 (15/85)
määräaikaisia (miehiä/naisia) / vakituisia (miehiä/naisia) Ruotsissa	16 (2/98) / 84 (7/93)	20 (7/93) / 80 (7/93)	20 (7/93) / 80 (1/99)
Koko- / osa-aikaisten osuus henkilöstöstä, %	35/65	35/65	37/63
Suomessa (miehiä/naisia)	35 (27/73) / 65 (7/93)	36 (26/74) / 64 (8/92)	39 (25/75) / 61 (7/93)
ulkomailla (miehiä/naisia)	35 (17/83) / 65 (1/99)	35 (18/82) / 65 (1/99)	36 (17/83) / 64 (2/98)
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, keskimäärin, %	24	21	17
Suomessa	14	17	16
Ruotsissa	9	12	8
Uusia vakinaisia työntekijöitä palkattiin, %	21	19	17
Suomessa	11	17	9
Ruotsissa	6	8	5
Henkilöstökulut, milj. euroa	212,1	212,1	194,6
Henkilöstökulut, osuus liikevaihdosta %	21,6	21,6	21,6
Henkilöstön keski-ikä	38	35	38
Suomessa	41	41	42
Ruotsissa	39	39	40
Sairauspoissaolot, %	5,4	6,1	5,1
Suomessa	6,5	7,2	4,7
Ruotsissa	5,3	6,3	5,7
Raportoidut työtapaturmat työpaikalla + työmatkalla, Suomessa kpl	91 + 35	72 + 53	35 + 31
Raportoidut työtapaturmat työpaikalla, Ruotsissa kpl	93	111	49
Henkilöstön koulutusmenot (Stockmann-divisioona, Suomi ilman välittömiä palkkakustannuksia), milj. euroa	0,2	0,3	0,1

Stockmann-divisioona kannustaa työntekijöitään ilmaisemaan itseään ja identiteettiään työyhteisössä.

HENKILÖSTÖ SUKUPUOLEN MUKAAN

	2023	2022	2021
Miehiä/naisia			
Koko henkilöstö, %	9/91	9/91	9/91
Johtaja-nimikkeellä, konserni (%)	33/67	35/65	38/62
Konsernin johtoryhmä, henkilöä (%)	1/4 (25/75)	2/3 (40/60)	3/3 (50/50)
Hallitus, henkilöä (%)	3/3 (50/50)	3/4 (43/57)	3/4 (43/57)

NAISTEN PERUSPALKAN SUHDE MIESTEN PALKKAAN HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN, STOCKMANN SUOMI

INDEKSI	2023	2022	2021
Myyjät (tuntipalkka)	100	101	98
Varastotyöntekijät (tuntipalkka)	98	97	96
Konttorityöntekijät (kuukausipalkka)	91	93	95
Ylemmät toimihenkilöt ja johtotehtävissä työskentelevät (kuukausipalkka)	84	87	79

Indeksi on ainoastaan suuntaa-antava, sillä se ei ota huomioon tehtävien erilaisuutta, vaatimustasoa ja osaamiseroja.

NOLLATOLERANSSI SYRJINTÄÄ KOHTAAN

Stockmann-konsernissa on nollatoleranssi syrjintään ja muuhun epäasialliseen käytökseen. Syrjintätapauksiin puututaan tutkimalla ne viipymättä, korjaavilla toimilla ja seuranta-koulutuksella, millä vahvistetaan yrityksen toimintaperiaatteiden noudattamista ja edistetään kunnioittavaa työympäristöä.

Raportointivuoden aikana Stockmann-konsernissa nousi esille yksi seksuaalista häirintää koskeva tapaus, joka käsiteltiin hyvässä yhteistyössä kaikkien asianosaisten kanssa. Konsernissa ei ole raportoitu yhtään tapausta, jossa olisi esiintynyt uskonnollista tai poliittista syrjintää.

LINDEX-DIVISIOONA ON LAATIMASSA DEI-STRATEGIAA

Lindex-divisioona aloitti monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta (DEI) koskevan strategian kehittämisen työntekijöilleen vuonna 2022. Strategia keskittyy kahteen keskeiseen tavoitteeseen: monimuotoisuuden lisäämiseen ja osallistavan ympäristön edistämiseen sekä näiden arvojen tehokkaaseen viestintään. Edistymistä näillä osa-alueilla mitataan Lindex Voice -henkilöstökyselyn, ulkoisten brändäyskyselyjen ja sukupuolten välistä jakaumaa osoittavien mittareiden avulla.

Strategia rakennettiin yhdessä divisioonan työntekijöiden kanssa, ja siihen sisältyi tiedonkeruuta divisioonan sisällä sekä tietojen keräämistä kyselyjen, syvähaastattelujen ja työpajojen avulla. Työntekijöiden osallistaminen on ollut olennainen osa strategian täytäntöönpanoa, ja siihen on sisältynyt koulutuksia, keskusteluja ja yhteisten tavoitteiden asettamista.

Strategian mukaisesti divisioonan henkilöstökyselyä on täydennetty kuudella DEI-aiheisella kysymyksellä. Vuonna 2023 näiden kysymysten kokonaispistemäärä asteikolla 1–10 oli 8,7 (8,6), minkä perustella divisioona kuuluu kuluttaja-alan parhaaseen 25 prosenttiin tiedonkeruualustan käyttäjien keskuudessa.

Tulosten mukaan divisioonan vahvuus on osallisuus. Lindexin työntekijät kokevat, että ihmiset hyväksytään sellaisina kuin he ovat heidän taustoistaan riippumatta. Näiden kysymysten tuloksia käytetään divisioonan DEI-strategian laatimisessa, ja ne otetaan huomioon sen täytäntöönpanossa.

STOCKMANN-DIVISIOONA TOTEUTTI ERILLISEN DEI-TUTKIMUKSEN TYÖNTEKIJÖILLE

Stockmann-divisioonalla on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-suunnitelma, jota päivitetään säännöllisesti ja jonka Stockmann-konsernin yhtymälautakunta hyväksyy. Suunnitelman tarkoitus on nostaa tilastojen avulla esiin rakenteellisia ongelmia työtehtävissä ja asettaa parannustavoitteita entistä tasa-arvoisemman työympäristön saavuttamiseksi.

Stockmann-divisioona pyrkii rekrytointikäytännöillään edistämään monimuotoista työyhteisöä. Stockmannilla työtehtävät, pätevyysvaatimukset ja nimikkeet ovat sukupuoli-neutraaleja. Ikä, sukupuoli tai uskonnollinen vakaumus otetaan huomioon vain, mikäli siihen on työtehtäviin perustuva, aiheellinen syy.

Divisioona tekee puolivuosittain henkilöstökyselyn. Vuonna 2023 myös divisioonan logistiikkakeskuksessa työskenteleviä vuokratyöntekijöitä pyydettiin vastaamaan kyselyihin. Tulosten mukaan työntekijät kokevat, että Stockmann-divisioonan vahvuuksiin kuuluvat energian tunne työssä, aikaansaamisen tunne omassa työssä, yhteistyö tiimin sisällä ja mahdollisuus toteuttaa itseään työn avulla. Divisioonan tulisi edelleen

kohdistaa erityistä huomiota työtyytyväisyyden sekä oppimis- ja uramahdollisuuksien parantamiseen.

Vuonna 2023 divisioona toteutti myös erillisen työntekijäkyselyn monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta (DEI). Kyselyn tuloksia käytettiin DEI-koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä. Koulutusta annettiin divisioonan esihenkilöille vuoden aikana. Kysely toimii myös perustana divisioonan tuleville toimille, joilla pyritään lisäämään monimuotoisuutta ja osallisuutta sekä henkilöstön tietoisuutta näistä teemoista.

Stockmann-divisioona kannustaa työntekijöitään ilmaisemaan itseään ja identiteettiään työyhteisössä. Vuonna 2023 divisioona oli Helsinki Priden virallinen tukija. Helsinki Pride on Suomen suurin kulttuuri- ja ihmisoikeustapahtuma, joka järjestetään vuosittain kansainvälisen Pride-kuukauden aikana. Koko Helsinki Pride -viikon ajan divisioona osoitti tukensa yhdenvertaisuudelle erityisesti tavarataloissaan ja sosiaalisen median kanavissaan.

STOCKMANN-KONSERNIN TYÖNTEKIJÄT TOIMINNOITTAIN

STOCKMANN-KONSERNIN TYÖNTEKIJÄT MAITTAIN

STOCKMANN-KONSERNIN TYÖNTEKIJÄT IKÄRYHMITTÄIN

JATKUVAN OPPIMISEN TUKEMINEN

Stockmann-konserni haluaa olla yritys, jossa henkilöstö voi kasvaa ja kehittyä sekä vaikuttaa kestävään tulevaisuuteen yhdessä. Järjestelmällisen jatkuvan oppimisen mahdollistaminen on keskeinen osa konsernin henkilöstökäytäntöjä.

Henkilöstölle tarjottavat oppimismahdollisuudet koostuvat työssä oppimisesta, verkkokoulutusohjelmista sekä sisäisistä valmennuksista ja koulutustilaisuuksista, joihin osallistuu edustajia eri liiketoiminnoista ja henkilöstöryhmistä.

LINDEX-DIVISIOONA KOROSTAA DEI-TEEMOJA

Lindex-divisioonan oppimis- ja kehittämismahdollisuuksissa korostetaan monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta (DEI). Asettamalla DEI-teemat etusijalle divisioona haluaa rakentaa vahvan brändin ja yhtiön, joka kuvastaa sen olemassa olevia ja mahdollisia asiakkaita. Divisioona pyrkii myös houkuttelemaan ja pitämään oikeat lahjakkuudet työntekijöidensä joukossa ja edistämään laajempia näkökulmia innovatiivisuuden ja vastuullisuuden lisäämiseksi.

Työntekijöille ja johdolle tarjotaan koulutuksia ja luentoja osallisuudesta ja tiedostamattomista ennakkoluuloista. Divisioona kehittää myös jatkuvasti uusille työntekijöille tarjottavaa perehdytyskoulutusta, jossa painotetaan erityisesti DEI-teemoja.

Lisäksi Lindex antaa koko henkilöstölleen koulutusta nykyisistä toimintaperiaatteistaan, kuten syrjintään, yhdenvertaiseen kohteluun ja whistleblowing-ilmoituksiin liittyvistä toimintaperiaatteista. Kaikki työntekijät saavat vesikoulutuksen, joka liittyy divisioonan vastuulliseen vesistrategiaan.

Divisioonan työntekijöiden kehittämistarpeet ja tavoitteiden asettaminen tunnistetaan, ja heidän edistymistään seurataan Lindex Voice -henkilöstökyselyn avulla. Kyselyn tuloksia käytetään esimerkiksi työntekijöiden menestyksen suunnittelussa.

STOCKMANN-DIVISIOONA JÄRJESTI ENSIMMÄISET URAPÄIVÄNSÄ

Stockmann-divisioonan työntekijöiden oppimis- ja kehitystarpeet kartoitetaan tulos- ja kehityskeskusteluissa, joita kutsutaan onnistumiskeskusteluiksi ja jotka käydään jokaisen työntekijän kanssa vähintään kaksi kertaa vuodessa. Lisäksi kaikille Stockmann-divisioonan uusille työntekijöille tarjotaan perehdytyskoulutusta. Oppimiskokemuksia mitataan säännöllisesti henkilöstökyselyllä.

Vuonna 2023 Stockmann-divisioona jatkoi Merchant Mindset -oppimisohjelman toteuttamista kaikissa tavarataloissaan. Kaikki avainhenkilöt sekä myyntihenkilöstön enemmistö osallistui ohjelman työpajoihin, joissa sovittiin operatiivisista ja johtamistoimenpiteistä asiakaskokemuksen parantamiseksi.

Ensimmäiset Career Days -urapäivät järjestettiin vuonna 2023, ja niiden aikana esiteltiin divisioonan sisäisiä tehtäviä. Tapahtuma koostui suorista seminaareista, jotka myös tallennettiin intranetiin. Lisäksi työntekijöillä oli mahdollisuus seurata valitsemaansa kollegaa ja oppia työskentelystä eri tehtävissä.

Vuonna 2023 divisioonan johtajat pitivät kuusi Share & Learn -tilaisuutta, joissa käsiteltiin muun muassa onnistumiskeskusteluprosessia. Divisioona järjesti myös kaksi Leadership Days -tapahtumaa kaikille divisioonan yksiköiden johtoryhmän jäsenille.

Vuoden aikana divisioonan eLearning-alustalla oli käytettävissä 207 kurssia, joita suoritti lähes 1 200 työntekijää ja johtajaa. Sähköisen oppimisen tarjontaa täydentää Coursera-alusta. Vuonna 2023 opiskeltiin muun muassa liike-elämää, tietotekniikkaa ja terveydenhuoltoa.

Asettamalla DEI-teemat etusijalle Lindex-divisioona rakentaa vahvan yrityksen, joka kuvastaa sen asiakkaita.

HENKILÖSTÖN HYVINVOINNIN TUKEMINEN

Stockmann-konsernin 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. Työhyvinvointia mitataan henkilöstökyselyjen avulla.

JÄRJESTELMÄLLINEN TOIMINTAMALLI TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYVYN TUKEMISEKSI

Vuonna 2023 Stockmann-divisioona loi mallin työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi Suomessa. Malli sisältää kaikki sen toiminnassa käytettävät tukiprosessit. Lisäksi hyvinvointi otettiin aiheeksi henkilöstön onnistumiskeskusteluihin vuonna 2023.

Stockmann-divisioonan uudet kohdekohtaiset hyvinvointiryhmät aloittivat työnsä vuonna 2023. Näillä työntekijöistä koostuvilla tiimeillä pyritään edelleen vahvistamaan työntekijöiden osallistumista työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Stockmann-divisioonan työterveyshuolto Suomessa sisältää lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sairaudenhoitoa, matalan kynnyksen mielenterveyden tukea sekä helpon pääsyn työfysioterapeutille ilman lähetettä. Erilaisia työhön paluun tukimuotoja, kuten työkokeilua, kevennettyä työtä ja osittaista sairauslomaa, käytetään aktiivisesti.

Stockmann-divisioonassa on käytössä varhaisen välittämisen malli työntekijöiden työkyvyn ja terveyden seuraamiseen, tukemiseen ja edistämiseen. Divisioonassa on käytössä myös päihdeohjelma päihteiden väärinkäyttöön puuttumiseksi.

Henkilöstön hyvinvointia edistetään henkilöstön osallistamisella ja yhteistyöllä.

TYÖLLISTÄMINEN PAIKALLISESTI JA GLOBAALISTI

Stockmann-konsernin henkilöstöperiaatteet huomioivat YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ja perustuvat konsernin ihmisoikeuspolitiikkaan sekä kansainvälisiin sitoumuksiin. Konserni kunnioittaa työntekijöidensä perusoikeuksia, kuten järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta.

Kaikki Stockmann-konsernin työntekijät Ruotsissa, Norjassa ja Suomessa, ylempiä toimihenkilöitä lukuun ottamatta, ovat työehtosopimusten piirissä. Konserni ei seuraa ammattiliittojen jäsenyyden laajuutta.

Stockmann-konsernin divisioonilla on omat henkilöstöpolitiikkansa. Niiden toteutumista seurataan henkilöstökyselyiden, kehityskeskustelujen ja muiden palautekanavien avulla. Divisioonien henkilöstöjohtajat vastaavat yhtiön henkilöstöasioista ja raportoivat oman divisioonansa toimitusjohtajalle tai operatiiviselle johtajalle.

Stockmann-konserni noudattaa toimintamaidensa paikallista lainsäädäntöä. Henkilöstöetuja voivat olla esimerkiksi työterveyshuolto, vakuutus työtapaturmien ja ammattitautien varalta sekä vanhempainvapaa- ja eläke-edut.

Etuja arvioidaan ja päivitetään säännöllisesti. Useimmissa konsernin toimintamaissa työntekijöille tarjotaan lainsäädännön vaatimukset ylittäviä etuuksia, kuten terveydenhoito ja sairausvakuutus sekä henkilökunta-alennus.

Määräaikaisten työntekijöiden tarve on vähittäiskaupassa perinteisesti suuri, koska etenkin kesä- ja joulusesongit sekä kampanjat lisäävät kausityöntekijöiden tarvetta. Osa Stockmann-divisioonan tavarataloissa työskentelevästä henkilöstöstä on divisioonan vuokralaisten palveluksessa esimerkiksi ravintoloissa ja kumppanien osastoilla.

TUNNISTETUT VAIKUTUKSET PAIKALLISYHTEISÖIHIN

Stockmann-konserni on tutkinut ja tunnistanut vaikutuksensa paikallisyhteisöihin paitsi sosiaalisen vastuun, myös ympäristövastuun näkökulmasta. Stockmann-konsernilla on arvoketjun tuotantomaissa merkittävä työllistävä vaikutus erityisesti naisten keskuudessa, mikä parantaa naisten asemaa ja ansaintamahdollisuuksia.

Tekstiiliteollisuus painottuu BSCI:n luokittelun mukaisesti riskimaihin, joissa huolenaiheeksi nousevat työskentely-olosuhteet, ihmisoikeuskysymykset sekä elämiseen riittävä palkkataso. Konsernin molemmat divisioonat edellyttävät, että yhteistyökumppanit sitoutuvat vastuullisiin toimintaperiaatteisiin, toteuttavat omia tarkastuksia ja varmistavat tehtaiden vaatimustenmukaisen toiminnan kolmannen osapuolen auditoinneilla. Lindex-divisioona tarjoaa toimittajilleen myös välineitä naisten voimaannuttamiseksi.

Ympäristön osalta myös tekstiilitehtaiden energian- ja vedenkäyttöä tarkastellaan ja ympäristökysymyksiin haetaan ratkaisua erilaisten projektien avulla, joihin osallistuu useita sidosryhmiä.

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN JA VASTUULLISUUS-OHJELMAT

38 Vastuullisuuden johtaminen
41 Olennaisuus ja sidosryhmäyhteistyö
44 Vastuullisuusohjelmat

VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN

Stockmann-konsernin divisioonien vastuullisuustyö pohjautuu YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin, konsernin vastuullisuussitoumuksiin sekä kummankin divisioonan visioon, strategiaan, arvoihin ja olennaisuusanalyysiin.

Divisioonien vastuullisuusstrategiat käydään läpi vuosittain Stockmann-konsernin hallituksen kanssa osana liiketoiminnan strategiaprosessia. Vastuullisuustyön etenemistä seurataan vuositasolla vastuullisuusraportoinnin yhteydessä ja lisäksi esimerkiksi taloudellisten tavoitteiden tai kehitysprojektien osalta osana hallituksen ja sen valiokuntien työtä. Tarkastusvaliokunta ja hallitus hyväksyvät muita kuin taloudellisia tietoja koskevan selvityksen osana hallituksen toimintakertomusta. Hallitus tarkastaa vuosiraportoinnin, mukaan lukien konsernin vastuullisuuskatsauksen.

Divisioonat päivittävät vastuullisuusstrategiansa säännöllisesti ja tekevät uuden olennaisuusanalyysin kullekin strategiakaudelle, keskimäärin 2–3 vuoden välein. Strategiakokonaisuuden täytäntöönpanoa seurataan puolivuosittain. Tavoitteiden saavuttamista seurataan osana liiketoiminnan normaalia johtamista tavoitteesta riippuen kuukausittain, puolivuosittain tai vuosittain vuonna 2020 päätetyn perusperiaatteen mukaisesti.

Vastuullisuusriskit tunnistetaan ja käsitellään osana yhtiön riskienhallintaprosessia, johon osallistuvat myös hallitus sekä sen tarkastusvaliokunta. Konsernin riskienhallinnasta vastaa Stockmann-konsernin lakiasiainjohtaja.

LINDEX-DIVISIOONAN VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN

Lindex-divisioona ottaa huomioon ympäristö- ja inhimilliset tekijät kaikissa liiketoimintapäätöksissään ja sisällyttää vastuullisuuden osaksi divisioonan liiketoimintasuunnitelmaa ja strategiaa.

Lindexin vastuullisuustyötä johdetaan divisioonan pääkonttorista Göteborgista. Divisioonan vastuullisuusjohtaja vastaa tiiminsä tukemana vastuullisuustyön suunnasta ja strategiasta kokonaisuudessaan. Lindexin vastuullisuusjohtaja on Lindexin johtoryhmän jäsen ja raportoi suoraan divisioonan toimitusjohtajalle. Lindex-divisioonan hallituksen puheenjohtaja vastaa ihmisoikeusvaikutuksista.

Lindex-divisioonan vastuullisuustiimi varmistaa, että divisioonan vastuullisuustavoitteet ovat tieteen mukaisia ja että strategia perustuu divisioonan olennaisuusanalyysiin. Tiimi tukee koko organisaatiota vastuullisuusstrategian toteuttamisessa.

Lindex-divisioonan tuotantotoimistoilla on vastuullisuustiimit, jotka kehittävät ja toteuttavat strategiaa divisioonan hankintaketjussa. Paikalliset vastuullisuustiimit raportoivat edistymisestä sekä liiketoimintojen omistajille että divisioonan vastuullisuusjohtajalle.

STOCKMANN-DIVISIOONAN VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN

Stockmann-divisioonan vastuullisuusstrategia on osa sen liiketoimintastrategiaa. Divisioonan johtoryhmä vastaa strategian toteuttamisesta ja sen edistymisen seurannasta. Lisäksi johtoryhmä hyväksyy vastuullisuusstrategian tavoitteet ja painopistealueet sekä vastaa strategian johtamisesta. Se seuraa vastuullisuustyön edistymistä puolivuosittain. Lisäksi johtoryhmä hyväksyy toimintaohjeet ja vastuullisuusprojektit, jotka viedään käytäntöön normaalien johtamisjärjestelmien tukemina. Tarvittaessa johtoryhmä asettaa erillisiä työryhmiä valmistelemaan tai toteuttamaan päätöksiä tai käsiteltäviä asioita.

Stockmann-divisioonan vastuullisuustoiminto vastaa olennaisuusmäärittelystä sekä vastuullisuusstrategian toteuttamisesta, tavoitteista ja mittareista. Se vastaa myös koko divisioonan vastuullisuustyön kehittämisestä, koordinoinnista ja raportoinnista yhdessä yhtiön johdon ja sen yksiköiden asiantuntijoiden kanssa. Käytännön toteutus ja vastuullisuustyön etenemisen seuranta tapahtuvat yksiköissä osana operatiivista toimintaa.

Lisäksi Stockmann-divisioonan ympäristöjohtamis-järjestelmän ohjausryhmä kokoontuu säännöllisesti ja seuraa ympäristöjohtamiseen liittyviä asioita ISO 14001 -sertifikaatin vaatimusten mukaisesti kaikissa Suomen-toiminnoissa.

ILMOITUSMEKANISMIT

Stockmann-konsernilla on koko konsernin kattava ilmoituskanava, jonka tarjoaa ulkopuolinen kumppani. Konsernin ja sen divisioonien henkilöstö, liiketoimintakumppanit ja muut sidosryhmät voivat käyttää ilmoituskanavaa raportoidakseen anonyymisti mahdollisista toimintaperiaatteiden rikkomuksista tai konsernin muiden linjausten vastaisista toimista tai niihin liittyvistä epäilyksistä. Tietoa ilmoituskanavasta ja muista neuvonta- ja ongelmanratkaisumekanismeista on saatavilla konsernin verkkosivuilla ja intranetissä. Henkilöstöllä on mahdollisuus ilmoittaa epäilyksistään myös esihenkilöilleen, yksikkönsä turvallisuuspäällikölle, konsernin johdolle, lakiasiainosastolle tai konsernin sisäiselle tarkastukselle.

Kaikkiin ilmoituksiin ja keskusteluihin suhtaudutaan vakavasti, ja ne käsitellään luottamuksellisina. Poikkeamat raportoidaan sisäiselle tarkastukselle sekä lakiasiainjohtajalle, jotka raportoivat havainnoistaan hallituksen tarkastusvaliokunnalle. Mahdollisista poikkeamista ja epäeettisistä toimintatavoista voi olla haittaa liiketoiminnalle ja sidosryhmäsuhteille, minkä vuoksi poikkeamiin suhtaudutaan aina vakavasti.

Vuonna 2023 kanavan kautta tehtiin 1 (1) ilmoitus, joka käsiteltiin ja korjaavat toimenpiteet tehtiin. Stockmann-konsernin lakiasiainjohtaja seuraa lakien noudattamista ja eettisen liiketoiminnan toteutumista ja tarvittaessa käynnistää sisäisen tarkastusprosessin epäkohtien käsittelemiseksi.

STOCKMANN-KONSERNIN TOIMINTAPERIAATTEET

Stockmann-konsernin toimintaperiaatteet (Code of Conduct) määrittävät kaikkien työntekijöiden ja johdon tavan toimia. Konserni edellyttää myös, että sen tavarantoimittajat ja muut yhteistyökumppanit noudattavat näitä toimintaperiaatteita, joiden pääkohdat ovat:

- lakien noudattaminen ja eettinen toiminta
- vapaa kilpailu ja kuluttajan oikeudet
- työntekijät ja työolot
- ympäristö
- korruptio ja eturistiriidat.

Vastuullinen liiketoiminta on määritelty seuraavissa periaatteissa:

- Stockmannin korruption vastainen politiikka
- Stockmannin ihmisoikeuspolitiikka.

Lisätietoa Stockmann-konsernin toimintaperiaatteista **täältä.**

OLENNAISUUS JA SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ

Stockmann-konserni on toteuttanut kaksinkertaisen olennaisuuden (double materiality) arvioinnin, jota EU:n yritysten kestävyysraportointia koskevan direktiivin (CSRD) noudattaminen edellyttää. Arvioinnin perusteella muokataan myös molempien divisioonien vastuullisuusstrategioita. Vuonna 2023 tehtiin myös CSRD-vaatimusten mukainen sidosryhmäkysely osana kaksinkertaisen olennaisuuden prosessia.

Kyselyssä tarkasteltiin sidosryhmien näkemyksiä konsernin toiminnan tärkeimmistä vastuullisuuteen liittyvistä vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista toimialalla ja erityisesti sen arvoketjussa. Se auttaa konsernia tunnistamaan ja priorisoimaan vastuullisuusaiheita, jotka ovat tärkeitä sekä yritykselle että sen sidosryhmille.

Kaksinkertaisessa olennaisuusarvioinnissa otetaan huomioon sekä taloudelliset että muut kuin taloudelliset tekijät. Yhtäältä siinä tarkastellaan yhtiön vaikutusta ihmisiin ja maapalloon ja toisaalta sitä, miten vastuullisuuteen liittyvät aiheet vaikuttavat yhtiön liiketoimintamalliin ja toimintaan. Kaksinkertainen olennaisuusarviointi valmistuu vuoden 2024 alussa. Sen tuloksia käytetään vuoden 2024 raportoinnissa ja yhtiön strategiatyössä.

Lindex toteutti vuonna 2021 kattavan sidosryhmätutkimuksen oman vastuullisuusstrategiansa pohjaksi. Tavoitteena oli kerätä sidosryhmien palautetta vastuullisuuden painopistealueista Lindexin toiminnan raportointia varten ja sen selvittämiseksi, miten vahvasti eri sidosryhmät sitoutuvat Lindexin kannalta keskeisiin vastuullisuusaiheisiin. Oheisessa taulukossa on yhteenveto tärkeimmistä havainnoista. Lisätietoja on Lindexin

LINDEX-DIVISIOONAN OLENNAISUUSANALYYSI

TÄRKEYS SIDOSRYHMILLE

Erittäin tärkeä

Tärkeä

SISÄLLYTÄ

- Vesihuolto toimitusketjussa
- Kemikaalien hallinta toimitusketjussa
- Kestävä tuotanto
- Kestäviä materiaaleja
- Monimuotoisuus ja osallisuus omaan toimintaan

KESKITY

- Palkat ja korvaukset toimitusketjussamme
- Työkäytännöt toimitusketjussamme ja pakkotyö
- Ostokäytännöt ja sopimukset
- Läpinäkyvyys
- Työntekijöiden voimaannuttaminen toimitusketjussamme
- Ilmastotoimet
- Sukupuolten tasa-arvo toimitusketjussa
- Kiertotalouden liiketoimintamallit
- Kiertotaloustuotteet

EI SISÄLLYTETÄ

- Sukupuolten tasa-arvo omassa toiminnassa
- Kestävä muotoilu
- Työkäytännöt omassa toiminnassa
- Kuljetus
- Mikromuovit
- Hankintakäytännöt
- Digitaalinen innovaatio
- Kertakäyttöiset muovit
- Syypohjainen edunvalvonta

SISÄLLYTÄ

- Kestävä kulutus
- Lapsityövoima

Korkea — Erittäin korkea

TALOUDELLISTEN, YMPÄRISTÖLLISTEN JA SOSIAALISTEN VAIKUTUSTEN MERKITYS

STOCKMANN-DIVISIOONAN OLENNAISUUSANALYYSI

STOCKMANNIN SISÄISET SIDOSRYHMÄT

Korkea–kriittinen

Matala–keskitaso

SISÄLLYTÄ

- Tarjoaa kestäviä tuotteita ja palveluita
- Keskittyminen kiertotalouteen
- Kestävästä materiaalista valmistettujen tuotteiden osuuden lisääminen
- Hyvät suhteet työntekijöiden ja työnantajan välillä
- Ruokahävikin vähentäminen (Viro ja Latvia)

KESKITY

- Ympäristön kestävyys ja sosiaalinen vastuu toimitusketjussa
- Toimitusketjujen läpinäkyvyyden ja jäljitettävyyden varmistaminen
- Ympäristövaikutukset koko tuotteen toimitusketjussa
- Turvallinen ja kestävä vaateteollisuus
- Ihmis- ja työoikeudet tuotteiden toimitusketjussa
- Varmistetaan oikeudenmukainen palkka toimitusketjussa
- Asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen
- Hyvä hallinto ja johtaminen
- Kannattavuuden ja liiketoiminnan kasvun varmistaminen
- Henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen
- Panosta työntekijöiden hyvinvointiin, terveyteen ja työturvallisuuteen
- Ilmastonmuutoksen hillitseminen
- Avoin ja luotettava viestintä

EI PÄÄHUOMIOSSA

- Työllisyys
- Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu
- Epäasianmukaiseen käytökseen puuttuminen ja häirinnän ehkäiseminen
- Kilpailulakien noudattaminen ja vapaan kilpailun varmistaminen
- Korruption ja harmaan talouden ehkäisy
- Asiakkaiden yksityisyyden varmistaminen
- Vastuullista markkinointia
- Aktiivinen yhteistyö vähittäiskaupan organisaatioiden ja ammattiliittojen kanssa
- Hyväntekeväisyysyhteistyö
- Kemikaalien käytön minimointi tuotteissa

SISÄLLYTÄ

- Tarjoaa kestäviä vaihtoehtoja osana valikoimaa
- Toimenpiteet muovin käytön vähentämiseksi
- Pakkausmateriaalien vähentäminen verkkokaupassa
- Pakkausmateriaalien ja ostoskassien vaihto
- Selkeät tuotemerkinnät
- Varmistaa tuotteiden turvallisuuden, kestävyyden ja laadun
- Biologisen monimuotoisuuden tukeminen
- Tuotteita, jotka tukevat asiakkaiden kestävää elämäntapaa
- Reilu käytäntö kumppaneita kohtaan
- Työntekijöiden monimuotoisuuden kunnioittaminen

Matala–keskitaso → Korkea–kriittinen →

ULKOISET SIDOSRYHMÄT (MUKAAN LUKIEN STOCKMANN-KONSERNIN ULKOISET SIDOSRYHMÄT)

vuoden 2023 vastuullisuusraportissa Raportin tausta -luvun olennaisuusosiossa.

Stockmann-divisioonan vastuullisuusstrategia 2022–2025 perustuu olennaisuusanalyysiin ja laajaan sidosryhmäkyselyyn, jotka tehtiin vuonna 2021. Palautetta täydennettiin Stockmann-divisioonan toiminnan kehittämiseksi myös kuluttajatutkimuksella, johon osallistui yhteensä 760 asiakasta ja muita kuluttajia. Tutkimuksen tulokset toimivat perustana strategian muotoilussa ja vastuullisuustyön jatkokehityksessä.

VASTUULLISUUS HALLITUKSEN ASIALISTALLA

Koska Stockmann-konsernilla ei nykyisellään ole yhteistä vastuullisuusstrategiaa, on konsernin eri sidosryhmien sekä hallituksen näkemykset otettu huomioon Stockmann-divisioonan olennaisuusmäärittelyprosessissa. Hallituksen edustajat ovat osallistuneet olennaisuusmäärittelyyn syvähaastatteluissa, joissa alustavia tuloksia on käsitelty ja syvennetty.

Stockmann-konsernin hallitus käsittelee divisioonien vastuullisuusstrategiat ja painopistealueet sekä riskit osana strategiaprosessia.

JATKUVA VUOROPUHELU SIDOSRYHMIEN KANSSA

Stockmann-konserni käy aktiivista ja jatkuvaa vuoropuhelua sidosryhmiensä kanssa suhteiden vahvistamiseksi sekä vastatakseen paremmin konserniin kohdistuviin odotuksiin ja toiveisiin. Konserni on tunnistanut viisi tärkeintä sidosryhmää, joilla on suurin vaikutus sen liiketoimintaan ja joihin liiketoiminnalla on suurin vaikutus. Nämä keskeiset sidosryhmät on määritetty prosessilla, jossa otetaan huomioon ryhmien vaikutus ja vaikutusvalta konsernin toimintaan ja päinvastoin.

YHTEISTYÖ SIDOSRYHMIEN KANSSA

SIDOSRYHMÄ	VUOROVAIKUTUS	SIDOSRYHMIEN KESKEISET MIELENKIINNON KOHTEET JA HUOLENAIHEET VUONNA 2023	SIDOSRYHMÄN ODOTUKSIIN VASTAAMINEN
ASIAKKAAT			
Asiakkaat ovat erityisen tärkeä sidosryhmä Stockmann-konsernille.	Vuoropuhelu tavarataloissa, muotimyymälöissä, digitaalisissa kauppapaikoissa sekä tapahtumissa, asiakaspalvelu, asiakaskyselyt ja asiakaspaneelit, markkinointiviestintä, kanta-asiakasjärjestelmät, asiakaslehti, verkkosivut, sosiaalisen median kanavat, mobiilisovellukset ja mediatiedotteet.	Asiakaspalvelu ja -tyytyväisyys, asiakkaiden yksityisyyden suoja, materiaalit ja kemikaalit tuotteissa, työkäytännöt ja palkkaus hankintaketjuissa, eläinten hyvinvointi, geopoliittinen tilanne, Stockmann-tavaratalojen tulevaisuus.	Kehitimme toimintaamme ja valikoimaamme edelleen vastataksemme paremmin asiakkaidemme odotuksiin. Vuonna 2023 teimme molemmille divisioonille kyselyn kaksoisolennaisuudesta kehittääksemme toimintaamme ja noudattaaksemme CSRD-asetusta.
HENKILÖSTÖ			
Stockmann-konserni arvostaa työntekijöitään ja heidän sitoutumistaan yhtiöön. Fokuksena on työympäristön jatkuva parantaminen sekä vuorovaikutuksen kehittäminen työntekijöiden kanssa.	Palaute- ja kehityskeskustelut, henkilöstökyselyt, henkilöstötoimikunnat, yhteistoiminta, muutosneuvottelut, tapahtumat, työpajat, intranet, Teams.	Henkilöstön hyvinvointi ja turvallisuus, jatkuva oppiminen, ammatillinen kehittyminen ja urakehitys, monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden (DEI) ymmärtämisen lisääminen, nykyaikaiset yhteistyöalustat ja viestintäkanavat, edistyminen vastuullisuudessa, keskustelut palkitsemisesta suhteessa korkeaan inflaatioon.	Henkilöstö osallistui toiminnan kehittämiseen molemmissa divisioonissa monin eri tavoin osana jatkuvaa dialogia ja kehitysprojekteja. Henkilöstökyselyihin perustuvat kehittämistoimet.
OSAKKEENOMISTAJAT JA SIJOITTAJAT			
Stockmann-konserni haluaa olla kiinnostava sijoituskohde pääomamarkkinoilla.	Pörssitiedotteet, mediatiedotteet, talouskatsaukset, vuosiraportointi, konsernin verkkosivut, webcast-lähetykset, sijoittajatapaamiset, pääomamarkkinapäivä, yhtiökokous, kyselyt sekä sosiaalisen median kanavat.	Taloudellinen suorituskyky, strategia ja yrityssaneerausohjelma, strateginen arviointi, edistyminen vastuullisuudessa, asiakas- ja henkilöstötyytyväisyys.	Viestimme avoimesti ja läpinäkyvästi osakkeenomistajille. Osallistuimme esimerkiksi CDP-ilmastokyselyyn ja YK:n Global Compact CoP:hen ja vastasimme useisiin vastuullisuus- ja ESG-kyselyihin.
TAVARANTOIMITTAJAT JA PALVELUNTARJOAJAT			
Stockmann-konserni tekee tiivistä yhteistyötä toimittajiensa kanssa kestävän arvoketjun edistämiseksi.	Kokoukset, neuvottelut, työpajat, yhteistyöhankkeet ja -kampanjat, tehdasvierailut ja -tarkastukset, verkkosivut, toimittajakyselyt.	Valikoiman kehittäminen yhdessä tavarantoimittajien ja palveluntarjoajien kanssa, vastuullisuustavoitteiden ja aloitteiden toteuttaminen liiketoiminnassa, vastuullisuusaiheiden esiintuominen, mukaan lukien ilmasto, ympäristö, ihmisoikeudet, materiaalit, tuotantoprosessit ja läpinäkyvyys.	Kävimme aktiivista vuoropuhelua ostokonttoreiden ja palveluntarjoajien kanssa kestävyyteen ja turvallisuuteen liittyvistä aiheista. Lindex jatkoi WE Women -ohjelmaan perustuvaa työtä sukupuolten tasa-arvon ja inkluusion parantamiseksi hankintaketjussaan.
VIRANOMAISET JA KANSALAISJÄRJESTÖT			
Teemme yhteistyötä ja käymme jatkuvaa vuoropuhelua viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen kanssa liiketoimintamme kehittämiseksi.	Toiminta järjestöissä, yhteistyöhankkeet, projektit, yhteistyöpalaverit, kyselyihin vastaaminen, hyväntekeväisyystyö, verkkosivut ja vuosiraportointi.	Ympäristö- ja ihmisoikeusriskit hankintaketjussa, hankintaketjun johtaminen ja läpinäkyvyys, työkäytännöt omassa toiminnassa, ilmastonmuutos, eläinten hyvinvointi, muovin käyttö, kiertotalous, määräysten ja ohjeistusten noudattaminen.	Vastasimme kyselyihin, annoimme haastatteluita ja jatkoimme vuoropuhelua viranomaisten ja järjestöjen kanssa. Osallistuimme useisiin hyväntekeväisyyskampanjoihin.

VASTUULLISUUSOHJELMAT

LINDEX-DIVISIOONAN TAVOITTEET: NAISTEN VOIMAANNUTTAMINEN

AIHE	TAVOITE	MÄÄRITTELY- JA SEURANTA-KEHYS KÄYTÖSSÄ	TÄYDENTÄVÄT MITTARIT (KPI)	EDISTYMINEN 2019	EDISTYMINEN 2020	EDISTYMINEN 2021	EDISTYMINEN 2022	EDISTYMINEN 2023	HUOMIOT 2023
Sukupuoli-inklusiivinen työpaikka	Vuoteen 2025 mennessä Lindexin tavarantoimittajat, joiden osuus tuotannosta on 80 %, ovat suorittaneet Women Empowerment -ohjelmamme ja ylläpitävät oppimaansa.	Kyllä		Tavaran-toimittajien osuus tilaus-määrästä 38 %	Tavaran-toimittajien osuus tilaus-määrästä on 51 %. Korona-pandemian vuoksi ei otettu laajemmin käyttöön vuonna 2020.	Tavaran-toimittajien osuus tilaus-määrästä 51 %	Tavarantoimittajien osuus tilausmäärästä 57 %	59 %	Laskentatapa uudistettiin vuonna 2023: WE Womeniin sitoutuneiden tavarantoimittajien volyymi / Lindexin kokonaisvolyymi. Vuonna 2023 aloitimme myös pilotin Kiinassa Family Friendly Factoriesin (FFF) ja China National Textile and Apparel Councilin (CNTAC) kanssa.
			Naispuolisille työntekijöille johtamista ja johtajuutta koskevaa koulutusta tarjoavat tehtaat				Bangladesh: 14 tehdasta (51 % toimittajista), Intia: 2 tehdasta (28 % toimittajista)	Bangladesh: 22 tehdasta (88 % toimittajista) Intia: 4 tehdasta (57 % toimittajista)	
			Naispuolisten esihenkilöiden määrä				Bangladeshin lähtötaso on 546 (10,7 % esihenkilöistä), Intian lähtötaso on 62 (8,4 % esihenkilöistä).	Bangladesh: 15 % esihenkilöistä Intia: 12 % esihenkilöistä	

LINDEX-DIVISIOONAN TAVOITTEET: MAAPALLON KUNNIOITTAMINEN

AIHE	TAVOITE	MÄÄRITTELY- JA SEURANTA-KEHYS KÄYTÖSSÄ	TÄYDENTÄVÄT MITTARIT (KPI)	EDISTYMINEN 2019	EDISTYMINEN 2020	EDISTYMINEN 2021	EDISTYMINEN 2022	EDISTYMINEN 2023	HUOMIOT 2023
Ilmasto	Lindexin oma toiminta on ilmastoneutraali vuoteen 2023 mennessä.	Kyllä		Päästöt vähenivät 22 %	Päästöt vähenivät 23 %	Päästöt vähenivät 58 %	Päästöt vähenivät 58 %	Päästöt vähenivät 50 %	Verrattuna vuoden 2017 tasoon. Sisälsi alun perin kompensoinnin, joka ei enää kuulu strategiaamme. Olemme päivittäneet tavoitteen kunnianhimoisemmaksi ja SBTi:n mukaiseksi.
	Vuoteen 2030 mennessä olemme vähentäneet Lindexin koko arvoketjun hiilidioksidipäästöjä 50 % (vertailukohtana vuosi 2017).	Kyllä				Päästöt vähenivät 21 %	Päästöt vähenivät 25 %	Päästöt vähenivät 42 %	Ei sisällä tuotteiden päästöjä asiakkaiden käytössä. Vaatteiden pesun ja huollon lisäksi asiakkaiden käytöstä aiheutuvat päästöt sisältävät myös oletukset asiakkaiden kuljetuksista myymälöihin ja myymälöistä.
Kiertotalous	Vuoteen 2026 mennessä 100 % Lindexin materiaaleista on kierrätettyjä tai vastuullisesti hankittuja.	Kyllä		65 %	68 %	78 %	80 %	78 %	Vaate lasketaan 100 %:n tavoitteeseen, jos se sisältää vähintään 50 % ”vastuullisempia materiaaleja”. Tarkoitamme ”vastuullisemmalla materiaalilla” raaka-ainetta, joka on peräisin uusiutuvasta tai kierrätettävästä lähteestä ja että kuitu on viljelty tai tuotettu menetelmillä, joilla on vähemmän negatiivisia vaikutuksia luonnonvaroihin kuin perinteisillä vaihtoehdoilla.
	Vuoteen 2026 mennessä 70 %:ssa kaikista tuotteistamme on vähintään 15 % kierrätettyjä materiaaleja.	Kyllä				16 %	27 %	42 %	Olemme lisänneet kierrätyskuitujen käyttöä koskevan erityistavoitteen ja pidentäneet sitoumustamme vuoteen 2026, kun se aiemmin oli vuoteen 2025.
	Vuoteen 2025 mennessä koko valikoimamme suunnitellaan kestävyyden ja/tai kiertotalous-periaatteen näkökulmasta.	Kyllä					61 % tiimeistä alkoi suunnitella kiertotalouden periaatteiden mukaisesti.		Tulevaisuudessa muutamme tämän tavoitteen vastaamaan tulevia kestävän suunnittelun EU-säännöksiä.
	Vuoteen 2025 mennessä kaikissa omissa myymälöissämme on toimivat keräys- ja kierrätysjärjestelmät paperi- ja muovijätteitä varten.	Kyllä			89 %	92 %	96 %	96 %	
	Vuoteen 2025 mennessä kaikki paperi- ja muovipakkaukset noudattavat kiertomateriaali-strategiaamme.	Kyllä					Kaikki kuljetuspakkaukset ja sukkien pakkausmuovi on tuotettu 100 % kierrätetystä materiaalista.	98 % muovipakkauksista tehty 100 % kierrätetystä materiaalista.	Sisältää kuljetuspakkaukset, verkkokaupan kuluttajapakkaukset, muovikassit ja myyntipakkaukset.

LINDEX-DIVISIOONAN TAVOITTEET: MAAPALLON KUNNIOITTAMINEN

AIHE	TAVOITE	MÄÄRITTELY- JA SEURANTA-KEHYS KÄYTÖSSÄ	TÄYDENTÄVÄT MITTARIT (KPI)	EDISTYMINEN 2019	EDISTYMINEN 2020	EDISTYMINEN 2021	EDISTYMINEN 2022	EDISTYMINEN 2023	HUOMIOT 2023
Luonnon-varat	Vuoteen 2025 mennessä kaikki Lindexin liiketoimintakumppanit, joilla on paljon vettä kuluttavia toimintoja, mittaavat veden-kulutustaan, ovat asettaneet veden-kulutuksen vähentämistavoitteet ja sisällyttäneet jäteveden vähentämi-sen, uudelleenkäytön ja kierrätyksen ympäristöjärjestelmiinsä.	Kyllä		Kartoitus ja todentaminen käynnissä	Perusteellinen vesiriskikartoitus tasoilla 1 ja 2 on saatu valmiiksi. Olemme myös laatineet mark-kinakohtaisen toimin-tasuunnitelman, jonka avulla pääsemme kohti tavoitteitamme.		79 %	72 %	Laskentatapa on tarkentumassa vuodelle 2024. Nykyinen mittari kuvaa laajemmin ympäristövastuuta sisältäen mm. veden, ilmaston.
	Vuoteen 2025 mennessä olemme poistaneet kaikki vaarallisten ja myrkyllisten aineiden päästöt Lindexin toimitusketjusta ja edistämme läpinäkyvyyttä ja vihreää kemiaa.	Kyllä		Kartoitus ja todentaminen käynnissä	Painopisteenä on ollut kartoituksen ja todentamisen laajentaminen.		79 %	72 %	Laskentatapa on tarkentumassa vuodelle 2024. Nykyinen mittari kuvaa laajemmin ympäristövastuuta sisältäen mm. veden, ilmaston.
			Prosenttiosuus Bangladeshin, Intian, Turkin, Pakistanin ja Sri Lankan vertikaalisista toimittajista, jotka täyttävät jätevesipäästöjä koskevat paikalliset ja kansalliset vaatimukset tai ylittävät standardin (ZDHC).				100 %	100 %	
			Sosiaalisen auditoin-nin avulla varmennettu prosenttiosuus tason 1 toimittajista, jotka takaavat työntekijöille puhtaan veden ja saniteettitilojen saatavuuden.				100 %	100 %	

LINDEX-DIVISIOONAN TAVOITTEET: IHMISOIKEUDET

AIHE	TAVOITE	MÄÄRITTELY- JA SEURANTA-KEHYS KÄYTÖSSÄ	TÄYDENTÄVÄT MITTARIT (KPI)	EDISTYMINEN 2019	EDISTYMINEN 2020	EDISTYMINEN 2021	EDISTYMINEN 2022	EDISTYMINEN 2023	HUOMIOT 2023
Oikeuden-mukainen ja ihmis-arvoinen työ	Vuoteen 2025 mennessä Lindexin tavarantoimittajien, joiden osuus tuotannosta on 80 %, toimitusketju on täysin läpinäkyvä.	Käynnissä							Vaikka olemme jo kartoittaneet suuren osan toimitusketjustamme, ketjujen läpinäkyvyyden ja tuotteiden jäljitettävyyden mahdollistamiseksi tarvittavaa IT-infrastruktuuria kehitetään vielä.
	Vuoteen 2025 mennessä Lindexin tavarantoimittajat, joiden osuus tuotannosta on 80 %, osoittavat sitoutumisensa työolojen parantamiseen.	Kyllä			77 % (30 tärkeimmästä toimittajasta)	70 % (30 tärkeimmästä toimittajasta)	72 % (30 tärkeimmästä toimittajasta)	78 % (Lindexin kokonais-volyymista)	Laskentatapa päivitetty vuonna 2023: työolojen parantamiseen sitoutuneiden tavarantoimittajien volyymi / Lindexin kokonaisvolyymi.
	Vuoteen 2025 mennessä Lindexin tavarantoimittajat, joiden osuus tuotannosta on 80 %, ovat ottaneet käyttöön toimeentulopalkan mukaisen palkkaohjelman.	Kyllä				40 %	83 %	83 %	
			Digitaalista palkanmaksua tarjoavien tason 1 toimittajien prosenttiosuus.				98 %	100 %	
			Prosenttiosuus Lindexin kokonaisvolyymista, joiden itsearviointi vahvistettu tyydyttäväksi.			40 % (30 tärkeimmästä toimittajasta)	86 % (30 tärkeimmästä toimittajasta)	74 % (Lindexin kokonais-volyymista)	KPI-mittari päivitetty vuonna 2023: volyymi toimittajilta, joiden itsearviointi varmistettu tyydyttäväksi / Lindexin kokonaisvolyymi. Muutoksesta johtuen toteuma laski edellisestä vuodesta.
			Toimeentulopalkan laskevien toimittajien volyymi Lindexin kokonaisvolyymista.			40 % (30 tärkeimmästä toimittajasta)	83 % (30 tärkeimmästä toimittajasta)	83 % (Lindexin kokonais-volyymista)	KPI-mittari päivitetty vuonna 2023: toimeentulopalkan laskevien toimittajien volyymi / Lindexin kokonaisvolyymi.
			Lindexin omassa toiminnassa esiintyvät syrjintä- ja häirintätapaukset.	Pääkonttori on saanut koulutusta työpaikkakiusaamisesta ja syrjinnästä.	Edistymistä ei mitattu vuonna 2020 koronapandemian takia.	Vuonna 2021 henkilöstöhallinnolle ilmoitettiin yksi syrjintätapaus Norjassa ja yksi häirintätapaus Ruotsissa. Molemmat tapaukset ratkaistiin vuoden aikana.	Vuoden 2022 aikana raportoitiin yksi tapaus whistleblowing-ilmoituskanavan kautta. Tapaus ratkaistiin vuoden aikana	Ei tapauksia vuonna 2023	

LINDEX-DIVISIOONAN TAVOITTEET: IHMISOIKEUDET

AIHE	TAVOITE	MÄÄRITTELY- JA SEURANTA-KEHYS KÄYTÖSSÄ	TÄYDENTÄVÄT MITTARIT (KPI)	EDISTYMINEN 2019	EDISTYMINEN 2020	EDISTYMINEN 2021	EDISTYMINEN 2022	EDISTYMINEN 2023	HUOMIOT 2023
DEI	Inklusiivinen työpaikka	Käynnissä					Lindex on asettanut tavoitteen ja tehnyt päätöksen antaa kaikille johtajille ja tiimeille DEI-koulutusta. Pääkonttorin johtajille suunnatut koulutukset aloitettiin vuoden 2022 toisella neljänneksellä.	Koko henkilöstö lukuunottamatta myymälöiden henkilökuntaa suorittanut koulutuksen	Kehitys on jatkuvaa ja tavoitteet päivitetään prosessin edetessä. Edistymistä seurataan Lindex Voice -kyselyssä.
	Lisääntynyt monimuotoisuus	Käynnissä					Tavoitteena ja päätöksenä on tehdä työtä viestinnän ja tietoisuuden lisäämiseksi sekä keskittyä enemmän sukupuolten väliseen tasapainoon. Parhaillaan kehitetään hyvin organisoitua perehdytysprosessia.	Sisäistä ja ulkoista DEI-viestintää lisätty. Perehdytysprosessi suunnitelman mukaisesti. Rekrytointikoulutus päivitetty.	Kehitys on jatkuvaa ja tavoitteet päivitetään prosessin edetessä. Edistymistä seurataan Lindex Voice -kyselyssä.

STOCKMANN-DIVISIOONAN TAVOITTEET: KANNATTAVA JA VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA

STOCKMANNIN VASTUULLISUUDEN STRATEGISET PAINOPISTEET 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	KPI-TAVOITTEET	KATTAVUUS	STATUS
Vastuullinen ja vakaa tuotto omistajille luomalla lisäarvoa kaikille sidosryhmille	Taloudellisen suorituskyvyn parantaminen	Kävijämäärien ja liikevaihdon kasvattaminen.	Markkinaosuuden kasvattaminen.	Positiivinen nettotulos.	Omat toiminnot	● Edistyy · Lisää tietoa talouskatsauksesta.
	Omistaja-arvon kasvattaminen	Yrityssaneerausohjelman loppuun saattaminen.	Osingonmaksun uudelleen aloittaminen.	Positiivinen nettotulos.		● Edistyy · Lisää tietoa talouskatsauksesta.
Kannattavan liiketoiminnan varmistaminen vastaamalla asiakkaiden tarpeisiin	Asiakaskokemuksen jatkuva parantaminen korkean asiakastyytyväisyyden saavuttamiseksi	Voice of Customer -ohjelman avulla koostetaan asiakasnäkemyksiä. MyStockmann-kanta-asiakasohjelma kehitetään asiakkaiden tarpeita kuunnellen ja sen jäsenmäärä kasvaa.	Asiakastarpeiden tunnistaminen sekä vastuulliseen kulutukseen kannustaminen, jatkuva kehittäminen.	Touch point -tason EVI-parannus. Aktiivisten MyStockmann-jäsenten määrä.		● Saavutettu · Vuoden 2023 divisioonatason EVI-tulos oli 62 (58). · Tavaratalojen EVI-tulos oli 65 (65), asiakaspalvelun 33 (22) ja verkkokaupan 62 (54). · Aktiivisten MyStockmann-jäsenten määrä kasvoi: 808 000 (790 000) · MyStockmann-jäseniä yhteensä 1,4M (1,4M).
Läpinäkyvä viestintä, hyvä hallintotapa, vaatimustenmukaisuus	Asiakkaiden tietosuojan varmistaminen monikanavaisessa toimintaympäristössä.	Stockmannin GDPR:n ja tietoturvaprosessin jatkuva kehittäminen.	Stockmannin GDPR:n ja tietoturvaprosessin jatkuva kehittäminen.	Ei poikkeamia.		● Saavutettu · Ei poikkeamia.
	Läpinäkyvä sidosryhmä-viestintä.	Säilytetään nykyinen taso ja aktiivinen vuoropuhelu sidosryhmien kanssa.	Raportoinnin aktiivinen kehittäminen raportointidirektiivin muutosten ja sidosryhmien tarpeiden mukaisesti.	Ei poikkeamia direktiiveistä ja viranomaisvaatimuksista.		● Saavutettu · Ei poikkeamia.
	Korruption ja kilpailun vastaisen toiminnan korkean tason ylläpitäminen.	Kaikki Stockmannin työntekijät ovat suorittaneet Code of Conduct -koulutuksen.	Verkko-oppimisalusta käytössä Stockmann-divisioonassa.	Ei poikkeamia.		● Edistyy · Suomi: 93 % (93) · Latvia: 100 % (100) · Viro: E-oppimisalusta ei vielä täydessä käytössä, 100 % lukenut läpi muutoin.

STOCKMANN-DIVISIOONAN TAVOITTEET: YMPÄRISTÖVASTUULLISUUS 1/2

STOCKMANNIN VASTUULLISUUDEN STRATEGISET PAINOPISTEET 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	KPI-TAVOITTEET	KATTAVUUS	STATUS
Ympäristön kannalta kestävä arvoketju	Asiakkaiden terveys ja tuoteturvallisuus (mm. materiaalit, kemikaalit)	Seuraamme aktiivisesti sääntelyn muutoksia ja ylläpidämme korkeaa tuoteturvallisuustasoa kaikissa tuotekategorioissa ja palveluissa.	Seuraamme aktiivisesti säännösten muutoksia ja ylläpidämme tuote-turvallisuutta.	Nolla poikkeamaa.	Kaikki toiminnot	● Saavutettu · Ei poikkeamia.
	Toimittajien ympäristöarviointi	Kestävän hankintaprosessin kehittäminen ja seuranta.	Tuemme jatkuvasti toimittajia vastuullisten käytäntöjen kehittämisessä yhdessä muiden sidosryhmien kanssa.	Määrittele tavoitteet		● Edistyy · Käytäntöjen tunnistaminen ja rakentaminen aloitettu.
Ilmastonmuutoksen hillitsemistoimenpiteet	Kestävien hankintakäytäntöjen varmistaminen	Kestävän hankintaprosessin kehittäminen ja seuranta.	Kestävän hankintaprosessin seuranta ja edelleen kehittäminen.	100 % asianmukaista huolellisuutta, due dilligence		● Edistyy · Työn alla.
	Tieteeseen perustuvien (SBTi) ilmastotavoitteiden ja toimintasuunnitelman asettaminen	Päästölaskennan kehittäminen vastaamaan SBTi:n vaatimuksia kattaen Scope 1, 2, 3 ja olennaiset kategoriat sekä tehokkaampien päästövähennysratkaisujen saavuttamiseksi.	Päästölaskennan aktiivinen seuranta ja jatkokehitys divisioonan kaikissa toimintamaissa.	SBTi-tavoitteet valmiina validoitaviksi Q4/2023		● Saavutettu · CO_2e-laskentaa laajennettu vastaamaan SBTi-vaatimuksia. ● Saavutettu. · SBTi-tavoitteet asetettu 10/2023 ja ovat validoitavina.
	Energiatehokkuuden tehostaminen ja päästöjen vähentäminen	Kehitetään ja seurataan päästölaskentaa kestävien ratkaisujen tehokkuuden parantamiseksi.	Päästölaskennan seuranta ja edelleen kehittäminen.	Stockmannin SBTi-tavoitteen saavuttaminen eli CO_2e-päästöt -42 % vuoteen 2030 mennessä vs. 2022		● Edistyy
	Jätevesien ja jätteen vähentäminen	Biojätteen määrän vähentäminen Baltian tavarataloissa ja uusien kierrätysmallien aktiivinen hyödyntäminen kaikessa toiminnassa.	Stockmannin Suomen toimintojen ISO 14001 -sertifikaatin ylläpito ja ympäristöjärjestelmän periaatteiden käyttöönotto Baltiassa.	Biojätteen vähentäminen Baltiassa prosentteina liike-vaihdosta.	Omat toiminnot	● Edistyy · Korkea ja vakaa peitto.

STOCKMANN-DIVISIOONAN TAVOITTEET: YMPÄRISTÖVASTUULLISUUS 2/2

STOCKMANNIN VASTUULLISUUDEN STRATEGISET PAINOPISTEET 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	KPI-TAVOITTEET	KATTAVUUS	STATUS
Kiertotalous kasvavana osana tuote- ja palvelutarjontaa	Luodaan ja toteutetaan kiertotaloutta tukeva suunnitteluprosessi Stockmannin omille brändeille.	Tutkitaan mahdollisuuksia kehittää Stockmannin suunnitteluprosessia kohti kiertotalousmallia. Optimoidaan tuotteiden pakkausmateriaalien käyttö, lisätään kierrätetyn ja sertifioidun materiaalin käyttöä omien merkkien pakkausmateriaaleissa ja päivitetään toimittajaohjeita.	Suunnitteluprosessin jatkuva kehittäminen uusien liiketoimintamahdollisuuksien löytämiseksi kiertotaloudessa.	Liiketoimintaa tukeva malli	Omat toiminnot (yhteistyö Lindexin kanssa)	● Edistyy · Osallistuminen Suomen valtakunnalliseen Circular Design -ohjelmaan. Circular Design -mallin käyttö omien vaatemerkkien suunnitteluprosessissa.
	Kasvatetaan kestävistä lähteistä hankittujen vaihtoehtojen määrää osana Stockmannin laadukasta tarjoomaa	Kehitetään kestävästi hankittua tuotevalikoimaa tunnistamalla asiakkaiden tarpeet, ylittämällä odotukset ja kannustamalla vastuulliseen kulutukseen ja elämäntapaan. Lisätään korkealaatuisten ja kestävästi hankittujen materiaalien käyttöä. Tutustutaan uusiin liiketoimintamahdollisuuksiin paikallisesti ja konsernitasolla.	Tuote- ja palveluvalikoiman seuranta ja edelleen kehittäminen kuuntelemalla asiakkaiden tarpeita ja seuraamalla alan kehitystä. Kasvatetaan palveluna tarjottavaa tuotevalikoimaa.	Vastuullisista lähteistä hankittujen materiaalien ja tuotteiden osuus valikoimasta	Omat toiminnot	● Edistyy · Kasvua vastuullisesti hankittujen tuote- ja palveluvalikoimien määrässä.
	Lisätään asiakkaiden tietoisuutta kestävästä kulutuksesta asiakasviestinnän ja markkinoinnin avulla.	Lisätään asiakkaiden tietoisuutta kestävän kulutuksen ja kierrätyksen mahdollisuuksista tarjoamalla erilaisia palveluita ja kommunikoimalla useissa kanavissa.	Viestitään aktiivisesti asiakkaille vastuullisuuden edistämisestä ja pidetään yllä rakentavaa dialogia asiakkaiden ja henkilöstön kanssa.	Luodaan toimintamalli	Omat toiminnot	● Edistyy · Viestintää vastuullisesta kuluttamisesta on lisätty monikanavaisesti ja asiakkaita kuultu kyselyjen kautta.

STOCKMANN-DIVISIOONAN TAVOITTEET: EETTINEN VASTUU JA YHTEISTYÖ 1/3

STOCKMANNIN VASTUULLISUUDEN STRATEGISET PAINOPISTEET 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	KPI-TAVOITTEET	KATTAVUUS	STATUS
Asiakaskeskeinen merkityksellinen työ	Asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen ja asiakas- ja henkilöstökokemuksen parantaminen.	Asiakaskokemuksen parantaminen kaikissa kosketuspisteissä. Customer Happiness -kehitysprojekti parantaa asiakas- ja henkilöstökokemusta.	Parannetaan jatkuvasti asiakkaiden tarpeiden tunnistamista ja lisätään vastuullisen kulutuksen kannustimia.	Kosketuspistetason EVI-parannus. Asiakastyytyväisyyden vasteajat.	Oma toiminta	● Saavutettu · Vuoden 2023 divisioonatason EVI-tulos oli 58 (49). Tavaratalojen EVI-tulos oli 65 (65), asiakaspalvelun 22 (6) ja verkkokaupan 54 (48).
	Jatkuvan oppimisen ja kasvun mahdollistaminen	Stockmann-tiimin jäsenet saavat mahdollisuuden oppia ja kasvaa ammatillisesti: · säännölliset onnistumiskeskustelut ja vähintään 1/vuosi keskittyminen oppimiseen ja kasvuun.	Mahdollisuus oppia ja kehittyä ammatillisesti: · rohkaisemalla pohtimaan oppimistarpeita ja löytämään erilaisia tapoja oppia ja rakentaa tarvittavaa osaamista · kehittämällä systemaattista lähijohtajien perehdytys- ja kehitysohjelmaa tukemaan johtamisperiaatteisiin perustuvaa osaamista.	”Saan tarpeeksi tukea oppimiseen ja kehittymiseen Stockmannissa, jotta voin pärjätä tehtävässäni hyvin” ”Stockmann tarjoaa hyvät mahdollisuudet kehittyä urallani”		● Edistyy · Stockmann-divisioonan työnantamielikuvastrategia valmistui vuonna 2022 ja jalkautettiin vuonna 2023.
		Tiimin jäsenet saavat tukea urapolkujen rakentamiseen Stockmannilla: · etenemismahdollisuuksien tekeminen näkyvämmiksi · parantamalla näkyvyyttä osaajista yritystasolla tunnistaakseen ihmiset, jotka ovat halukkaita ottamaan uusia askeleita. · luomalla työnantajamielikuvasuunnitelman ja vahvistamalla työnantajaviestintää · toteuttamalla vuosittain People Review -prosessin.	Saa tukea urapolkujen rakentamiseen Stockmannilla: · rohkaisemalla sisäistä uraliikettä Stockmannilla · avaamalla aina jokainen avoin työpaikka Stockmannilla sisäisesti kaikille tasapuolisesti, jolloin jokaisella on mahdollisuus hakea uutta tehtävää · ottamalla My future@ stockmann -konsepti käyttöön · luomalla automatisoituja prosesseja ja sisältöä tukemaan tiimin jäseniä ja esihenkilöitä uralla etenemisessä.			● Edistyy · Kokemus kehittymismahdollisuuksista on pysytellyt edellisen vuoden tasolla. 39 % (42) oli sitä mieltä, että Stockmann tarjoaa hyvät edellytykset kehittyä uralla ja 54 % (52) koki saaneensa riittävästi oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia.

STOCKMANN-DIVISIOONAN TAVOITTEET: EETTINEN VASTUU JA YHTEISTYÖ 2/3

STOCKMANNIN VASTUULLISUUDEN STRATEGISET PAINOPISTEET 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	KPI-TAVOITTEET	KATTAVUUS	STATUS
Tasa-arvoinen, monimuotoinen, inklusiivinen ja turvallinen työyhteisö	Osallisuuden ja voimaantumisen vahvistaminen työyhteisössä.	Stockmann-tiimin jäsenet työskentelevät turvallisessa ja vastuullisessa työympäristössä: · valtuuttamalla paikalliset H&S -tiimit/työntekijäneuvostot työskentelemään yhdessä terveellisen, turvallisen ja inspiroivan työpaikan puolesta. Tuemme ja kannustamme paikallisia tiimejämme aktiivisesti kehittämään työtä, hyvinvointia ja turvallisuutta paikallisesti.	Meillä on voimaannuttavia, motivoituneita ja terveitä, itseohjautuvia tiimejä, jotka asettavat hyvinvoinnin arjen ytimeen. Meillä on modernit ja turvalliset työpaikat kaikissa maissa ja paikoissa.	"Stockmann välittää hyvinvoinnistani" -tutkimus. Sairaslomat (päiviä/ työntekijä) Terveys% Työtapaturmat	Omat toiminnot	● Saavutettu · Maiden yhteinen työryhmä laati työhyvinvointisuunnitelman H1/2023. ● Edistyy · 44 % samaa mieltä "Stockmann välittyy henkilöstön hyvinvoinnista" -väittämän kanssa, 45 % samaa mieltä "Stockmann välittää henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainosta" -väittämän kanssa.
	Hyvinvoinnin parantaminen yhdessä	Stockmann-tiimin jäsenet saavat tukea omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan huolehtimiseen: · pitämällä hyvinvointi osana jokaista työntekijämatkamme vaihetta · tunnistamme ja verbalisoimme ne teot ja tunteet, jotka tukevat ja/tai luovat hyvinvointia työntekijän työuran jokaisessa vaiheessa · viestimällä aktiivisesti hyvinvoinnista Stockmannilla tukeaksemme työntekijöiden ja työyhteisöjen kykyä panostaa hyvinvointiin.				

STOCKMANN-DIVISIOONAN TAVOITTEET: EETTINEN VASTUU JA YHTEISTYÖ 3/3

STOCKMANNIN VASTUULLISUUDEN STRATEGISET PAINOPISTEET 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	KPI-TAVOITTEET	KATTAVUUS	STATUS
Toimitusketjun eettisyyden varmistaminen	Varmistetaan turvallinen työympäristö seurannalla ja aktiivisella dialogilla.	Konserninlaajuiset ohjeet. Läpinäkyvyys valittaessa kumppaneita ja toimittajaluettelon julkaisussa verkkosivuilla. Vastuullisuuteen liittyvät sertifikaatit on listattu ja sisällytetty kaikkiin sopimuksiin. Hankintasopimukset kattamaan kestävän kehityksen teemat.	Arvioidaan ja päivitetään yleisiä käytäntöjä ja ylläpidetään aktiivista dialogia sidosryhmien kanssa kestävän liiketoiminnan edistämiseksi. Omien merkkien toimittajalistan laajentaminen kattamaan myös Tier 2 ja Tier 3 toimijat.	Toimittajaluettelon julkaisu ja ylläpito	Oma toiminta	● Saavutettu · Paikallisten kumppanien määrää lisätty sekä edelleen julkaistu toimittajaluettelot.
	Ihmisoikeusarvioinnit, kestävän kehityksen due dilligence.	Uudelleenarvioidaan ja päivitetään käytännesäännöt ja prosessi. Etsitään ratkaisuja oikeudenmukaisen palkan varmistamiseksi toimitusketjussa. IFS-järjestelmä.	Aktiivinen tiedon ylläpito ja prosessikehitys. IFS-järjestelmä. Noudata yritysten kestävän kehityksen due dilligence -direktiiviä (CSDD).	Code of Conductin on allekirjoittanut 100 % tavarantoimittajista	Kaikki toiminnot	● Edistyy · Hyvä ja vakaa kattavuus
	Kolmannen osapuolen tekemät sosiaaliset auditoinnit 100 % omista toimittajista. (BSCI, SEDEX tai vastaava).	Aktiivinen vuoropuhelu kolmansien osapuolten kanssa ja auditointien seuranta.	Aktiivinen tiedon ylläpito ja prosessikehitys. IFS-järjestelmä.	Kolmannen osapuolen tekemät sosiaaliset auditoinnit 100 % omista toimittajista	Oma toiminta	● Edistyy · Hyvä ja vakaa kattavuus

RAPORTOINTI-PERIAATTEET JA GRI-SISÄLTÖINDEKSI

56 Raportointiperiaatteet
57 GRI-sisältöindeksi

RAPORTOINTIPERIAATTEET

Vastuullisuuskatsaus kattaa kaikki Stockmann-konsernin omat toiminnot 1.1.–31.12.2023. Katsaus julkaistaan vuosittain. Stockmann-konsernin raportoivat segmentit ovat Lindex- ja Stockmann-divisioona. Lindex-divisioona julkaisee tarkempia tietoja vastuullisuustyöstään omassa vastuullisuusraportissaan osoitteessa **lindex.com** ja **stockmanngroup.com.**

Vastuullisuuskatsaus on laadittu Global Reporting Initiative -standardin (GRI) mukaisesti. Stockmann-konserni keskittyy vastuullisuusraportoinnissaan tiedon tarkkuuteen, tasapainoon, selkeyteen, vertailtavuuteen, toistuvuuteen, kattavuuteen, vastuullisuuteen, kontekstiin sekä todennettavuuteen.

Ympäristöluvuissa raportoidaan tavaratalokiinteistöjen tiedot myös vuokralaisten osalta. Hankintaketjua käsitellään olennaisuusanalyysin määrittämässä laajuudessa. GRI-indikaattorit on valittu olennaisuuden perusteella.

Tavoitteena on raportoida olennaiset tunnusluvut liikevaihdon ja henkilöstömäärän perusteella ainakin Suomen ja Ruotsin osalta, jotka ovat konsernin keskeiset toimintamaat. Konsernin divisioonien raportointikäytäntöjen eroista johtuen osa henkilöstöä ja ympäristöä koskevista tunnusluvuista raportoidaan vain toisen divisioonan osalta. Mittaus- ja laskentaperiaatteet on kuvattu kyseisten tunnuslukujen yhteydessä.

GRI-SISÄLTÖINDEKSI

		Sijainti	Huomiot	SDGt
GRI 2: Yleinen sisältö (2021)				
Organisaation kuvaus ja raportointikäytännöt				
2-1	Organisaation yleistiedot	Johdanto s. 5, Vuosi 2023, s. 14–15		
2-2	Vastuullisuusraportointiin sisältyvät yhtiöt	Raportointiperiaatteet, s. 56		
2-3	Raportointijakso, julkaisuväli ja yhteyshenkilö	GRI-sisältöindeksi	Katsauksen raportointijakso on 1.1.-31.12.2023. Raportti julkaistaan vuosittain. Lisätiedot: info@stockmann.com	
2-4	Oikaisut aiemmin raportoiduissa tiedoissa	GRI-sisältöindeksi	Muutokset raportoidaan kyseisten tunnuslukujen yhteydessä. Mm. CO_2e laskenta on laajentunut kattavammaksi ja siten aiemmat laskentavuodet eivät ole vertailukelpoisia.	
2-5	Raportoinnin varmennus	GRI-sisältöindeksi	Vastuullisuuskatsaukselle ei ole tehty ulkopuolista varmennusta. Tilinpäätöksessä esitetyt talousluvut ovat tilitarkastettuja.	
Toimialat ja työntekijät				
2-6	Toimialat, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	Johdanto, s. 7–8, Työtapamme, s. 17, Kestävä ympäristö, s. 25, Vastuullinen työyhteisö, s. 36		
2-7	Palkansaajat	Vastuullinen työyhteisö, s. 31–33 ja s. 36		5, 8, 10
2-8	Tietoa muista työntekijöistä	Vastuullinen työyhteisö, s. 36	Muiden työntekijöiden kokonaismäärästä ei ole dataa saatavilla. Datan keräystä kehitetään tulevaisuudessa.	5, 8, 10
Hallinnointi				
2-9	Hallintorakenne ja kokoonpano	Hallinnointi, s. 2–4, s. 6–8		
2-10	Hallituksen nimittäminen ja valitseminen	Hallinnointi, s. 2–4		
2-11	Hallituksen puheenjohtaja	Hallinnointi, s. 2 ja s. 6		
2-12	Hallituksen rooli vaikuttavuuden johtamisessa	Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 39, Hallinnointi, s. 3–4		
2-13	Vaikuttavuuden johtamisen vastuunjako	Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 38–39		
2-14	Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 38–39		
2-15	Eturistiriitojen välttäminen	Työtapamme, s. 17–18, Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 39, Hallinnointi s.3–5		
2-16	Kriittisistä huolenaiheista viestiminen	Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 40 ja s. 43		
2-17	Hallituksen kollektiivinen tieto kestävästä kehityksestä	GRI-sisältöindeksi	Hallitus ei ole saanut vastuullisuuteen liittyviä koulutuksia Stockmann-konsernin toimesta.	
2-18	Hallituksen suorituksen arviointi	Hallinnointi, s. 3		
2-19	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Palkitsemisraportti s. 3		
2-20	Palkitsemisen määrittelykäytännöt	Palkitsemisraportti, s. 2–7, Hallinnointi, s. 3–4		
2-21	Vuosittaisen kompensaation suhdeluku		Tiedot puuttuvat raportista.	

		Sijainti	Huomiot	SDGt
Strategia, politiikat ja toimintatavat				
2-22	Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	Johdanto, s. 4 ja s. 7–8, Työtapamme, s. 10–15, Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 44–54		
2-23	Politiikat, joihin yhtiö on sitoutunut	Johdanto, s. 7–8, Työtapamme, s. 10–11 ja s. 16–18, Vastuullinen työyhteisö, s. 32 ja s. 36, Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s.38–40, Hallinnointi, s. 2–3 Yhtiön toimintaperiaatteet löytyvät verkkosivuilta: https://www.stockmanngroup.com/stockmann-konserni/toimintaperiaatteet/ Ihmisoikeusperiaatteet: https://www.stockmanngroup.com/vastuullisuus/ihmiset-ja-yhteiskunta/		
2-24	Politiikkojen ja ohjeistusten jalkauttaminen	Johdanto, s. 7–8, Työtapamme, s. 11–18, Kestävä ympäristö, s. 24, Vastuullinen työympäristö, s. 31–32, s. 34 ja s. 36		
2-25	Negatiivisten vaikutusten korjaaminen	Työtapamme, s. 11–15 Vastuullinen työyhteisö, s. 36, Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 43		
2-26	Tietoa yritysten toiminnan vaikutuksiin liittyvien huolenaiheiden ilmoittamisesta ja avun saamisesta	Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 40		
2-27	Lakien ja sääntöjen noudattaminen	GRI-sisältöindeksi	Vuonna 2023 ei ollut kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin tai määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyviä oikeuskanteita tai tuomioita.	
2-28	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Stockmann-konsernin verkkosivut: Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa https://www.stockmanngroup.com/vastuullisuus/vastuullinen-liiketoiminta/		17
Sidosryhmävuorovaikutus				
2-29	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Työtapamme, s. 16–17, Vastuullinen työyhteisö, s. 36, Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 41–43 ja s. 49		
2-30	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Vastuullinen työyhteisö, s. 36		
GRI 3: Olennaiset aiheet (2021)				
3-1	Olennaisten aiheiden määrittely	Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 41–42		
3-2	Olennaiset aiheet	Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 41–42		
3-3	Olennaisten aiheiden johtaminen	Työtapamme, s. 11–12, Kestävä ympäristö, s. 24, Vastuullinen työyhteisö, s. 36, Vastuullisuuden johtaminen ja vastuullisuusohjelma, s. 38–40		

		Sijainti	Huomiot	SDGt
TALOUDELLISET STANDARDIT				
GRI 201: Taloudelliset tulokset (2016)				
201-1	Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen	Työtapamme, s. 17–18		8
GRI 204: Ostokäytännöt (2016)				
204-1	Ostot paikallisilta toimittajilta	Työtapamme, s. 14; Stockmann-konsernin verkkosivut: Toimittaja- ja tehdaslista https://www.stockmanngroup.com/vastuullisuus/ihmiset-ja-yhteiskunta/valmistusmaat-ja-tehdaslistat/	Raportoitu osittain. Muodin omien merkkien toimittaja- ja tehdaslistaus on saatavilla osoitteessa https://www.stockmanngroup.com/vastuullisuus/ihmiset-ja-yhteiskunta/valmistusmaat-ja-tehdaslistat/ ja Lindexin toimittaja- ja tehdaslista, joka sisältää tuotantolaitokset, käsittelylaitokset ja 2-tason tehtaat osoitteessa https://about.lindex.com/fi/kestava-kehitys/toimintatapamme/tavarantoimittajat-ja-tehtaat/	12
GRI 205: Korruptionvastaisuus (2016)				
205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Työtapamme, s. 17–18 Stockmann konsernin verkkosivut: Korruption vastaiset periaatteet https://www.stockmanngroup.com/stockmann-konserni/toimintaperiaatteet/		
205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Työtapamme, s. 18		
GRI 206: Kilpailun rajoittaminen (2016)				
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	GRI-sisältöindeksi	Vuonna 2023 ei ollut kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin tai määräävän markkinaaseman väärinkäyttöön liittyviä oikeuskanteita tai tuomioita.	
YMPÄRISTÖSTANDARDIT				
GRI 301: Materiaalit (2016)				
301-3	Kierrätetyt tuotteet ja pakkausmateriaalit	Kestävä ympäristö, s. 25–27	Näkökohta on arvioitu olennaiseksi, mutta tunnusluvun laskentamalli ei sovellu Stockmannin toimintaan. Osiossa 'Kiertotalous' (s. 25-27) kerrotaan pakkausmateriaaleihin ja ostoskasseihin liittyvistä kiertotaloutta tukevista ratkaisuista.	12, 13
GRI 302: Energia (2016)				
302-1	Organisaation oma energiankulutus	Kestävä ympäristö, s. 21–24	Laskenta laajennettu vastaamaan SBTi-vaatimuksia. Konserni arvioi SBTi:n vahvistavan ilmastotavoitteen vuoden 2024 aikana.	13
302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	Kestävä ympäristö, s. 21–24	Laskenta laajennettu vastaamaan SBTi-vaatimuksia. Konserni arvioi SBTi:n vahvistavan ilmastotavoitteen vuoden 2024 aikana.	13
GRI 303: Vesi ja jätevedet (2018)				
303-3	Vedenotto	Kestävä ympäristö, s. 28		
GRI 305: Päästöt (2016)				
305-1	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)	Kestävä ympäristö, s. 21–22	Laskenta laajennettu vastaamaan SBTi-vaatimuksia. Konserni arvioi SBTi:n vahvistavan ilmastotavoitteen vuoden 2024 aikana. Konsernin tavoitteena on vähentää oman toimintansa ja arvoketjunsa ilmastopäästöjä 42 % vuoteen 2030 mennessä vuoden 2022 tasosta.	13
305-2	Epäsuoran energian kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 2)	Kestävä ympäristö, s. 21–22	Laskenta laajennettu vastaamaan SBTi-vaatimuksia. Konserni arvioi SBTi:n vahvistavan ilmastotavoitteen vuoden 2024 aikana. Konsernin tavoitteena on vähentää oman toimintansa ja arvoketjunsa ilmastopäästöjä 42 % vuoteen 2030 mennessä vuoden 2022 tasosta.	13
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 3)	Kestävä ympäristö, s. 21–22	Laskenta laajennettu vastaamaan SBTi-vaatimuksia. Konserni arvioi SBTi:n vahvistavan ilmastotavoitteen vuoden 2024 aikana. Konsernin tavoitteena on vähentää oman toimintansa ja arvoketjunsa ilmastopäästöjä 42 % vuoteen 2030 mennessä vuoden 2022 tasosta.	13
GRI 306: Jätevedet ja jätteet (2020)				
306-2	Jätteen merkittävien vaikutusten hallinta	Kestävä ympäristö, s. 25–27		12
306-3	Syntynyt jäte	Kestävä ympäristö, s. 25–27	Laskentatapaa muutettu 2021–2022, aiempien vuosien luvut eivät ole vertailukelpoisia. Uusi laskentatapa on linjassa SBTi-vaatimusten kanssa ja kattaa luokat (Scopes) 1, 2 ja 3 sekä tärkeimmät kategoriat.	12

		Sijainti	Huomiot	SDGt
SOSIAALISET STANDARDIT				
GRI 401: Työsuhteet (2016)				
401-1	Henkilöstön vaihtuvuus	Vastuullinen työyhteisö, s. 31		5, 8
401-2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	Vastuullinen työyhteisö, s. 36	Raportoitu osittain.	8
GRI 402: Henkilöstön ja johdon väliset suhteet (2016)				
402-1	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	GRI-sisältöindeksi	Noudatamme työlainsäädännössä määriteltyjä irtisanomisaikoja kaikissa toimintamaissa. Suomessa irtisanomisaika on kahdesta viikosta kuuteen kuukauteen työsuhteen pituudesta riippuen. Ruotsissa irtisanomisaika on yhdestä viikosta useaan kuukauteen työsuhteen pituudesta ja muutoksesta riippuen. Uudelleenjärjestelytilanteisiin liittyviä vähimmäisirtisanomisaikoja ei ole määritelty kaupan alan työehtosopimuksissa.	8
GRI 403:Työterveys- ja turvallisuus (2018)				
403-3	Työterveyspalvelut	Vastuullinen työyhteisö, s. 35		8
403-9	Työhön liittyvät tapaturmat	Vastuullinen työyhteisö, s. 31	Vuonna 2023 ei ollut työtapaturmista johtuvia kuolemantapauksia eikä vakavia työtapaturmia.	8
GRI 404: Koulutus ja henkilöstön kehittäminen (2016)				
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden	Vastuullinen työyhteisö, s. 34	Raportoitu osittain.	8
404-3	Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	Vastuullinen työyhteisö, s. 34	Raportoitu osittain.	8
GRI 405: Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet (2016)				
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Vastuullinen työyhteisö, s. 32		5, 8
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde	Vastuullinen työyhteisö, s. 32		5, 8
GRI 406: Syrjinnän kielto (2016)				
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Vastuullinen työyhteisö, s. 32		5, 8
GRI 407: Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset (2016)				
407-1	Toiminnot ja tavarantoimittajat, joiden osalta järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus voivat olla uhattuna	Työtapamme, s. 11–14; Stockmann konsernin verkkosivut: Työ- ja ihmisoikeudet https://www.stockmanngroup.com/vastuullisuus/ihmiset-ja-yhteiskunta/	Suurin osa Stockmann-konsernin omista työntekijöistä työskentelee maissa, joissa riski ihmisoikeusrikkomuksiin on arvioitu matalaksi amfori BSCI:n riskimaaluokituksessa. Järjestäytymisoikeuden toteutumista hankintaketjussa valvotaan omien ja kolmannen osapuolen tekemien auditointien avulla.	8
GRI 414: Toimittajien sosiaalisen vastuun arviointi (2016)				
414-2	Negatiiviset sosiaaliseen vastuuseen liittyvät vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	Työtapamme, s. 12–14		8, 12
GRI 415: Poliittinen vaikuttaminen (2016)				
415-1	Poliittiset tuet	GRI-sisältöindeksi	Stockmann ei tue poliittisia puolueita tai vastaavia organisaatioita suorin eikä epäsuorin lahjoituksin.	
GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus (2016)				
416-2	Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	Työtapamme, s. 15		12
GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio (2016)				
417-3	Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset	Työtapamme, s. 16		12
GRI 418: Asiakkaiden yksityisyyden suoja (2016)				
418-1	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset	Työtapamme, s. 16		

LINDEX

STOCKMANN

Stockmann-konsernin vuosiraportointi koostuu viidestä osasta: Vuosi 2023 -liiketoimintakatsaus, talouskatsaus, selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, palkitsemisraportti ja vastuullisuusraportti. Talouskatsaus sisältää hallituksen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen.

Kaikki raportit ovat saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi osoitteessa **vuosi2023.stockmanngroup.com.**

Linkit muihin raportteihin

- **VUOSI 2023**
- **TALOUSKATSAUS**
- **HALLINNOINTI**
- **PALKITSEMIS-RAPORTTI**