

STOCKMANN-
KONCERNEN

HÅLLBARHET
2023



LINDEX

 STOCKMANN

INNEHÅLL

3 ÖVERSIKT

- 4 Verkställande direktören har ordet
- 5 Stockmannkoncernen i korthet
- 6 Höjdpunkter inom hållbarhet 2023
- 7 Vår syn på hållbarhet

9 VÅRT SÄTT ATT ARBETA

- 10 Framsteg, utveckling och utmaningar
- 11 Hantering av leveranskedjan och mänskliga rättigheter
- 16 Fokus på kunderna
- 17 Tillvägagångssätt

19 MILJÖ

- 20 Framsteg, utveckling och utmaningar
- 21 Utsläpp och energi
- 25 Cirkulär ekonomi
- 28 Vatten, avloppsvatten och kemikalier

29 ARBETSGEMENSKAP

- 30 Framsteg, utveckling och utmaningar
- 31 Jämställdhet och mångfald
- 34 Kompetensutveckling
- 35 Personalens välbefinnande
- 36 Sysselsättning

37 HÅLLBARHETSLEDNING OCH -PROGRAM

- 38 Hållbarhetsledning
- 41 Väsentlighet och samarbete med intressenter
- 44 Hållbarhetsprogram

55 RAPPORTERINGSPRINCIPER OCH GRI-INDEX

- 56 Rapporteringsprinciper
- 57 GRI-index

LÄSANVISNING

Stockmannkoncernens årsredovisning består av fem rapporter: affärsverksamhetsöversikten, ekonomiska översikten, förvaltningsrapporten, ersättningsrapporten och hållbarhetsrapporten.

Hållbarhetsrapporten innehåller teman, mål och framsteg inom Stockmannkoncernens bägge divisioner – Lindex och Stockmann – i enlighet med Global Reporting Initiative (GRI) standarder. Koncernens alla rapporter är tillgängliga på svenska, finska och engelska på stockmanngroup.com. Dessutom är Lindexdivisionens hållbarhetsrapport tillgänglig i sin helhet på divisionens webbplats lindex.com och stockmanngroup.com.

Stockmannkoncernen har utvecklat sin hållbarhetsrapportering enligt förändringar i hållbarhetsramverk, GRI-rapporteringsprinciper och lagstiftning samt våra intressenters förväntningar. År 2023 förberedde sig koncernen för direktivet om företagens hållbarhetsrapportering (CSRD), och koncernens rapportering kommer att följa CSRD-kraven från 2024.





ÖVERSIKT

- 4 Verkställande direktören har ordet
- 5 Stockmannkoncernen i korthet
- 6 Höjdpunkter inom hållbarhet 2023
- 7 Vår syn på hållbarhet

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN HAR ORDET

När jag ser tillbaka på år 2023 blir jag allt mer övertygad om att det enda sättet att säkerställa våra framtida framgångar är att driva på vår hållbarhetstransformation ännu mer. Det gångna året var det varmaste som någonsin registrerats, och vi känner alla av effekterna av klimatkrisen. När biodiversiteten minskar allt snabbare förväntar sig experterna allt större konsekvenser även för oss. Samtidigt påverkar flera pågående krig oss alla på både mänsklig och ekonomisk nivå.

Inom Stockmannkoncernen har vi en god historik av att implementera effektiva hållbarhetsåtgärder. Men när det gäller hållbarhet finns det alltid utrymme för förbättringar. Vi måste se framåt och arbeta mot det som är viktigt i dag och i morgon. Vi strävar efter att skapa hållbart värde för alla våra intressenter – från leverantörer till kunder och från medarbetare till investerare.

Våra divisioner Lindex och Stockmann har tydliga hållbarhetsstrategier för att göra en skillnad för framtida generationer. Gemensamma teman för bägge divisionerna är klimat, cirkulär ekonomi och mänskliga rättigheter.

Under 2023 fastställde vi våra första klimatmål på koncernnivå som är i linje med initiativet för vetenskapligt baserade mål (SBTi). Vi har åtagit oss att minska utsläppen från vår egen verksamhet och värdekedja med 42 % fram till år 2030 jämfört med år 2022. Vi skickade in våra klimatmål till SBTi för godkännande och ser fram emot en validering av dem under år 2024.

Fastställandet av vetenskapligt baserade klimatmål vägleder oss i att minska utsläppen ännu mer ambitiöst. Vi har redan börjat implementera vår klimatplan inom Lindex och Stockmanns varuhusverksamhet. Under 2023 inkluderade våra huvudsakliga åtgärder att införa energieffektivitetsåtgärder genom hela värdekedjan, öka användning av förnybar energi och prioritera transportlösningar med mindre klimatpåverkan.

Vi satsade på en övergång till cirkulär ekonomi genom att integrera principer för cirkulär design samt genom att testa och skala upp cirkulära affärsmodeller och material. Vi arbetar aktivt med att designa plagg för cirkularitet och långlivat bruk, både när det gäller kvalitet och stil, samt med att öka andelen återvunna material. Dessutom expanderade vi vårt secondhanderbjudande inom båda divisionerna.

Vi fortsatte att agera för att säkerställa de mänskliga rättigheterna i nära samarbete med våra leverantörer. Detta involverade säkerställande av efterlevnaden av våra hållbarhetsprinciper, deltagande i samarbetsinitiativ och genomförande av flera revisioner. Inom Lindex främjade vi också vårt engagemang för kvinnors hälsa genom att lansera nya produkter, starta samhällsutvecklingsprojekt och utreda finansieringskanaler.

I egenskap av ett globalt företag har Stockmannkoncernen antagit FN:s Global Compact, världens största hållbarhetsinitiativ. I enlighet med initiativet främjar vi mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljöarbete och antikorrupsionsåtgärder i vår affärsverksamhet. FN:s mål för hållbar utveckling har integrerats i våra divisioners hållbarhetsstrategier.

Denna hållbarhetsrapport är en uppdatering av Stockmannkoncernens hållbarhetsinsatser 2023. Jag är glad över att våra teammedlemmar har engagerat sig i hållbarhetsarbetet och vill nå ytterligare framsteg. Jag önskar er välkomna på vår resa mot en hållbar framtid inom modebranschen och detaljhandeln.

Susanne Ehnbåge
Verkställande direktör, Stockmannkoncernen

STOCKMANNKONCERNEN I KORTHET

Stockmannkoncernen är ett internationellt detaljhandelsföretag med flera försäljningskanaler och två divisioner: Lindex och Stockmann. Lindex är ett globalt modeföretag som syftar till att stärka och inspirera kvinnor överallt. Företaget är marknadsledande inom underkläder i Norden, och hållbarhet är dess strategiska fokusområde. Stockmann representerar flera premiumvarumärken och har varuhus i Finland och Baltikum. Företagets mål är att vara en marknadsplats för ett gott liv. Stockmann Oyj Abp grundades år 1862, och dess aktier noteras på Nasdaq Helsinki Oy i Finland.

OMSÄTTNING 2023

JUSTERAT RÖRELSERESULTAT, MILJ. EURO

80,0

2022: 79,8

OMSÄTTNING, MILJ. EURO

951,7

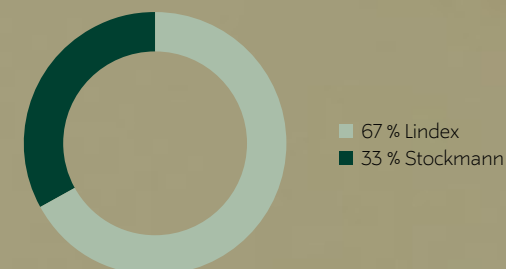
2022: 981,7

ANTAL ANSTÄLLDA, I MEDELTA

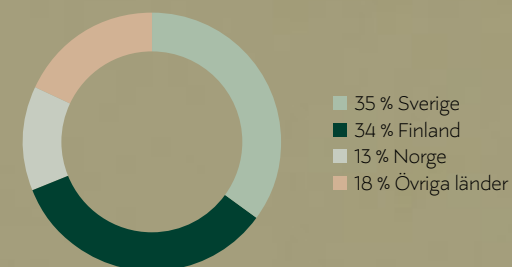
5 801

2022: 5 802

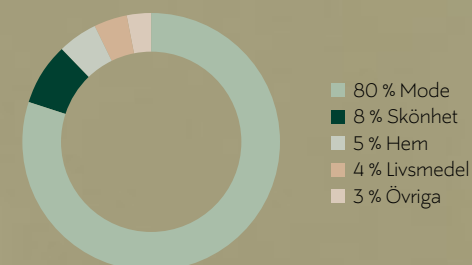
PER DIVISION



PER MARKNAD



PER KATEGORI



HÖJDPUNKTER INOM HÅLLBARHET 2023

NYA KLIMATMÅL PÅ KONCERNNIVÅ

I linje med Science Based Targets initiative (SBTi) har Stockmannkoncernen tagit fram en vetenskapligt baserad klimatplan som siktar på att minska den egna verksamhetens och värdekedjans klimatutsläpp med 42 % fram till år 2030 jämfört med år 2022. I slutet av oktober skickade Stockmann in klimatplanen och de relaterade målen till SBTi:s experter för validering. Koncernen förväntar sig att SBTi godkänner klimatmålsättningen år 2024.



SÄKERSTÄLLANDE AV MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I LEVERANSKEDJAN

För att främja rättvisa och anständiga arbetsvillkor i leveranskedjan fortsatte Lindexdivisionen att uppmuntra sina leverantörer att aktivt delta i ett program för löner som det går att leva på. Under 2023 beräknade 100 % av Lindex 30 största leverantörer levnadslöner och genomförde självutvärderingar. Dessutom implementerade Lindex digitala löneutbetalningar för 100 % av sina 30 största leverantörer. Det systematiska arbetet är i linje med Lindex ambitiösa mål för mänskliga rättigheter, och engagemanget för sådana initiativ fortsätter.



SATSNINGAR PÅ CIRKULÄR EKONOMI

Lindexdivisionen fortsatte att öka användningen av cirkulära material. År 2023 innehöll 42 % av sortimentet åtminstone 15 % återvunnet material. Dessutom inledde Lindex ett partnerskap med Infinited Fiber, en finländsk leverantör av cirkulära material, och fördjupade sitt samarbete med Södra. Stockmann-divisionen deltog i coachnings-programmet Circular Design – a path towards the circular economy, som fokuserar på principer och praktiska lösningar relaterade till cirkulär design. Insikterna från programmet utnyttjas för att ytterligare främja hållbarheten för Stockmanndivisionens egna varumärken.



TVÅ DECENNIER AV DELTAGANDE I KAMPANJEN ROSA BANDET

I 20 år har Lindex stöttat kampanjen Rosa bandet i linje med företagets övergripande syfte: att stärka och inspirera kvinnor över allt. Genom att donera 10 % av BH-försäljningen i oktober har Lindex tillsammans med sina kunder bidragit med ca 1,61 miljoner euro till cancerforskning och ca 20 miljoner euro sedan kampanjen startade 2003. Detta engagemang från både kundernas och medarbetarnas sida gör en verklig skillnad för kvinnor.

ÅTAGANDEN, MÅL OCH STRATEGIER STYR VÅR SYN PÅ HÅLLBARHET

Hållbarhet är kärnan i Stockmannkoncernens verksamhet. Hållbarhet är integrerad i koncernens dagliga ledning och omfattar hela värdekedjan. Stockmannkoncernen arbetar systematiskt för att nå sina hållbarhetsmål och vidareutveckla sin verksamhet.

Respekt för planeten hör till koncernens viktigaste hållbarhetslöften. Koncernen har förbundit sig till Science Based Targets initiative (SBTi), som fastställer klart definierade ramar för en minskning av utsläppen enligt Parisavtalet under

de kommande åren. År 2023 lämnade Stockmannkoncernen in sina klimatmål till SBTi för validering. Koncernens mål är att minska utsläppen med 42 % fram till år 2030 jämfört med år 2022. Bolaget förväntar sig att de vetenskapligt baserade klimatmålen kommer att bli validerade år 2024.

Koncernens divisioner Lindex och Stockmann har sina egna hållbarhetsstrategier som styrs av divisionernas vision, strategi, värderingar och hållbarhetslöften. Dessa strategier baserar sig på en bred dialog med intressenterna och väsentlighetsanalyser. Implementeringen av strategin följs aktivt upp.

Stockmannkoncernens hållbarhetsarbete styrs av FN:s mål för hållbar utveckling och hållbarhetsåtaganden. Lindex- och Stockmanndivisionen främjar och säkerställer etiska och trygga arbetsförhållanden. Arbetet baserar sig på Stockmannkoncernens uppförandekod, som finns **här**.

Koncernen har förbundit sig till följande internationella principer: FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s barnkonvention, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN:s vägledande principer

LINDEXDIVISIONENS HÅLLBARHETSSTRATEGI

VI LOVAR ATT GÖRA EN SKILLNAD FÖR KOMMANDE GENERATIONER

Hållbarhetsstrategin främjar sex FN:s hållbara utvecklingsmål:



STÄRKA KVINNOR

Kvinnlig hälsa och välmående

Investera och använda vår affärskraft till att förbättra kvinnors hälsa och välmående i de marknader och samhällen där vi verkar.

Könsinkluderande arbetsplatser

Ta ledningen i att stärka kvinnors position och lika rättigheter i hela vår värdekedja, minska löneskillnaderna mellan könen och säkerställa att kvinnor har samma möjligheter att leva upp till sin fulla potential som män har.

RESPEKTERA PLANETEN

Klimatet

Påskynda energieffektiviteten och övergången till förnybar energi, för att minska vår klimatpåverkan i linje med vetenskapen i hela vår värdekedja.

Cirkulariteten

Omvandla vår verksamhet för att skapa värde och tillväxt samtidigt som vi minskar vår klimatpåverkan, minimerar vår användning av naturresurser och påverkar konsumenternas beteende för att minska överkonsumtionen.

Naturliga resurser

Minimera vår påverkan på ekosystem och biologisk mångfald med ett ansvarsfullt och regenerativt förhållningssätt till naturresurser.

SÄKERSTÄLLA MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Rättvist och anständigt arbete

Möjliggöra säkra och hälsosamma arbetsplatser med respekt för arbetsrätt, samt säkerställa att hela vår värdekedja går framåt gällande levnadslön.

Mångfald, jämställdhet och inkludering

Säkerställa att hela vår värdekedja är fri från diskriminering och har en inkluderande miljö där alla individer behandlas rättvist, med respekt och har lika tillgång till möjligheter och resurser.

Stockmanndivisionen är på väg mot en resurssmart detaljhandel.

för företag och mänskliga rättigheter, de tio principerna i FN:s Global Compact, amfori BSCI:s/Sedex uppförandekod och internationella avtalet om hälsa och säkerhet inom kläd- och textilindustrin (ersätter avtalet om brand- och byggnadssäkerhet för textilfabriker i Bangladesh som trädde i kraft år 2013).

Stockmannkoncernen har också förbundit sig till FN:s hållbarhetsmål (SDGs). Av de 17 målen har koncernen identifierat sex mål som den bäst kan bidra till. De är jämställdhet (5), rent vatten och sanitet (6), anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (8), ansvarsfull konsumtion och produktion (12), klimatåtgärder (13) och partnerskap relaterade till målen (17).

DIVISIONERNAS HÅLLBARHETSSTRATEGIER

Lindex- och Stockmanndivisionen har separata hållbarhetsstrategier, men klimatfrågor, cirkulär ekonomi och mänskliga rättigheter är gemensamma teman i dem. Lindexdivisionens hållbarhetslöfte är att göra skillnad för framtida generationer, medan Stockmanndivisionen siktar på en resurssmart detaljhandel. Bägge divisionerna har identifierat fokusområden för hållbarhet med hjälp av väsentlighetsanalyser och dialog med intressenterna.

Divisionernas hållbarhetsstrategier har mål, nyckeltal och fokusområden för sitt hållbarhetsarbete. Dessa mål och indikatorer har integrerats i affärsverksamheten och följs upp regelbundet. De utvärderas och specificeras vid behov.

STOCKMANNDIVISIONENS HÅLLBARHETSSTRATEGI 2023–2025

MOT EN RESURSSMART DETALJHANDEL

Hållbarhetsstrategin främjar fem av FN:s hållbara utvecklingsmål:



LÖNSAM OCH HÅLLBAR AFFÄRSVERKSAMHET

Vi skapar hållbart värde för våra intressenter genom att bemöta kundbehoven, iakta principerna om god förvaltning, följa kraven samt kommunicera på ett transparent sätt.

SÄKERSTÄLLA ETT BÄTTRE ARBETSLIV

Mångfald, jämställdhet och inklusivitet

Vi främjar mångfald, jämställdhet och inklusivitet på våra arbetsplatser.

Rättvist och anständigt arbete

Vi stärker etiska arbetsrutiner i vår leveranskedja.

ÅTGÄRDER FÖR PLANETENS BÄSTA

Klimat

Vi minskar klimatkonsekvenserna i vår värdekedja enligt Parisavtalet och deltar i SBTi.

Cirkulär ekonomi

Vi främjar cirkulär ekonomi som en växande del i vårt sortiment och våra tjänster.

VÅRT SÄTT ATT ARBETA

Vi har förbundit oss till god företagsstyrning och agerar enligt Stockmannkoncernens uppförandekod. Vårt mål är att skapa mervärde för alla våra intressenter, och vi engagerar oss aktivt i samhället.

- 10 Framsteg, utveckling och utmaningar
- 11 Hantering av leveranskedjan och mänskliga rättigheter
- 16 Fokus på kunderna
- 17 Tillvägagångssätt



GOD FÖRVALTNING ÄR KÄRNAN I AFFÄRSVERKSAMHET

FRAMSTEG OCH UTVECKLING 2023

STOCKMANNKONCERNEN

- Förberedelser inför direktivet om företagens hållbarhetsrapportering (CSRD): gap-analys och dubbel väsentlighetsanalys samt en intressentundersökning i bägge divisionerna.

LINDEXDIVISIONEN

- Ledningssystemet WE Women lanserades i Turkiet. Genom det erbjuder Lindex en sund och inkluderande arbetsmiljö som är fri från trakasserier och könsbaserat våld, i synnerhet för kvinnliga medarbetare. Målet är att ha programmet på plats i hela Lindex leveranskedja vid 2025.
- Sammanlagt 100 % av Lindex 30 största leverantörer räknade ut levnadslöner och genomförde självvärderingar.
- Lindex donerade 1,61 miljoner euro till cancerforskning genom projektet Rosa bandet.

STOCKMANNNDIVISIONEN

- Förbättrad hantering av hållbarhetsdata för att uppfylla CSRD-kraven.
- Utbildningen i uppförandekoden slutfördes av 93 % (93) av personalen.
- Fortlöpande nära samarbete, vilket inbegriper regelbundna möten och samarbetsinitiativ, med leveranskedjan för att säkerställa en ansvarsfull affärsverksamhet.
- Emotional Value Index, divisionens viktigaste nyckeltal för kundupplevelse, ökade till 62 (58).

UTMANINGAR 2023

STOCKMANNKONCERNEN

- Den instabila geopolitiska situationen fortsatte och ledde till inflation och störningar i den globala leveranskedjan, vilket påverkade anställda, kunder och den allmänna operativa miljön.
- För att minska riskerna relaterade till leveranskedjan är det viktigt att utreda nya tillvägagångssätt som stöder en hållbar utveckling och minskar negativa sociala och miljömässiga konsekvenser i inköpsregionerna.

Stockmannkoncernen har
förbundit sig till hållbarhet
i hela värdekedjan.



HANTERING AV LEVERANSKEDJAN MED FOKUS PÅ MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Stockmannkoncernen har förbundit sig till god företagsstyrning och etisk affärsverksamhet över hela leveranskedjan. En hållbar och transparent leveranskedja är ett fokusområde i koncernens hållbarhetsarbete i bägge divisionerna.

Koncernen respekterar och främjar alla mänskliga rättigheter i enlighet med sin uppförandekod och policy för mänskliga rättigheter.

AKTIV DIALOG OCH NÄRA SAMARBETE ÖKAR TRANSPARENSEN I LEVERANSKEDJAN

Stockmannkoncernen har inga egna fabriker eller produktionsanläggningar. Dess egna varumärken tillverkas av kontraktssleverantörer, och koncernen bedriver nära samarbete med andra leverantörer.

Produktionen medför miljömässiga och sociala konsekvenser i kontraktssleverantörernas och råvaruproducenternas hemländer. Koncernens nära samarbete med sina partner stärker det ömsesidiga samarbetet för en hållbar utveckling i hela leveranskedjan.

Koncernens leveranskedja involverar betydande aspekter relaterade till socialt ansvar, såsom arbetsförhållanden och arbetarskydd. Därför omfattar leverantörskriterierna hållbarhetsaspekter, och leverantörerna utvärderas och revideras regelbundet. Textilproduktion medför också betydande miljökonsekvenser särskilt när det gäller energi- och vattenförbrukning samt biodiversitet.

Koncernens hantering av leveranskedjans hållbarhet baserar sig på en riskbedömning. Koncernen kan främst påverka hållbarheten i de egna varumärkenas leveranskedja. Dessutom för den en aktiv dialog med sina partner och leverantörer.

Intressenter visar ett växande intresse för arbetet som utförs i leveranskedjan. Aktuella frågor är bland annat inköpsrutiner, tillverkningsländer, leverantörers uppförandekoder och överväganden för mänskliga rättigheter som levnadslöner, föreningsfrihet och spårbarhet.

INKÖPSRUTINER STYR SAMARBETET MED LEVERANTÖRER

I valet av leverantörer är Stockmannkoncernens viktigaste kriterier:

- kunders förväntningar,
- leverantörers kompetens och leveransförmåga,
- kvalitet och pris,
- möjligheter till långsiktigt samarbete,
- hållbarhet, i synnerhet när det gäller mänskliga rättigheter och
- miljöaspekter.

Alla fabriker och leverantörer ska uppfylla koncernens preliminära kriterier och förbinda sig till uppförandekoden och fortlöpande utveckling.

Alla leverantörer väntas förbinda sig till uppförandekoden för leverantörer eller motsvarande koder. Hållbarhetsfrågor diskuteras i samband med inköpsförhandlingar och när leverantörskontrakt ingås.

Lokal personal besöker regelbundet produktionsenheter för att säkerställa att Stockmannkoncernens krav uppfylls.

Koncernen granskar både inköpen och produktionen av produkter för Lindex- och Stockmanndivisionen på fem lokala inköpskontor i Bangladesh, Hongkong, Indien, Kina och Turkiet. År 2023 hade kontoren 113 (118) anställda. Innan en order lämnas in, reviderar inköpskontoren varje fabriks rutiner för att identifiera potentiella risker och främja arbetsförhållandena.

För att säkerställa att de anlitate produktionsenheterna uppfyller koncernens kriterier besöker lokala produktions- och kvalitetskontrollanter dessa enheter regelbundet. Misstänkta överträdelser av uppförandekoden för leverantörer tas upp genom en åtgärdsplan som följs upp.

Stockmannkoncernen utvärderar leverantörernas verksamhet med hjälp av ett poängsättningssystem som bland annat innehåller kriterier relaterade till hållbarhet och operativ effektivitet. Poängsättningen utgör grunden för utvecklingsarbetet. Leverantörerna utvärderas två gånger om året, och de som får de högsta poängen får flest ordrar.

Lindexdivisionens lokala hållbarhetsexperten ordnar utbildningar och hjälper leverantörer och fabriksägare att utveckla verksamheten enligt uppförandekoden för leverantörer, miljökraven och koncernens hållbarhetsmål.

Producenter ska alltid på förhand meddela om anlitan­de av underleverantörer.



POLICYER OCH STANDARDER SÄKERSTÄLLER HÅLLBARA INKÖP

Uppförandekoden för leverantörer betonar att alla parter i leveranskedjan förväntas agera ärligt och etiskt samt följa lagstiftning och regelverk samt undvika aktuella eller potentiella intressekonflikter.

Bägge divisionernas leverantörer väntas förbinda sig till uppförandekoden för leverantörer, Sedex-standarderna eller amfori BSCI:s operativa principer. Dessa riktlinjer kompletteras av vardera divisioners egna krav, som fastställs utifrån identifierade risker relaterade till mänskliga rättigheter och andra aspekter, grundläggande rättigheter för djur och begränsningar för användning av vissa kemikalier.

Lindexdivisionens uppförandekod för leverantörer omfattar jämställdhetsfrågor. Utöver uppförandekoden ska divisionens alla leverantörer och affärspartner förbinda sig till divisionens hållbarhetsåtagande och etiska kod.

Det har identifierats att icke-auktorerade underleveranser medför risker för efterlevnaden av uppförandekoden. Därför ska producenter på förhand meddela om anlitan­de av underleverantörer. På basis av en riskanalys är det dessutom förbjudet att anlita underleverantörer i Bangladesh. På denna punkt iakttar koncernen nolltolerans; om förbudet ignoreras lämnas inga ytterligare order.

I enlighet med jämställdhetsmålet i FN:s mål för en hållbar utveckling strävar Stockmannkoncernen efter att öka jämställdheten på både nationell nivå och inom branschen. Alla partner informeras klart och tydligt om riktlinjerna. Dessa riktlinjer bidrar också till att identifiera och stödja leverantörer som förbundit sig till att systematiskt utveckla en stödande arbetsmiljö för alla medarbetare oberoende av kön.

REVISION OCH UTVECKLING AV SOCIALT ANSVAR OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I LEVERANSKEDJAN

Stockmannkoncernen har varit medlem i amfori BSCI (tidigare Business Social Compliance Initiative, BSCI) sedan år 2005 och kommer att fortsätta samarbetet. Amfori BSCI är ett företagsdrivet initiativ som strävar efter att förbättra arbetsförhållandena i hela världen. Sedan år 2021 har Lindexdivisionen varit medlem i Sedex och använder SMETA-revisionsmetoden. SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) valdes av Lindex till följd av dess fokus på jämställdhet.

Amfori BSCI:s uppförandekod innehåller elva grundläggande arbetsrättigheter baserade på internationella fördrag. Medlemsföretagen och deras affärspartner förbinder sig till att fortlöpande förbättra tillgodoseendet av dessa rättigheter i sina leveranskedjor. Koncernen informerar sina leverantörer och tillverkare aktivt om amfori BSCI:s uppförandekod och samarbetar med dem för att förbättra arbetsförhållandena i hela leveranskedjan.

Majoriteten av koncernens anställda arbetar i länder där risken för brott mot de mänskliga rättigheterna är låg enligt BSCI. Fabriker som tillverkar produkter för Lindex- och Stockmann-divisionerna egna varumärken i länder som amfori BSCI klassar som högriskländer genomgår amfori BSCI-, Sedex- och SA8000-revisioner utförda av en tredje part. Dessa fabriker revideras också regelbundet av Lindexdivisionens lokala personal.

Amfori BSCI-revisioner inom Stockmanndivisionen genomförs av internationellt ackrediterade oberoende revisorer. De främsta observationerna i revisionerna år 2023 var överträdelser av arbetstidskraven eller kravet på en ledig dag per vecka. Vidare identifierades problem med hälso- och

säkerhetsrelaterade aspekter, ledningssystem och rättvisa löner.

Stockmannkoncernen deltar i International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry som ersatte Bangladesh Accord on Fire and Building Safety från år 2013. Medlemmarna förbinder sig att endast anlita leverantörer och fabriker som omfattas av avtalet. I linje med detta avtal förbinder sig koncernen att revidera alla anlidade textilfabriker med hjälp av tre separata inspektioner: brandsäkerhet, el och strukturella aspekter relaterade till byggnadsstandarder.

Efter varje revision utarbetas en revisionsrapport och en åtgärdsplan för att rätta till brister. Detta omfattar BSCI- och SMETA-revisioner samt divisionens interna revision eller en inspektion som är i linje med avtalet om brand- och byggnadssäkerhet för textilfabriker i Bangladesh. Varje uppgift i åtgärdsplanen har en deadline och framstegen följs upp aktivt.

Målet för ledningssystemet WE Women är att erbjuda en sund och inkluderande arbetsmiljö som är fri från trakasserier och könsbaserat våld för kvinnliga medarbetare.

ANTAL REVISIONER, LINDESDIVISIONEN

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

ANTAL REVISIONER, STOCKMANNDIVISIONEN

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

ANTAL REVISIONER, STOCKMANNKONCERNEN

	2023	2022	2021	2020	2019
Interna	0	4	18	0	62
SA8000-certifikat	7	7	9	2	8
Accordinspektioner	55	78	34	88	88

AMFORI BSCI-REVISIONER, STOCKMANNDIVISIONEN

Score	2023	2022	2021	2020	2019
A = utmärkt	12 %	11 %	10 %	9 %	8 %
B = god	25 %	32 %	17 %	9 %	15 %
C = nöjaktig	63 %	55 %	70 %	80 %	67 %
D = otillräcklig	0 %	2 %	3 %	2 %	10 %
E = ej godkänd	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Antal revisioner	51	44	59	57	115

Covid-19-pandemin påverkade antalet revisioner 2020–2022.

ANDEL ACCORD-REPARATIONER

Score	2023	2022	2021	2020	2019
Stockmannkoncernen	94 %	95 %	93 %	96 %	96 %
I genomsnitt	89 %	95 %	93 %	92 %	91 %

LINDEXDIVISIONEN SAMARBETAR MED LEVERANTÖRER FÖR ATT UTVECKLA DERAS HÅLLBARHET

Lindexdivisionens ledningssystem gör det möjligt att identifiera potentiella långsiktiga partner. Dessa partner delar en vision av en transparent och hållbar modeindustri, strävar efter att överträffa minimikraven, fokuserar på fortlöpande utveckling och förbinder sig att stärka kvinnor, respektera planeten och säkerställa mänskliga rättigheter.

Divisionen är medlem i Sedex och använder revisionsmetoden Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) för att granska och utveckla leveranskedjan. Metoden valdes till följd av dess fokus på jämställdhet.

Divisionen strävar också efter att erbjuda en sund och inkluderande arbetsmiljö som är fri från trakasserier och könsbaserat våld för kvinnliga anställda genom ledningssystemet WE Women. Ledningssystemet har införts i Bangladesh, Indien och Turkiet. År 2024 kommer systemet att införas i Kina. Fram till i dag har programmet WE Women involverat 114 000 anställda, varav 68 000 är kvinnor. När det gäller Lindex är målet att leverantörer som står för 80 % av produktionen ska ha infört We Women fram till år 2025. Programmet har redan främjat kvinnligt ledarskap, skapat trygga arbetsplatser för kvinnor och minskat löneskillnader mellan könen.

Fabriker som anlitas av divisionen revideras regelbundet, både internt och av tredje parter. Inom ramen för Sedex diskuterar divisionen direkt med leverantörer och fabriker aspekter som identifierats i revisioner av tredje parter för att säkerställa att korrigerande åtgärder har vidtagits under året.

Av de 492 identifierade avvikelserna åtgärdades 270 under år 2023. Samarbetet med leverantörer och fabriker fortsätter i syfte att åtgärda de resterande avvikelserna. De vanligaste

utmaningarna relaterade till överträdelser gäller hälsa, säkerhet och hygien (61 %), löner (11 %), arbetstid (18 %), ledningssystem (6 %) och miljö (4 %).

Dessutom utvecklar Lindexdivisionen självvärderingsverktyg och ordnar utbildning för sina leverantörer för att göra det möjligt för dem att utvärdera sig själva och rapportera till företaget. Självvärderingen syftar till att stärka leverantörer, främja ägarskap och öka deras förmåga att förbättra förhållanden utan en fortlöpande extern press. I slutet av år 2023 var 100 % av divisionens 30 största leverantörer kapabla att göra självvärderingar.

PRODUKTIONSLÄNDER OCH FABRIKSLISTOR

På sin webbplats har Stockmannkoncernen listor över fabriker som levererar mode och hushållsprodukter under vardera divisioners egna varumärken.

Lindexdivisionen har systematiskt slimmats sin leveranskedja för att minska antalet leverantörer och samtidigt förbättra samarbetet, arbetsförhållandena och miljöarbetet på centrala fabriker. Lindex publicerar leverantörslistor på sin webbplats, inklusive tillverknings- och processanläggningar samt tier 2-fabriker. Ytterligare information om Lindex hantering av leveranskedjan finns i divisionens hållbarhetsrapport, som publiceras på [lindex.com](https://www.lindex.com) och [stockmanngroup.com](https://www.stockmanngroup.com) i mars 2024.

	Lindexdivisionen	Stockmanndivisionens egna varumärken (modeprodukter)	Stockmanndivisionens egna varumärken (hushållsprodukter)
Antal leverantörer	104 (97)	62 (59)	47 (53)
Antal fabriker	159 (152)	87 (67)	57 (57)
Inköpsvolym via inköpskontor	98 % (92 %)	65 % (49 %)	5 % (5 %)
Inköpsvolym via direkta leverantörer	2 % (8 %)	35 % (51 %)	95 % (95 %)
Centrala leverantörer	36 (30)	17 (18)	20 (24)
Produktion av centrala leverantörer	80 % (80 %)	80 % (80 %)	80 % (80 %)

Lindex- och Stockmanndivisionen följer försiktighetsprincipen för att garantera produktsäkerheten.

ENGAGEMANG FÖR PRODUKTSÄKERHET

Lindex- och Stockmanndivisionen följer försiktighetsprincipen och har infört ett förebyggande tillvägagångssätt för att garantera produktsäkerheten och efterlevnaden av lagstiftningen.

De kemikalierrelaterade kraven på tillverkare räknas upp på listan över begränsade substanser (RSL). På RSL-listorna nämns kemikalier som medför hälso- eller miljörisiker och som inte får finnas i färdiga produkter. Leverantörerna ska se till att kemikaliehalten i textilier överensstämmer med RSL-kraven. Dessutom anlitar Stockmannkoncernen oberoende laboratorier för att testa produkter.

RSL-listan uppdateras regelbundet på basis av studier och förändringar i lagstiftningen. Lindexdivisionen uppdaterade sin RSL-lista två gånger under år 2023 genom att skärpa gränsvärden, lägga till krav på fler material och uppdatera testmetoderna.

Stockmanndivisionens produkter testas regelbundet av tillverkare och importörer i enlighet med kraven. Divisionen testar produkter under sina egna varumärken och importerade produkter genom regelbunden provtagning och riskanalyser. Dessutom följer Stockmanndivisionen EU:s meddelanden om defekta produkter. Produktsäkerheten främjas av finska tullen och Säkerhets- och kemikalieverket (Tukes) i Finland och av lokala myndigheter i Estland och Lettland.

Eventuella återkallelser av produkter hanteras enligt de interna riktlinjerna för återkallelser inom både Lindex- och Stockmanndivisionen. År 2023 förekom det inga offentliga återkallelser av egna varumärkesprodukter eller rapporterade incidenter med hälso- och säkerhetskonskvenser inom

Stockmannkoncernen. Inom Stockmanndivisionen återkallades tre importerade produkter som sålts i små mängder på varuhusen och i nätbutiken.

ANDELEN MER HÅLLBARA MATERIAL ÖKADE

Stockmannkoncernen strävar efter att systematiskt öka andelen mer hållbara material, såsom hållbar bomull och lyocell samt återvunna fibrer, i koncernens egna varumärkesprodukter. Med hållbar bomull avses organisk eller återvunnen bomull.

Lindexdivisionens mål är att 100 % av materialen ska vara hållbara eller återvunna fram till 2026. I slutet av år 2023 var andelen hållbara material 78 % inom divisionen, vilket innebär att 78 % av textilerna innehåller åtminstone 50 % mer hållbara material. Dessutom innehöll 42 % av sortimentet åtminstone 15 % återvunna fibrer.

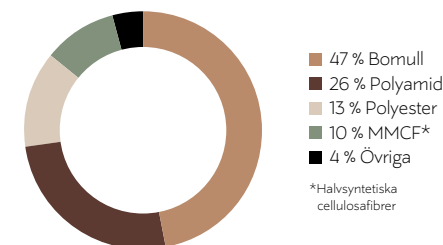
År 2023 var 33 % av Stockmanndivisionens egna märkeskläder tillverkade av mer hållbara material, och 33 % av dess egna märkesskjortor var tillverkade av mer hållbar bomull. Inom Stockmanndivisionens egna modemärken prioriteras också högklassiga material, såsom silke, kashmir och ylle. Dessa material är långlivade och slitstarka.

Lindexdivisionens mål är att

100 %

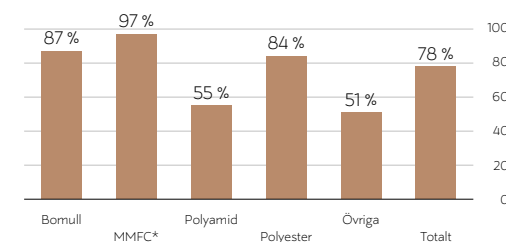
av materialen ska vara hållbara eller gå att återvinna fram till 2026.

MATERIAL SOM LINDEXT ANVÄNDE ÅR 2023



LINDEX FRAMSTEG I ÖVERGÅNGEN TILL MER HÅLLBARA ALTERNATIV

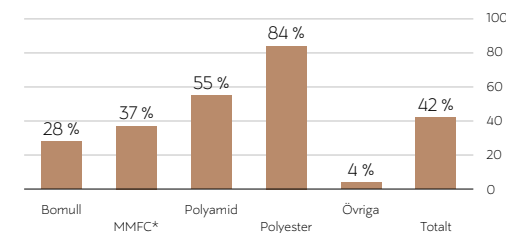
Hållbar andel per fiber år 2023



Produkter som innehåller minst 50 procent hållbara material räknas in i den hållbara andelen.

*Halvsyntetiska cellulosa-fibrer

LINDEX ANDEL AV PRODUKTER MED MINST 15 % ÅTERVUNNET INNEHÅLL



*Halvsyntetiska cellulosa-fibrer

FOKUS PÅ KUNDERNA

FORTLÖPANDE UTVECKLING AV KUNDUPPLEVELSEN

Stockmannkoncernen utvecklar aktivt kundupplevelsen. Både Lindex- och Stockmanndivisionen följer fortlöpande upp kundnöjdheten med hjälp av kanaler för kundrespons. Responsen utnyttjas för att förbättra olika aspekter, såsom kundupplevelser, daglig ledning, kompetensutveckling och belöningar.

Stockmanndivisionen mäter kundupplevelsen med hjälp av regelbundna kundundersökningar i olika faser av shoppingprocessen. Det primära nyckeltalet (KPI) i dessa undersökningar är indexet för emotionellt värde (EVI), som mäter kunders emotionella upplevelser ur företagets strategiska perspektiv. År 2023 var Stockmanndivisionens EVI-tal 62 (58) baserat på över 200 000 enkätsvar.

Stockmanndivisionen genomför en årlig kundenkät om hållbarhetsupplevelsen. År 2023 ersattes enkäten med en dubbel väsentlighetsanalys, som inkluderade en omfattande intressentundersökning av kunder, personal och andra intressenter.

TRANSPARENT INFORMATION PÅ ETIKETTER OCH I MARKNADSFÖRING

Stockmannkoncernen respekterar kundernas rättigheter och bedriver ansvarsfull marknadsföring. Denna policy ingår i koncernens uppförandekod. Koncernen följer Consolidated ICC Code of Advertising and Marketing Communication Practice och konsumentskyddslagen. Divisionens marknadsföringschefer ser över implementeringen av denna praxis. År 2023 fick Stockmanndivisionen en anmärkning av den finska konsumentombudsmannen för ett hållbarhetspåstående i nätbutiken. Stockmanndivisionen åtgärdade påståendet utifrån rekommendationerna.

Lindexdivisionen är medlem i den självreglerande svenska organisationen Reklamombudsmannen (RO). RO behandlar klagomål som gäller marknadsföring, bedömer om marknadsföringen är i linje med Consolidated ICC Code samt tillhandahåller information, anvisningar och utbildningar relaterade till etisk marknadsföring.

Koncernen iakttar lagstiftningen om märkning av produkter och följer aktivt upp förändringar i den. Ursprungslandet anges på Lindexdivisionens alla klädesplagg och Stockmanndivisionens egna modemärken och hemtextiler.

KUNDERNAS INTEGRITET SÄKERSTÄLLS AV GDPR OCH INTEGRITETSPOLICYER

Stockmannkoncernen och dess medarbetare respekterar kundernas och intressenternas integritet och rättigheter. Koncernen agerar enligt EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR) och sina egna integritetspolicyer. Utbildning i GDPR och kundernas integritet är obligatorisk för alla medarbetare och ingår i introduktionsprogrammet för nyanställda.

Koncernens mål är noll incidenter gällande kränkningar av kundintegriteten. År 2023 rapporterades inga kränkningar av kundintegriteten.

Koncernen har två stamkundsprogram. Lindexdivisionens program More at Lindex har 5,7 miljoner medlemmar och Stockmanndivisionens program MyStockmann över 1,4 miljoner medlemmar. Beskrivningar av programmen finns på divisionernas webbplatser.

Personuppgifter om Stockmanndivisionens kunder och aktieägare som deltar på bolagsstämmor behandlas konfidentiellt i enlighet med tillämplig lagstiftning.



SKAPANDE AV HÅLLBART VÄRDE

Stockmannkoncernen har förbundit sig till god bolagsstyrning och iakttar sin uppförandekod samt lagstiftning och regelverk. Koncernens mål är att skapa hållbart värde för alla intressenter genom ansvarsfull affärsverksamhet.

INFORMATION OM OCH UTBILDNING I UPPFÖRANDEKODEN

Medarbetare deltar i utbildning i uppförandekoden och uppmantras att kontakta sina chefer om det är oklart hur man borde agera. Koncernens uppförandekod finns på dess webbplats.

I slutet av år 2023 hade 93 % (93) av Stockmanndivisionens personal i Finland slutfört utbildningen i uppförandekoden, och i Lettland hade 100 % (100) av medarbetarna slutfört den webbaserade utbildningen. I Estland ingår den webbaserade utbildningen i utbildningsrutinerna, och alla nya medarbetare tar del av instruktionerna under den första arbetsdagen. Vårt mål är att 100 % av koncernens personal i alla länder ska ha deltagit i utbildningen.

EKONOMISKA RESULTAT OCH VÄRDESKAPANDE

Stockmannkoncernens justerade rörelseresultat för år 2023 var 80,0 (79,8) miljoner euro, och omsättningen var 951,7 (981,7) miljoner euro. Stockmannkoncernens verksamhet skapar ekonomiskt mervärde för sina intressenter i alla verksamhetsländer, vilket framgår av tabellen.

ANTIKORRUPTION OCH BEKÄMPNING AV ORÄTTVIS KONKURRENS

Stockmannkoncernens verksamhet är transparent och ansvarsfull. Koncernens policyer mot korruption och orättvis konkurrens ingår i uppförandekoden och specificeras i dess antikorrupsionspolicy som är tillgänglig på koncernens

webbplats. Koncernens anställda och ledning ska agera i bolagets bästa intresse och undvika intressekonflikter.

I Stockmanndivisionens regler för mottagande av gåvor finns dessutom personalanvisningar för mottagande av provexemplar, gåvor, resor och andra monetära förmåner från leverantörer.

På motsvarande sätt utgör Lindex etiska policy en grund för bekämpning av all slags korruption inom Lindexdivisionen.

EKONOMISKT MERVÄRDE PER INTRESSENT

Milj. euro		2023	2022	2021	2020	2019
<i>Skapande av mervärde</i>						
Kunder	Försäljning exkl. moms, övriga rörelseintäkter, finansieringsintäkter	958,9	1 079,8	923,5	811,4	961,5
Varuleverantörer och serviceproducenter	Köpta produkter och tjänster, inkl. investeringsnyttigheter och erlagda hyror	-728,8	-772,8	-646,3	-613,1	-732,3
MERVÄRDE PRODUCERAT AV STOCKMANN		230,6	307,0	277,2	198,3	229,2
<i>Fördelning av mervärde</i>						
Personal	Löner, arvoden och pensionskostnader	-178,7	-179,2	-163,4	-153,1	-178,9
Aktieägare	Dividender	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Finansierare	Finansieringskostnader	-35,0	-28,3	-19,6	-45,4	-53,7
Offentliga sektorn	Övriga socialutgifter, skatter	-28,2	-56,4	-38,4	-16,6	-47,1
UTDELAT TILL INTRESSENTERNA TOTALT		-241,9	-263,8	-221,3	-215,1	-279,8
Kvarlämnat för att utveckla affärsverksamheten		-11,2	43,1	55,8	-16,8	-50,6

Stockmannkoncernen är en grundande medlem i Transparency International Suomi ry, en finsk avdelning i Transparency International.

Den tillämpas i alla verksamhetsländer, och alla leverantörer informeras om den innan samarbete påbörjas. Till exempel får leverantörer inte erbjuda individuella anställda några som helst gåvor eller andra förmåner utom sedvanliga företagsgåvor.

Stockmannkoncernen är en grundande medlem i Transparency International Suomi ry, en finsk avdelning av organisationen Transparency International, som har verksamhet i över 100 länder och som bekämpar internationell bestickning och korruption.

RISKBEDÖMNING AV KORRUPTION

Koncernens internationella verksamhet medför utmaningar för bekämpning av korruption. Antikorruptionspolicyer finns i uppförandekoden som tillämpas på leveranskedjan, såsom i Stockmanns uppförandekod för leverantörer, amfori BSCI:s uppförandekod och Lindex uppförandekod, som främjar starka intressentrelationer och höga etiska standarder.

Styrelsen har godkänt bolagets riskhanteringsprinciper som tillämpas på alla divisioner och affärsområden inom Stockmannkoncernen. Den interna kontrollens effektivitet följs upp av den interna revisionen, som är en självständig enhet under verkställande direktören och som rapporterar till styrelsens revisionskommitté.

Stockmannkoncernens styrelse och ledningsteam bedömer regelbundet riskfaktorer i den operativa verksamheten och riskhanteringsåtgärdernas ändamålsenlighet i anslutning till den strategiska processen. Interna kontrollsystem och riktlinjer stöder riskhanteringen.

Divisionernas ledningsteam ansvarar för sina enheters

finansiella och strategiska planer. Analysen av operativa risker och ledningens bedömningar är en integrerad del av den strategiska planeringen. Dessutom analyseras operativa risker utanför den strategiska processen, i synnerhet i anslutning till viktiga projekt och investeringar, och resultaten rapporteras vid behov till styrelsen.

År 2023 förekom det inga bekräftade korruptionsfall inom Stockmannkoncernen, och koncernen hade inte kännedom om några korruptionsrelaterade brottsutredningar mot sig eller sina divisioner.

VÄLGÖRENHET OCH SAMHÄLSENGAGEMANG

I anslutning till Stockmannkoncernens sociala ansvar kan koncernen göra donationer till allmännyttiga organisationer för att finansiera utbildning, kultur, forskning och andra sociala projekt i koncernens verksamhetsländer.

Välgörenhetsarbetet styrs av koncernens donationspolicy. Stockmannkoncernens divisioner kan också stödja icke-vinstdrivande projekt i anslutning till kommersiella kampanjer.

LINDEXDIVISIONEN HAR UNDERSTÖTT ROSA BANDET SEDAN ÅR 2003

Lindexdivisionen är en central partner i projektet Röda bandet sedan år 2003. År 2023 donerade divisionen 1,61 miljoner euro till cancerforskning i samarbete med kampanjen Rosa bandet och Cancerstiftelsen. Tillsammans med sina kunder har divisionen hittills donerat sammanlagt 20,1 miljoner euro till cancerforskning.

Divisionen arbetar också för att öka medvetenheten om förebyggande av bröstcancer och främjande av hälsan. Divisionens Real Talks är en plattform för personer som haft cancer och vill dela sina erfarenheter. Läs mer [här](#).

STOCKMANNDIVISIONENS SAMARBETE MED RÖDA KORSET OCH RÄDDA BARNEN

Stockmanndivisionens välgörenhetspartnerskap med Röda Korset omfattar dess alla verksamhetsländer. År 2023 gjorde donationerna genom samarbetet det möjligt för Röda Korset att skicka biståndsarbetare och materiellt bistånd till Ukraina och närliggande regioner för att hjälpa flyktingar från Ukraina. Det totala donationsbeloppet var 9 500 (31 000) euro.

År 2023 ordnade Stockmanndivisionen och organisationen Rädda Barnen än en gång en julvälgörenhetskampanj på alla varuhus i Finland och i nätbutiken. Donationerna till Rädda Barnen uppgick till 14 600 (14 600) euro via kampanjen. Dessa donationer kommer att användas till att skaffa undervisningsmaterial, erbjuda barn i Finland rekreation och tillhandahålla stöd för familjer och individer.

Stockmanndivisionen deltog också i organisationen Kotona Asuen Seniorihoivas julkampanj som går ut på att skicka julblommor till ensamma seniorer. Sammanlagt 1 600 (2 100) seniorer fick julblommor via kampanjen.

MILJÖ

Vi har ambitiösa klimatmål som har fastställts utifrån vårt SBTi-åtagande och vår strävan efter att främja cirkulär ekonomi i verksamheten. Tillsammans med våra partner arbetar vi för att minska värdekedjans klimatkonsekvenser.

- 20 Framsteg, utveckling och utmaningar
- 21 Utsläpp och energi
- 25 Cirkulär ekonomi
- 28 Vatten, avloppsvatten och kemikalier

MINSKNING AV KLIMATKONSEKVENSER OCH FRÄMJANDE AV CIRKULÄR EKONOMI

FRAMSTEG OCH UTVECKLING 2023

STOCKMANNKONCERNEN

- Vi fortsatte att minska klimatkonsekvenserna i linje med våra vetenskapligt baserade mål i hela värdekedjan.
- Vi lämnade in koncernens klimatmål till initiativet Science Based Targets (SBTi) för godkännande i oktober 2023. Valideringen väntas bli klar år 2024.
- Vi uppdaterade beräkningarna av utsläppen till att omfatta skog, mark och jordbruk (FLAG).
- Vi fortsatte övergången till verksamhet som stöder cirkulär ekonomi inom bägge divisionerna genom att optimera inhousesdesign och utveckla affärsmodeller som främjar cirkulär ekonomi.

LINDEXDIVISIONEN

- Vi satsade på åtaganden inom cirkulär ekonomi genom ett långfristigt avtal med finska Infinited Fiber och dess patenterade fiber Infina™, som till 100 % tillverkas av konsumenters textilavfall.
- Vi fördjupade samarbetet med Södra och dess Once More-fiber, vilket ersätter konventionella viskosfibrer med en blandning av fibrer som härrör från både certifierade skogar och textilavfall efter konsumentledet.
- Vi expanderade utbudet av secondhandkläder för barn till Finland.
- Vi lanserade projekt som stöder cirkulär ekonomi, såsom konvertering av begagnade pyjamas till nya babyhattar.

STOCKMANNDIVISIONEN

- Vi förbättrade energieffektiviteten i vår egen verksamhet bland annat genom ny belysning.
- Vi deltog i coachningsprogrammet Circular Design – a path towards the circular economy som fokuserar på principer och praktiska lösningar relaterade till cirkulär design baserad på cirkulär ekonomi.
- Vi ökade automationen i nätbutikens distributionsprocess, vilket ökade effektiviteten och minskade förpackningsmaterialet och utsläppen.
- Vi utvidgade vårt utbud av högklassiga secondhandkläder på varuhuset i Helsingfors centrum, med nya partners, Luxury Helsinki and Ninyes.
- Återvinningsgraden låg fortfarande på en utmärkt nivå och uppgick till 67 %.

UTMANINGAR 2023

STOCKMANNKONCERNEN

- Minskning av Scope 3-utsläpp och tillgång till exakta miljödata från leveranskedjan.

Stockmannkoncernen
beaktar miljöaspekter
i hela sin verksamhet.



MINSKADE UTSLÄPP OCH ÖKAD ENERGIEFFEKTIVITET

Stockmannkoncernen strävar efter att minska utsläppen i linje med Science Based Targets initiative (SBTi). Koncernen siktar på att minska utsläppen från sin egen verksamhet och sin värdekedja med 42 % fram till år 2030 jämfört med år 2022.

I slutet av oktober 2023 lämnade koncernen in klimatplanen och de relaterade målen till SBTi:s experter för validering. Bolaget förväntar sig att SBTi kommer att validera de vetenskapligt baserade klimatmålen under år 2024.

Stockmannkoncernen tacklar klimatförändringarna genom att öka energieffektiviteten, övergå till förnybar energi och införa mer hållbara material. Fokus utvidgas mer till värdekedjan, som är en stor utsläppskälla. Koncernen främjar också cirkulära lösningar och uppdaterar sin klimatstrategi regelbundet.

KOLDIOXIDAVTRYCK OCH VÄXTHUSGASUTSLÄPP

Koncernens koldioxidavtryck under år 2023 var ca 261 (296) kiloton koldioxidekvivalenta utsläpp, som omfattar bägge divisionernas växthusgasutsläpp i alla verksamhetsländer i hela värdekedjan.

Utsläppen har beräknats enligt det internationella växthusgasprotokollet och omfattar Scope 1-3. År 2022 reviderades kalkylerna för att uppfylla kraven enligt SBTi, vilket också ledde till en omfattande omräkning av koldioxidutsläppen 2021.

Stockmannkoncernens klimatkonsekvenser relaterade till skog, mark och jordbruk (FLAG) har för första gången

beräknats för år 2022 för att fastställa andelen utsläpp som beaktas i SBTi:s FLAG-mål. FLAG-utsläppen står för 15 % (19) av Stockmannkoncernens totala utsläpp. Kalkylema omfattar både inverkan av förändringar i markanvändningen (LUC) och förvaltningen av mark (icke-LUC) i hela värdekedjan.

De fyra råvaror som stod för största andelen av Stockmannkoncernens FLAG-utsläpp var bomull (27 %), ylle (25 %), viskos (18 %) och livsmedel (17 %). Dessa råvarugrupper står för sammanlagt 88 % av de totala FLAG-utsläppen. För att vidareutveckla kalkylerna behövs data av bättre kvalitet och en mer transparent leveranskedja. Detta säkerställer att Stockmannkoncernen kan göra strategiska val och välja relevanta åtgärder för att minska utsläppen.

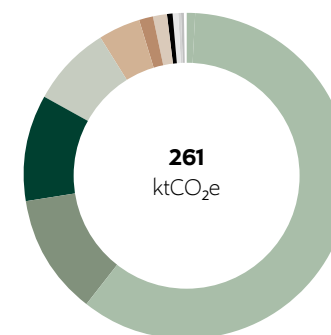
Koncernen rapporterar sina växthusgasutsläpp årligen i internationella Carbon Disclosure Project (CDP). År 2023 var koncernens betyg fortfarande bra dvs. B- (B-), vilket var i linje med de föregående tre åren. Betyget är bättre än det globala medeltalet (C) och är något sämre än medeltalet i Europa (B).

Stockmannkoncernen strävar efter att minska klimatkonsekvenserna med

42 %

fram till år 2030 jämfört med år 2022

STOCKMANNKONCERNENS VÄXTHUSGASUTSLÄPP 2023



S3 Cat. 1 Köpta varor och tjänster	60,2 %
S3 Cat. 9 Nedströmstransport och distribution	12,5 %
S3 Cat. 11 Användning av sålda produkter	10,5 %
S2 Köpt energi	7,9 %
S3 Cat. 2 Kapitalvaror	4,2 %
S3 Cat. 7 Anställdas pendling	1,4 %
S3 Cat. 4 Uppströmstransport och distribution	1,3 %
S3 Cat. 14 Franchise	0,6 %
S3 Cat. 3 Bränsle- och energirelaterad verksamhet	0,5 %
S3 Cat. 6 Affärsresor	0,3 %
S1 Bränsleanvändning i fordon och stationära fordon	0,2 %
S3 Cat. 5 Avfall som genereras under drift	0,2 %
S3 Cat. 12 Uttjänt behandling av sålda produkter	0,1 %

Introduktion

Vårt sätt att
arbeta

Miljö

Arbetsgemenskap

Hållbarhetsledning och
-programRapporteringsprinciper
och GRI-index

VÄXTHUSGASUTSLÄPP 2021–2023

	tCO ₂ e 2023	tCO ₂ e 2022	tCO ₂ e 2021	Förändring % 2022–2023	Förändring % 2021–2022		tCO ₂ e 2023	tCO ₂ e 2022	tCO ₂ e 2021	Förändring % 2022–2023	Förändring % 2021–2022
Direkta utsläpp (Scope 1)	446	223	413	100	-46	Övriga indirekta utsläpp (Scope 3)	239 798	283 719	281 425	-15,48	1
<i>Stockmanndivisionen</i>	307	28	295	997	-91	<i>Stockmanndivisionen</i>	81 859	97 032	98 192	-16	-1
Stationär förbränning	299	28	36	969	-23	Köpta produkter och tjänster	57 380	73 045	76 183	-21	-4
Kylmedel	8	0	259	800	-100	Kapitalvaror	2 159	2 267	2 357	-5	-4
<i>Lindexdivisionen</i>	139	195	118	-29	66	Funktioner relaterade till bränslen och energi	589	3 442	3 852	-83	-11
Stationär förbränning	60	0	38	-48	203	Uppströmslogistik	725	922	1 100	-21	-16
Kylmedel	79	0	80	-1	0	Avfall	117	115	124	2	-7
Indirekta utsläpp från köpt energi (Scope 2)	20 648	12 206	17 324	69	-30	Affärsresor	177	141	65	26	117
<i>Stockmanndivisionen</i>	13 789	6 481	11 561	113	-44	Den anställdes pendling	519	860	913	-40	-6
Köpt elektricitet (marknadsbaserad)	11 996	4 872	9 751	146	-50	Nedströmslogistik	15 355	12 757	10 216	20	25
Köpt elektricitet (platsbaserad)	3 910	4 884	5 891	-20	-17	Användning av sålda produkter	4 708	3 426	3 335	37	3
Uppvärmning och nedkylning (marknadsbaserad)	1 793	1 609	1 809	11	-11	Uttjänt hantering av sålda produkter	130	57	46	128	23
Uppvärmning och nedkylning (platsbaserad)	1 793	1 840	1 809	-3	2	<i>Lindexdivisionen</i>	157 939	186 687	183 233	-16	2
<i>Lindexdivisionen</i>	6 859	5 725	5 764	20	-1	Köpta produkter och tjänster	99 739	129 121	125 063	-24	3
Köpt elektricitet (marknadsbaserad)	1	0	0	100	0	Kapitalvaror	8 730	4 911	1 634	78	201
Köpt elektricitet (platsbaserad)	2 563	1 481	2,026	73	-27	Funktioner relaterade till bränslen och energi	727	2 245	2 587	-68	-13
Uppvärmning och nedkylning (marknadsbaserad)	6 858	5 725	5 764	20	-1	Uppströmslogistik	2 658	3 253	7 744	-18	-58
Uppvärmning och nedkylning (platsbaserad)	6 858	2 029	2 568	238	-21	Avfall	351	62	38	446	63
						Affärsresor	668	519	139	29	273
						Den anställdes pendling	3 194	2 892	2 925	10	-1
						Nedströmslogistik	17 305	20 895	19 387	-17	8
						Användning av sålda produkter	22 738	21 012	22 289	8	-6
						Uttjänt hantering av sålda produkter	153	72	73	112	-1
						Franchising	1 679	1 705	1 353	-2	26

Observera. En förändring har gjorts i koncernens beräkningsmetodik för åren 2021–2022 och siffrorna från tidigare år är därför inte jämförbara med dessa år. Den nya beräkningen motsvarar SBTI-krav som täcker Scope 1, 2, 3 och alla de mest relevanta kategorierna.

MINSKNING AV TRANSPORTUTSLÄPP

Utsläppen från logistik nedströms stod för 12,5 % av koncernens totala utsläpp. Koncernen utreder aktivt nya transportlösningar med mindre klimatkonsekvenser.

Koncernen värdesätter långsiktiga partnerskap inom transport och strävar efter nära samarbete med sina partner för att förbättra effektiviteten ytterligare. Distributionstransporterna optimeras fortlöpande genom ruttplanering och minimering av returerna. Största delen av koncernens och divisionernas frakter transporteras på vägar och till sjöss. Flygfraktens andel är liten och åtgärder vidtas för att minska den ytterligare.

Lindexdivisionen använder smart produktdistribution och delade transportstrategier för att minimera onödiga transporter och säkerställa full last, och de flesta återlämningar sköts på plats för att minska transportbehovet. Lindex uppfyller svenska Trafikverkets krav på områden såsom trafiksäkerhet, utsläpp, hastighetsbegränsningar och lagstiftning.

För att minska transportutsläppen arbetar Stockmanndivisionen aktivt för att optimera sin logistik från leverantörerna till butikerna och från nätbutiken till kunderna. Arbetet omfattar bland annat analys, optimering och uppdatering av fraktprocesser och automatisering av förpackning.

FÖRBÄTTRAD ENERGIEFFEKTIVITET

Stockmannkoncernen förbättrar sin energieffektivitet i syfte att minska klimatkonsekvenserna. Energiutsläppen från koncernens egen verksamhet står för 8 % av de totala klimatkonsekvenserna.

Koncernens direkta energiförbrukning består främst av el, fjärrvärme och nedkylning. Energi förbrukas i butiker, distributionscentraler och kontor i form av belysning, ventilation, uppvärmning och nedkylning samt utrustning och maskiner, såsom hissar och rulltrappor.



ENERGI- OCH VATTENFÖRBRUKNING 2021–2023

	2023	2022	2021	Förändring % 2022–2023
DIREKT FÖRBRUKNING				
<i>Uppvärmningsbränsle (MWh)</i>	1 265	661	47	91
Stockmanndivisionen	1 251	117	25	969
Lindexdivisionen	14	543	22	-97
INDIREKT FÖRBRUKNING				
<i>Elenergi (MWh)</i>	53 173	42 894	62 810	24
Stockmanndivisionen	25 590	28 834	31 953	-11
Lindexdivisionen	27 583	29 544	30 857	-7
<i>Uppvärmning och nedkylning (MWh)</i>	47 285	49 137	49 765	-4
Stockmanndivisionen	18 224	18 369	20 290	-1
Lindexdivisionen	29 061	30 768	29 475	-6
<i>Andel av grön energi</i>	32 %	49 %	31 %	-35
<i>Vatten (m3)</i>	79 372	76 107	66 362	4
Stockmanndivisionen	74 232	74 069	64 256	0
Lindexdivisionen	2 000	2 038	2 106	-2

Förbrukningen av köpt el omfattar alla koncernfunktioner. Förbrukningen av köpt uppvärmnings- och nedkylningsenergi omfattar alla koncernfunktioner med undantag för inköpskontoren. Informationen om Stockmanns uppvärmnings- och nedkylningsförbrukning baserar sig på fakturering och tjänsteleverantörernas uppgifter. Lindex uppvärmningsförbrukning har estimerats. Rapporteringen om vattenförbrukningen omfattar Stockmanns alla funktioner (med undantag för varuhuset i Itis i Helsingfors) och Lindex distributionscentral.

ENERGIBESPARINGAR INOM LINDEXTDIVISIONEN

I enlighet med sitt hållbarhetslöfte prioriterar Lindexdivisionen förnybar energi och använder globalt endast återvinnbar elektricitet i alla sina butiker, lager och kontor. Lindexdivisionen arbetar aktivt för att minimera energiförbrukningen i sina butiker. Till exempel har halogen ersatts med LED-belysning, vilket minskat butikernas energiförbrukning med 30 % i genomsnitt. Övergången började år 2020, och i slutet av år 2023 hade divisionen implementerat initiativet i över 200 butiker.

ENERGIBESPARINGAR INOM STOCKMANNDIVISIONEN

Under år 2023 fortsatte divisionen att genomföra sitt energieffektiviseringsprogram genom att optimera driftstiderna för byggnadssystem, ventilation och belysning i alla lokaler. LED-belysningen på flera av divisionens varuhus förnyades, vilket medförde betydande energibesparingar. Divisionen använder alltid förnybar energi när det är möjligt och fortsätter att utreda potentiella projekt relaterade till förnybar energi och användningsmöjligheter med alla fastighetsägare.

Divisionens distributionscentral i Finland har beviljats miljöcertifikatet LEED Gold. Centralen har LED-belysning, och dess geotermiska uppvärmningssystem bidrar avsevärt till den uppvärmnings- och nedkylningsenergi som fastigheten behöver.

År 2023 beviljades divisionens varuhusfastighet i Tallinn ett BREEAM-certifikat på nivån Mycket god. Dessutom pågår ett samprojekt med fastighetsägaren för att ansöka om ett energimärke för varuhuset.

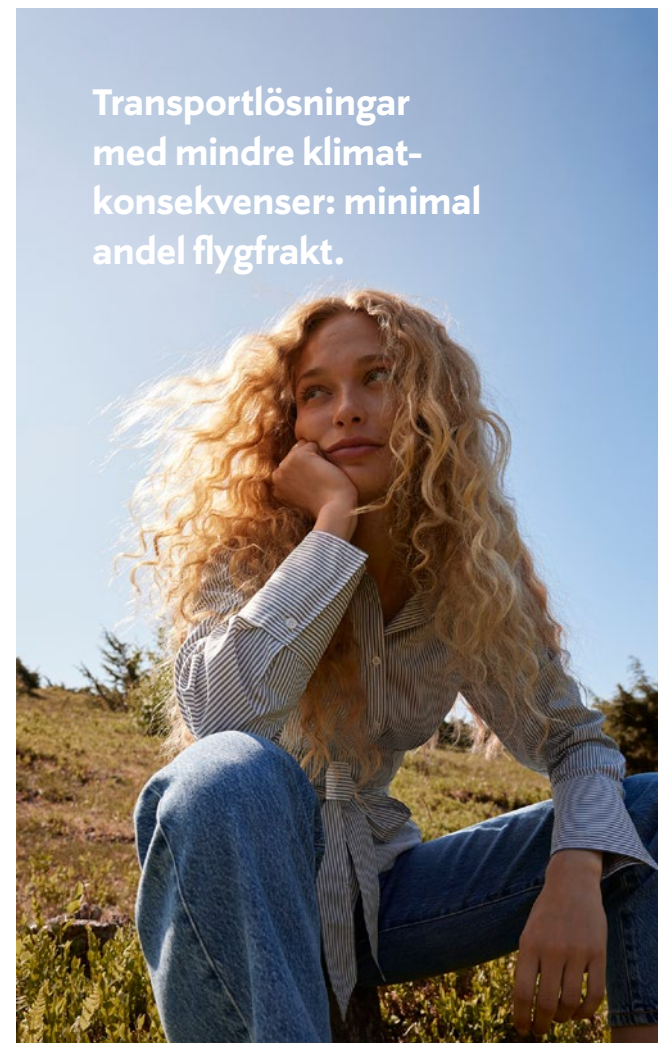
MILJÖLEDNING

Stockmannkoncernen iakttar miljölagstiftningen och kräver att dess partner också ska göra det. Lindex- och Stockmanndivisionen ställer upp specifika miljömål, fastställer indikatorer för att följa upp uppnåendet av målen och inför relevanta ledningsrutiner.

I Finland har Stockmanndivisionen haft ett ISO 14001-certifierat miljöledningssystem sedan 2003. Divisionens varuhus i Estland och Lettland har infört miljöledningssystemets operativa metoder och riktlinjer.

Lindexdivisionen har inte ett certifierat miljöledningssystem men har infört interna miljörelaterade riktlinjer, inklusive ett energieffektivitetskoncept.

**Transportlösningar
med mindre klimat-
konsekvenser: minimal
andel flygfrakt.**



ÖKAD CIRKULÄR EKONOMI I SORTIMENTET OCH AFFÄRSMODELLER

Stockmannkoncernen utvecklar hela tiden en affärsverksamhet som stöder cirkulär ekonomi genom att utreda nya lösningar som förlänger produkternas och materialens livscykel och som samtidigt sparar naturresurser och minskar klimatkonsekvenserna.

Koncernen instruerar också kunderna i hållbar konsumtion genom att öka informationen om till exempel underhåll av produkter för att förlänga deras livscykel samt service- och återvinningsmöjligheter. Produkter som kunder återlämnar säljs antingen som sådana eller om de inte är försäljningsbart skickas de till nedsatt pris till personalen eller doneras till välgörenhet. Förpackningsmaterialet från återlämnade produkter återvinns på normalt sätt.

LINDEXDIVISIONENS MÅL FÖR CIRKULÄR EKONOMI

Lindexdivisionen har framgångsrikt implementerat principer för cirkulär ekonomi i sin verksamhet sedan flera år. Divisionen siktar på att transformera sin affärsverksamhet så att den skapar värde och tillväxt samtidigt som klimatkonsekvenserna minskas, användningen av naturresurser minimeras och konsumentbeteendet påverkas för att minska överkonsumtion.

Lindex har två mål för omvandlingen. Fram till år 2025 kommer 100 % av divisionens material att återvinnas eller produceras på ett hållbart sätt och hela sortimentet kommer att designas så att det håller länge och baserar sig på cirkulära principer. År 2023 var 78 % av Lindex material återvunnet eller hållbart.

År 2023 främjade divisionen cirkulär ekonomi genom ett partnerskap med Infinited Fiber som tillverkar den patenterade fibern Infinna™ av textilavfall. Divisionen kommer att testa Infinna™ som råmaterial för att förbereda sig på fiberproduktion i kommersiell skala 2026.

STOCKMANNDIVISIONEN UTVECKLAR TJÄNSTER SOM STÖDER CIRKULÄR EKONOMI

Stockmanndivisionen strävar efter tillväxt enligt principerna för cirkulär ekonomi och fokuserar på att utveckla cirkulära tjänster som ett strategiskt tillväxtmål. År 2023 deltog divisionen i coachningsprogrammet Circular Design – a path towards the circular economy som fokuserar på principer och praktiska lösningar relaterade till cirkulär design baserad på cirkulär ekonomi. Programmet har främjat divisionens initiativ för cirkulär ekonomi.

För att ytterligare främja en övergång till cirkulär ekonomi har divisionen också utvecklat hanteringen av materialdata när det gäller dess egna varumärken och ett verktyg som räknar ut koldioxidutsläppen för material som används i de egna varumärkena.

STÖRRE SECONDHANDUTBUD

Lindexdivisionen har expanderat sitt utbud av begagnade barnkläder i Sverige och damkläder i Norge under de senaste åren. År 2023 började divisionen också sälja begagnade barnkläder i Finland och startade samarbete med secondhand-

Lindexdivisionen utredde nya cirkulära material.

nätbutiken Tradera för att ytterligare förbättra tillgången till secondhandprodukter online.

År 2023 utvidgade Stockmanndivisionen sitt utbud av högklassiga secondhandkläder på varuhuset i Helsingfors centrum. Dess nyaste partner är Ninyes, som återvinner barnkläder, och Luxury Helsinki, som säljer begagnade designväskor och accessoarer. Divisionens övriga partner inom cirkulär ekonomi är HSY, Emmy, Kierrätyskeskus, Mjuk och Relove. Stockmanndivisionen hjälper konsumenter att förlänga produkters livscykel genom att tillhandahålla tjänster såsom skräddare, tvätteri och skomakare.

MINDRE AVFALL, MER ÅTERVINNING

Det avfall som uppstår inom Lindex- och Stockmanndivisionen består främst av förpackningsmaterial. Inom Stockmanndivisionen uppstår också bioavfall i matbutikerna i Estland och Lettland samt i hyresgästernas restaurang- och kaféverksamhet.

STOCKMANNKONCERNENS AVFALL, TON 2021–2023

	LINDEXTDIVISIONEN			STOCKMANNDIVISIONEN		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
ÅTERVINNING						
<i>Kartong</i>	1 117	1 395	1 420	824	801	790
<i>Papper</i>	159	199	161	38	33	35
<i>Bioavfall</i>	4	-	2	624	686	615
<i>Plast</i>	684	712	574	46	28	33
<i>Glas</i>	-	-	-	25	29	40
<i>Metall</i>	-	-	6	45	39	34
<i>Elektronisk avfall (WEEE)</i>	18	-	1	6	2	3
UTNYTTJANDE						
<i>Blandat avfall</i>	147	-	184	138	135	179
<i>Brännbart avfall</i>	-	-	-	454	533	550
<i>Byggavfall</i>	82	-	-	180	150	-
FARLIGT AVFALL	10	0	1 203	4	3	2
TOTAL	2 221	2 306	3 551	2 382	2 438	2 280
<i>Återvinning, %</i>	70	100	61	67	66	68
<i>Utnyttjande, %</i>	-	0	5	32	34	32

Uppmärksamhet. En förändring har gjorts i koncernens beräkningsmetodik för åren 2021–2022 och siffrorna från tidigare år är därför inte jämförbara med dessa år. Den nya beräkningen motsvarar SBTI-krav som täcker Scope 1, 2, 3 och alla de mest relevanta kategorierna.

LINDEXTDIVISIONEN FOKUSERAR PÅ MINSKNING OCH ÅTERANVÄNDNING

Lindexdivisionen följer avfallsregeln minska, återanvänd och återvinn. Dessa regler implementeras genom att förhindra onödig produktion och minska överproduktion, återanvända produkter och till slut återvinna materialet.

Divisionen har utvecklat sin verksamhet så att den stöder återförsäljning av kläder eller återvinning av materialet. År 2023

samlade divisionen in ca 36 000 klädesplagg av kunder för återförsäljning. Dessutom återvann divisionen material i baby-pyjamas med fläckar eller slitna partier för att omvandla det till nya unika babyhattar som såldes i utvalda butiker.

För att minska avfallet i leveranskedjan och minimera överproduktionen började divisionen också utreda olika metoder för att ta fram bättre prognoser med hjälp av AI och maskininläring.



År 2023 främjade
Lindexdivisionen
cirkulär ekonomi
genom ett partnerskap
med Infinited Fiber.

Stockmanndivisionens
återvinningsgrad var
67 %



STOCKMANNDIVISIONEN MINSKADE MÄNGDEN AVFALL

Stockmanndivisionen fäster stor uppmärksamhet vid avfallssortering och återvinning genom att ordna utbildningar för personalen och hyresgästerna, utveckla riktlinjerna och göra sorteringen lättare. I verksamheten i Finland sker avfallssorteringen enligt ISO 14001-standard. Målet är att minska avfallet och återvinna så mycket som möjligt av det.

Stockmanndivisionens totala avfallsmängd minskade med ca 2 % (-7) 2023, och återvinningsgraden var 67 % (66). Stockmann bedriver nära samarbete med sin avfallshanteringstjänst i syfte att effektivisera återvinningsprocessen.

Om produkter inte blir sålda till normalt eller nedsatt pris på Stockmanns varuhus kan personalen köpa dem till ännu mer nedsatt pris. Divisionen bedriver också välgörenhetssamarbete för att främja återanvändning och återvinning genom att donera osålda produkter, varuprover och överlopsmaterial till lokala partner samt välgörenhets- och återvinningsorganisationer. Detta säkerställer att produkterna får användare.

HÖGRE ANDEL ÅTERVUNNET MATERIAL I FÖRPACKNINGAR

Stockmannkoncernen rapporterar användningen av förpackningsmaterial enligt EU:s förpackningsdirektiv. Koncernen fäster uppmärksamhet vid förpackningsmaterialets kvalitet och återvinningsmöjligheter samt mängden förpackningsmaterial i syfte att minimera förpackningarnas miljökonsekvenser. Koncernen strävar efter en större andel återvunnet material i förpackningarna.

Indexdivisionen strävar efter att eliminera användningen av engångsplast i transportförpackningar, som största delen av plasten används till. För närvarande använder divisionen engångsplast endast för sköra artiklar. Sammanlagt 98 % av plastförpackningarna består till 100 % av återvunnen eller återvinningsbar plast. Divisionen följer en cirkulär förpackningsstrategi för att säkerställa att förpackningsmaterial återanvänds eller återvinns i första hand.

Stockmanndivisionen har åtagit sig att minska användningen av plastpåsar enligt det finska samhällets åtagande för hållbar utveckling. Divisionens varuhus har slutat använda plastpåsar och ersatt dem med alternativa material som till exempel Paptic® som tillverkas av återvinningsbara träfibrer.

I Stockmanndivisionens nätbutik är förpackningsmaterial, såsom papplådor och papper, delvis tillverkat av återvunnet material. Divisionen använder plastfria leveransförpackningar i nätbutiken. Förseglade plastpåsar har i nätbutiken ersatts av klistermärken. Divisionen har också optimerat storleken på nätbutikens leveranslådor med hjälp av ett automationsprojekt för att minska mängden förpackningsmaterial.

FRÄMJANDE AV ANSVARSFULL VATTENANVÄNDNING GLOBALT OCH LOKALT

I Stockmannkoncernens egen verksamhet är vattenförbrukningen minimal. Lindexdivisionen främjar en hållbar vattenförbrukning i leveranskedjan för att minska de negativa konsekvenserna relaterade till vattenförbrukning i länder där egna varumärken tillverkas. Stockmanndivisionen minimerar vattenförbrukningen i sin egen verksamhet.

LINDEXDIVISIONEN STRÄVAR EFTER GLOBALT ANSVAR FÖR VATTEN

Lindexdivisionen har lovat framtida generationer att den arbetar för att vara ett företag som tar ansvar för vattnet. Divisionen har landspecifika policyer relaterade till vatten, och dess riskbedömning i fråga om vatten görs med hjälp av ett riskbedömningsverktyg som utvecklats av WRI Aqeduct. År 2023 utarbetade divisionen en heltäckande vattenstrategi och riktlinjer för vattenrelaterade aktiviteter.

Divisionens vattenstrategi baserar sig på både vattenkvantitet och -kvalitet. Målet är att bedöma tillgången till vatten för andra ändamål än jordbruk och produktion, såsom dricksvatten, fiske och annan jordbruksverksamhet. Ett annat mål är att se till att vatten som används i produktion är rent och kan ledas tillbaka till miljön. Detta förutsätter noggranna bedömningar av användning av kemikalier, utrustning och processer.

I anslutning till åtagandet att vara en hållbar förbrukare av vatten och stärka kvinnor samarbetar Lindexdivisionen med WaterAid. Målet är att förbättra tillgången till rent vatten och sanitet i hela världen med särskilt fokus på kvinnor och flickor när det gäller hygien i samband med menstruation.

Via partnerskapet har divisionen infört ett program i Bangladesh som strävar efter att förbättra sanitetsförhållandena med hjälp badrum och toaletter. Programmet ökar också medvetenheten och ordnar utbildningar i fabriker och lokalsamhällen. Divisionen har renoverat och byggt 100 sanitetsfaciliteter för kvinnor respektive män för anställda på textilfabriker och deras familjer i Dhaka och Yangon. Hittills har faciliteterna omfattat 13 400 personer. Programmets följande projekt i Savar, Dhaka, startades i oktober 2023 och väntas omfatta 8 700 personer.

STOCKMANNDIVISIONEN MINIMERAR VATTENFÖRBRUKNINGEN I SIN EGEN VERKSAMHET

Största delen av vattenförbrukningen inom Stockmann-divisionen står varuhusens restaurangkök och sanitetsfaciliteter för. Divisionen minimerar vattenförbrukningen genom att instruera personalen och hyresgästerna, förebygga och åtgärda även små läckage och skaffa effektiv vattenarmatur. Stockmanndivisionen använder kommunalt vatten.

BEGRÄNSAD ANVÄNDNING AV SKADLIGA KEMIKALIER

Inom textilindustrin används kemikalier i olika processer, såsom färgning, tryckning och tvättning. Stockmannkoncernen uppfyller kraven enligt REACH-regelverket och strävar aktivt efter att begränsa användningen av skadliga kemikalier i alla produkter.

Detta omfattar till exempel totalförbud mot användning av

perfluorerade ämnen (PFC) sedan år 2014. Förbudet gäller de egna varumärkenas ytterkläder inom bägge divisionerna. Dessa plagg behandlas i stället med Bionic-finish® ECO.

Dessutom har Lindexdivisionen frivilligt infört ett förbud mot cykliska siloxaner och perfluorerade alkylerade ämnen (PFAS) i kosmetika.

Lindex strävar efter att vara ett företag som agerar ansvarsfullt med vatten.



ARBETSGEMENSKAP

Vi strävar efter ett bättre arbetsliv genom att främja mångfald, jämställdhet och inkludering samt genom att stärka etiska arbetsrutiner i vår leveranskedja. Vi erbjuder våra anställda sunda och säkra arbetsförhållanden och stöder deras välbefinnande och kompetensutveckling.

- 30 Framsteg, utveckling och utmaningar
- 31 Jämställdhet och mångfald
- 34 Kompetensutveckling
- 35 Personalens välbefinnande
- 36 Sysselsättning

MOT ETT BÄTTRE ARBETSLIV

FRAMSTEG OCH UTVECKLING 2023

LINDEXDIVISIONEN

- Arbetet för att implementera strategin för mångfald, jämställdhet och inkludering (DEI) fortsatte och omfattade utbildning, diskussioner och fastställande av mål tillsammans med medarbetarna.
- För ledningen ordnades utbildning i inkludering och identifiering av omedvetna fördomar.
- Arbetet för att utveckla introduktionsutbildningen fortsatte.
- Enligt personalundersökningen Lindex Voice om DEI-frågor placerade sig divisionen i den högsta fjärdedelen inom branschen.

STOCKMANNDIVISIONEN

- Medarbetarnas inläring och utveckling främjades genom att ordna de första Karriärdagarna, fortsätta försäljarprogrammet och utveckla innehållet på divisionens inlärningsplattform.
- Personalenkäterna kompletterades av en separat enkät om mångfald, jämställdhet och inkludering (DEI) samt hälsoenkäter.
- Nya arbetshälsoteamet bestående av medarbetare påbörjade arbetet.
- Implementeringen av det nya HR-ledningssystemet stärkte analysen och insikterna rörande HR-frågor.

UTMANINGAR 2023

LINDEXDIVISIONEN

- Enligt personalenkäten Lindex Voice är medarbetarnas förtroende för divisionens möjligheter att åtgärda allvarliga missförhållanden lägre än väntat, vilket tyder på ett behov av vidareutveckling.

STOCKMANNDIVISIONEN

- Divisionens finansiella situation och företagsaneringen har orsakat osäkerhet bland personalen, och därför har divisionen fokuserat på att utveckla ledarskapet och den interna kommunikationen.
- Enligt en personalenkät bör karriär- och inlärningsmöjligheterna samt arbetshälsan vidareutvecklas.

Stockmannkoncernens styrka bygger på kundorienterade medarbetare.



FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD UNDER ÅRET

Lindex- och Stockmanndivisionens arbete för mångfald, jämställdhet och inkludering styrs av divisionernas jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Mångfald beaktas också när medlemmar väljs till Stockmannkoncernens styrelse och ledningsgrupper. Medlemmarna bör ha varierande utbildning och yrken, internationell bakgrund samt ålder och kön.

Inom Stockmanndivisionen i Finland följs belöningarna till kvinnor och män upp årligen med ett index. Identifierade orsaker till löneskillnader mellan könen omfattar bland annat skillnader mellan jobbroller och kvalifikationer och individuell kompetens inom samma arbetsutvärderingsgrad, vilket indexet inte beaktar. Potentiella löneskillnader inom Stockmanndivisionen bedömdes år 2023 i anslutning till lönebedömningsprocessen, och omotiverade löneskillnader åtgärdas.

PERSONALSTATISTIK 2023

	2023	2022	2021
<i>Antal anställda den 31 december</i>	6 062	6 008	5 833
i Finland (män/kvinnor)	222/1 325	234/1 385	214/1 298
i Sverige (män/kvinnor)	138/1 933	154/2 031	152/1 982
<i>Antal anställda i medeltal</i>	5 801	5 802	5 649
<i>Personal i medeltal, omräknat till heltidsanställda</i>	4 283	4 332	3 886
<i>Personal enligt anställningsförhållande och -kontrakt</i>			
visstidsanställda (män/kvinnor) / fastanställda (män/kvinnor)	17 (2/98) / 83 (10/90)	16 (5/95) / 84 (10/90)	17 (10/90) / 83 (2/98)
visstidsanställda (män/kvinnor) / fastanställda (män/kvinnor) i Finland	4 (3/97) / 96 (15/85)	7 (9/91) / 93 (15/85)	7 (8/92) / 93 (15/85)
visstidsanställda (män/kvinnor) / fastanställda (män/kvinnor) i Sverige	16 (2/98) / 84 (7/93)	20 (7/93) / 80 (7/93)	20 (7/93) / 80 (1/99)
<i>Andel av heltids-/deltidsanställda av personalen, %</i>	35/65	35/65	37/63
i Finland (män/kvinnor)	35 (27/73) / 65 (7/93)	36 (26/74) / 64 (8/92)	39 (25/75) / 61 (7/93)
utomlands (män/kvinnor)	35 (17/83) / 65 (1/99)	35 (18/82) / 65 (1/99)	36 (17/83) / 64 (2/98)
<i>Omsättning av fast anställd personal, i genomsnitt, %</i>	24	21	17
i Finland	14	17	16
i Sverige	9	12	8
<i>Nya fastanställda anställdes, %</i>	21	19	17
i Finland	11	17	9
i Sverige	6	8	5
<i>Personalkostnader, milj. euro</i>	212,1	212,1	194,6
<i>Personalkostnader, andel av omsättningen i %</i>	21,6	21,6	21,6
<i>Personalens genomsnittliga ålder</i>	38	35	38
i Finland	41	41	42
i Sverige	39	39	40
<i>Sjukfrånvaro, %</i>	5,4	6,1	5,1
i Finland	6,5	7,2	4,7
i Sverige	5,3	6,3	5,7
Rapporterade arbetsolyckor på arbetsplatsen + på resor till och från arbetsplatsen i Finland, st.	91 + 35	72 + 53	35 + 31
Rapporterade arbetsolyckor på arbetsplatsen i Sverige, st.	93	111	49
Kostnader för personalutbildning (Stockmanndivisionen, Finland utan direkta lönekostnader), milj. euro	0,2	0,3	0,1

PERSONAL ENLIGT KÖN

	2023	2022	2021
<i>MÄN/KVINNOR</i>			
Hela personalen, %	9/91	9/91	9/91
Direktörstitel, koncernen (%)	33/67	35/65	38/62
Koncernens ledningsgrupp, personer (%)	1/4 (25/75)	2/3 (40/60)	3/3 (50/50)
Styrelsen, personer (%)	3/3 (50/50)	3/4 (43/57)	3/4 (43/57)

STOCKMANN FINLAND: KVINNORS GRUNDLÖN I FÖRHÅLLANDE TILL MÄNS LÖN ENLIGT PERSONALGRUPP

INDEX	2023	2022	2021
Försäljare (timlön)	100	101	98
Lagerarbetare (timlön)	98	97	96
Kontorsarbetare (månadslön)	91	93	95
Högre tjänstemän och personer med ledningsuppgifter (månadslön)	84	87	79

Indexet är endast vägledande, eftersom det inte tar hänsyn till mångfalden av arbetsroller och krav samt skillnader i kompetensnivån.

NOLLTOLERANS MOT DISKRIMINERING

Inom Stockmannkoncernen råder nolltolerans mot diskriminering och annat osakligt beteende. Fall av diskriminering åtgärdas genom snabba utredningar, korrigerande åtgärder och uppföljning för att stärka företagspolicyer och främja en respekterande arbetsmiljö.

Under rapporteringsåret förekom det ett fall av sexuella trakasserier inom Stockmannkoncernen, och fallet behandlades genom gott samarbete med alla involverade parter. Det förekom inga fall av religiös eller politisk diskriminering inom koncernen.

LINDEXTDIVISIONEN UTARBETAR EN DEI-STRATEGI

Lindexdivisionen började utveckla en strategi för mångfald, jämställdhet och inkludering (DEI) för sin personal under år 2022. Strategin fokuserar på två mål: ökad mångfald och en inkluderande arbetsmiljö samt effektiv kommunikation om dessa värderingar. Framstegen mäts med hjälp av personalenkäten Lindex Voice, externa varumärkesundersökningar och divisionens nyckeltal för könsbalans.

Strategin utarbetades tillsammans med divisionens medarbetare samt involverade datainsamling inom divisionen genom enkäter, djupintervjuer och workshoppar. Personalens engagemang har införlivats i strategin genom utbildningar, diskussioner och gemensamma mål.

I linje med strategin har divisionens personalenkät kompletterats med sex DEI-specifika frågor. År 2023 var medeltalet för dessa frågor 8,7 (8,6) på en skala från 1 till 10, vilket placerar divisionen i den högsta fjärdedelen inom konsumentindustrin bland dem som använder

Stockmanndivisionen uppmuntrar sina medarbetare att uttrycka sig själva och sina identiteter i arbetsgemenskapen.

datainsamlingsplattformen. Enligt resultaten hör inkludering till divisionens starka sidor. Divisionens medarbetare upplever att människor med all slags bakgrund accepteras som de är.

Resultaten av dessa frågor används för att informera om divisionens DEI-strategi och återspeglas i implementeringen av den.

STOCKMANNDIVISIONEN GENOMFÖRDE EN SEPARAT DEI-ENKÄT BLAND PERSONALEN

Stockmanndivisionens jämställdhetsplan uppdateras regelbundet och godkänns av Stockmanns koncernnämnd. Syftet med planen är att identifiera strukturella frågor relaterade till arbetsuppgifter med hjälp av statistik och införa utvecklingsmål för att skapa en mer jämställd arbetsmiljö.

Stockmanndivisionen vill främja en mångfaldig arbetsgemenskap genom sin rekryteringspraxis. Divisionen värdesätter arbetssökandes varierande bakgrund och ser till att arbetsuppgifter, kompetenskrav och titlar är könsneutrala. Ålder, kön eller religiös övertygelse beaktas endast om det finns en motiverad orsak till det.

Divisionen genomför en personalenkät två gånger om året. År 2023 kunde även hyrd arbetskraft på divisionens logistikcentral svara på enkäterna. Enligt resultaten upplever medarbetarna att Stockmanndivisionens starka sidor utgörs bland annat av en känsla av arbetsenergi, möjlighet att uppnå arbetsresultat, teamsamarbete och möjlighet att förverkliga sig själv i arbetet. Divisionen bör fortsättningsvis särskilt fokusera på att förbättra den övergripande arbetsnøjdheten samt inlärnings- och karriärmöjligheterna.

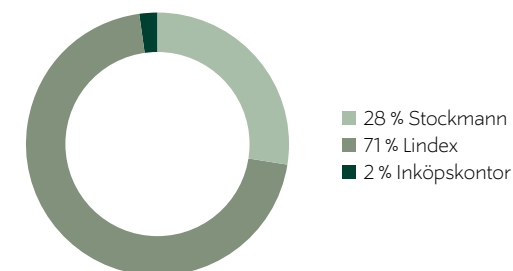
2023 genomförde divisionen också en separat personalenkät om mångfald, jämställdhet och inkludering (DEI).

Enkätresultaten användes för att planera och utveckla DEI-utbildning av divisionens chefer under året. Enkäten bildar också en grund för divisionens framtida arbete för att främja mångfald och inkludering samt medvetenheten om dessa frågor bland personalen.

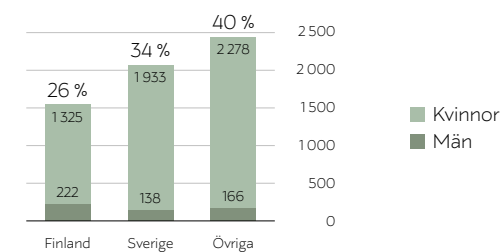
Stockmanndivisionen uppmuntrar sina medarbetare att uttrycka sig själva och sina identiteter i arbetsgemenskapen.

År 2023 var divisionen en officiell partner till Helsinki Pride, som är det största kultur- och människorättsevenemanget i Finland och som ordnas under den internationella Pride-månaden. Under Pride-veckan i Helsingfors manifesterade divisionen sitt stöd för jämställdhet, i synnerhet på varuhusen och kanaler i sociala medier.

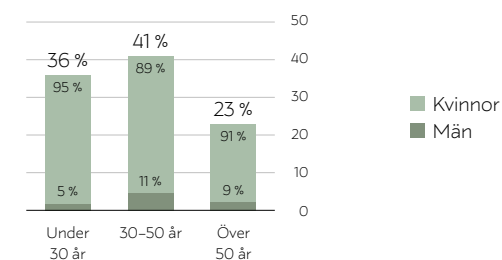
STOCKMANNKONCERNENS PERSONAL PER ENHET



STOCKMANNKONCERNENS PERSONAL PER LAND



STOCKMANNKONCERNENS PERSONAL ENLIGT ÅLDERGRUPP



Lindexdivisionen strävar aktivt efter att erbjuda alla en inkluderande och välkomnande arbetsmiljö.



STÖD FÖR FORTLÖPANDE INLÄRNING

Stockmannkoncernen siktar på att vara ett bolag där medarbetare kan växa, utvecklas och tillsammans bidra till en hållbar framtid. Möjligheterna till systematisk fortlöpande inläring utgör kärnan i koncernens HR-verksamhet.

De inlärningsmöjligheter som personalen erbjuds består av inläring i arbetet, utbildningsprogram online och interna coachingsessioner och utbildningar för representanter för olika funktioner och personalgrupper.

LINDEXDIVISIONEN FOKUSERAR PÅ DEI

Lindexdivisionens inlärnings- och utvecklingsmöjligheter fokuserar på mångfald, jämställdhet och inkludering (DEI). Genom att prioritera DEI vill divisionen skapa ett starkt varumärke och ett företag som beaktar sina befintliga och potentiella kunder. Divisionen strävar också efter att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare och främja bredare perspektiv för att bli mer innovativ och hållbar.

Utbildningar i inkludering och identifiering av omedvetna fördomar ordnas för medarbetarna och ledningen. Divisionen utvecklar också fortlöpande introduktionen av nya medarbetare med särskilt fokus på DEI.

Dessutom utbildar Lindex hela personalen i aktuella policyer relaterade till bland annat diskriminering, likabehandling och visselblåsning. För alla medarbetare ordnas grundläggande utbildning i divisionens strategi för hållbar vattenförbrukning.

Divisionen identifierar medarbetarnas utvecklingsbehov och -mål, och deras framsteg följs upp med hjälp av

personalenkäten Lindex Voice. Enkätresultaten används bland annat i medarbetarnas utvecklingsplaner.

STOCKMANNDIVISIONEN ORDNAR SINA FÖRSTA KARRIÄRDAGAR

Stockmanndivisionen identifierar medarbetarnas inlärnings- och utvecklingsbehov i samband med resultat- och utvecklingssamtalen, som kallas för framgångsdialoger. De förs med varje medarbetare minst två gånger om året. Dessutom ordnas introduktion för nya anställda inom Stockmanndivisionen. Inlärningsupplevelserna mäts regelbundet i personalenkäten.

År 2023 fortsatte Stockmanndivisionen att implementera inlärningsprogrammet Merchant Mindset på alla varuhus. Alla nyckelpersoner och största delen av försäljarna deltog i programmets workshoppar för att komma överens om operativa och administrativa åtgärder i syfte att förbättra kundupplevelsen.

De första Karriärdagarna, som presenterade divisionens interna roller, ordnades under 2023. Evenemanget bestod av fysiska seminarier som också var tillgängliga på intranätet. Dessutom kunde medarbetare följa med en kollega för att lära sig hur man agerar i en annan arbetsroll.

Under året 2023 ordnades sex Share & Learn-sessioner för divisionens chefer med teman såsom framgångsdialogprocessen. Divisionen ordnade också två Ledarskapsdagar för divisionens alla enhetschefer.

Under året var 207 kurser tillgängliga på divisionens eLearning-plattform. Närmare 1 200 medarbetare och chefer

slutförde kurser. E-inlärningsutbudet kompletteras av Coursera-plattformen. År 2023 genomfördes studier i bland annat företagsekonomi, IT och hälsa.

**Genom att prioritera DEI
skapar Lindexdivisionen ett
starkt företag som beaktar
sina kunder.**



STÖD FÖR PERSONALENS VÄLBEFINNANDE

Stockmannkoncernens företagshälsövård ordnas enligt lokal lagstiftning i alla verksamhetsländer.

Medarbetarnas välbefinnande och arbetarskydd diskuteras regelbundet i personalnämnderna, som verkar enligt lokal lagstiftning och representerar alla personalgrupper. Medarbetarnas välbefinnande mäts med hjälp av personalenkäter.

SYSTEMATISKT ARBETE FÖR ATT STÖDJA MEDARBETARNAS ARBETSFÖRMÅGA

År 2023 utvecklade Stockmanndivisionen en modell för att stödja medarbetarnas arbetsförmåga i Finland. Modellen omfattar alla stödprocesser. Dessutom blev välbefinnande ett område i personalens framgångsdialoger år 2023.

Stockmanndivisionens nya platsspecifika team för välbefinnande påbörjade arbetet år 2023. Dessa team, som består av medarbetare, strävar efter att ytterligare stärka medarbetarnas engagemang för att utveckla arbetshälsan.

Utöver den lagstadgade företagshälsövården omfattar Stockmanndivisionens företagshälsövård medicinsk vård, stöd för mental hälsa med låg tröskel och lättillgänglig fysioterapi utan remiss. Divisionen använder aktivt olika former av stöd för återvändande till arbetet efter sjukledighet, såsom försöksperioder, minskad arbetsbelastning eller sjukledighet på deltid.

Stockmanndivisionen tillämpar en modell för tidigt stöd för att följa upp och främja medarbetarnas arbetsförmåga och hälsa. I situationer med missbruk har divisionen ett missbrukarprogram som stöder intervention.

Personalens välbefinnande främjas genom medarbetarnas engagemang och samarbete.



SYSSELSÄTTNING LOKALT OCH GLOBALT

Stockmannkoncernens HR-policyer beaktar FN:s mål för hållbar utveckling och baserar sig på dess policy för mänskliga rättigheter och internationella åtaganden. Koncernen respekterar medarbetarnas grundläggande rättigheter, såsom föreningsfrihet och kollektivavtal.

Stockmannkoncernens alla medarbetare i Sverige, Norge och Finland, bortsett från högre tjänstemän, omfattas av kollektivavtal. Koncernen följer inte upp medlemskap i fackföreningar.

Stockmannkoncernens divisioner har separata HR-policyer. Implementeringen av dem följs upp med hjälp av personalenkäter, resultat- och utvecklingssamtal samt andra responskanaler. Divisionernas HR-direktörer ansvarar för ledningen av företagets mänskliga resurser och rapporterar till verkställande direktören eller operativa chefen för respektive division.

Stockmannkoncernen iakttar lagstiftningen i sina verksamhetsländer. Personalförmånerna kan omfatta företagshälsovårdstjänster, arbetsolycksfalls- och sjukförsäkring, föräldraledighet och pensionsförmåner.

Dessa förmåner bedöms och uppdateras regelbundet. I koncernens flesta verksamhetsländer får anställda förmåner som överstiger kraven enligt lagstiftningen, inklusive sjukförsäkring och personalrabatter.

Inom detaljhandeln är behovet av personal säsongsberoende till exempel på sommaren och kring julen samt under kampanjer. Vissa individuella medarbetare inom Stockmanndivisionen är anställda av divisionens hyresgäster som till exempel driver restauranger eller varuhusavdelningar.

IDENTIFIERING AV KONSEKVENSER FÖR LOKALSAMHÄLLEN

Stockmannkoncernen har utrett och identifierat sin inverkan på lokalsamhällen ur ett socialt och miljömässigt perspektiv. Koncernen har en betydande inverkan på sysselsättningen i de länder där produkterna tillverkas, i synnerhet bland kvinnor, vilket förbättrar deras position och utkomstmöjligheter.

Textilindustrin är koncentrerad till högriskländer där det enligt BSCI förekommer problem med arbetsförhållanden, mänskliga rättigheter och löner. Koncernens divisioner kräver att deras partner förbinder sig till ansvarsfull affärsverksamhet, utför självutvärderingar och låter sina fabriker revideras av tredje parter. Lindexdivisionen erbjuder också sina leverantörer verktyg som stärker kvinnor.

När det gäller miljöfrågor bedöms även textilfabrikernas energi- och vattenförbrukning, och miljöfrågor åtgärdas genom olika projekt som involverar flera intressenter.

Stockmanndivisionen har fortsatt att utveckla medarbetarupplevelsen och främjat medarbetarnas engagemang.





HÅLLBARHETSLEDNING OCH -PROGRAM

- 38 Hållbarhetsledning
- 41 Väsentlighet och samarbete med intressenter
- 44 Hållbarhetsprogram



HÅLLBARHETSLEDNING

Hållbarhetsarbetet inom Stockmannkoncernens divisioner Stockmann och Lindex baserar sig på FN:s mål för hållbar utveckling, koncernens hållbarhetsåtaganden samt respektive divisions vision, strategi, värderingar och väsentlighetsanalyser.

Divisionernas hållbarhetsstrategier revideras årligen av Stockmannkoncernens styrelse i anslutning till affärsstrategiprocessen. Utvecklingen av hållbarhetsarbetet följs upp årligen i anslutning till hållbarhetsrapporteringen och oftare i styrelsen och dess kommittéer till exempel i anslutning till finansiella mål och utvecklingsprojekt. Revisionskommittén och styrelsen godkänner upplysningarna om icke-finansiell information i anslutning till styrelsens verksamhetsberättelse. Styrelsen bedömer årsredovisningen såväl som koncernens hållbarhetsrapport.

Divisionerna uppdaterar sina hållbarhetsstrategier regelbundet och gör nya väsentlighetsanalyser för varje strategiperiod, i allmänhet en gång vart annat eller vart tredje år. Implementeringen av hela strategin följs upp halvårsvis. Framstegen mot varje mål följs upp som en del av den vanliga affärsledningen månatligen, halvårsvis eller årligen beroende på målet i enlighet med den grundläggande principen som fastställdes 2020.

Hållbarhetsrisker identifieras och behandlas i anslutning till koncernens riskhanteringsprocess, som även involverar styrelsen och revisionskommittén. Stockmannkoncernens direktör för juridiska ärenden ansvarar för riskhanteringen inom koncernen.



**Hållbarhet
är en del av
divisionernas
strategier och
verksamhet.**

HÅLLBARHETSLEDNING INOM LINDEXTDIVISIONEN

Lindexdivisionen beaktar globala och mänskliga faktorer i alla operativa beslut, vilket införlivar hållbarhet i divisionens affärsplaner och strategier.

Divisionens hållbarhetsarbete leds från huvudkontoret i Göteborg. Divisionens hållbarhetsdirektör, som stöds av ett team, ansvarar för hållbarhetsarbetets inriktning och strategi. Hållbarhetsdirektören deltar i divisionens ledningsgrupp och rapporterar direkt till divisionens verkställande direktör. Ordföranden för divisionens styrelse ansvarar för konsekvenser för mänskliga rättigheter.

Lindexdivisionens hållbarhetsteam säkerställer att divisionens hållbarhetsmål är vetenskapligt baserade och att strategin utgår från divisionens väsentlighetsanalys. Teamet stöder hela organisationen i implementeringen av hållbarhetsstrategin.

Lindexdivisionens produktionskontor har lokala hållbarhetsteam som utvecklar och implementerar strategin i divisionens leveranskedja. De lokala hållbarhetsteamens rapporter framstegen till både företagsägarna och divisionens hållbarhetsdirektör.

HÅLLBARHETSLEDNING INOM STOCKMANNNDIVISIONEN

Stockmannndivisionens hållbarhetsstrategi har integrerats i affärsstrategin. Divisionens ledningsteam ansvarar för implementeringen av strategin samt uppföljningen av den. Ledningsteamet godkänner också målen och fokusområdena för hållbarhetsstrategin och leder strategin. Teamet följer upp hållbarhetsarbetet halvårsvis. Ledningsteamet godkänner riktlinjerna och de viktigaste hållbarhetsprojekten, som implementeras med hjälp av standardledningssystem. Om nödvändigt etablerar ledningsteamet separata arbetsgrupper för att förbereda eller implementera beslut eller ärenden som ska behandlas.

Divisionens hållbarhetsfunktion ansvarar för definitioner av väsentlighet och implementeringen av divisionens hållbarhetsstrategi, -mål och -indikatorer. Den ansvarar också för utvecklingen, samordningen och rapporteringen av divisionens hållbarhetsarbete tillsammans med företagets ledning och enheternas experter. Den praktiska implementeringen och uppföljningen av hållbarhetsarbetet sker i enheterna som en del av deras dagliga verksamhet.

Dessutom ordnar Stockmannndivisionens styrgrupp för miljöledningssystemet regelbundet möten för att följa upp ärenden relaterade till miljöledningen i enlighet med ISO 14001-certifieringen i all verksamhet i Finland.



**Divisionernas
hållbarhetsstrategier
revideras årligen i anslutning
till affärsstrategiprocessen.**



MEKANISMER FÖR INGRIPANDE

Stockmannkoncernen har en visseblåsningstjänst som tillhandahålls av en extern part. Tjänsten är ett verktyg för koncernens medarbetare och divisioner, affärspartner och andra intressenter genom vilken de anonymt kan anmäla misstänkta eller konstaterade överträdelser av uppförandekoden eller koncernens andra policyer. Information om visseblåsningstjänsten och andra mekanismer för tillvägagångssätt finns på koncernens webbplats och intranät. Personalen kan också anmäla sina misstankar till sin närmaste chef, enhetens säkerhetschef, koncernledningen, avdelningen för juridiska ärenden eller den interna revisionen.

Alla anmälningar tas allvarligt och behandlas konfidentiellt. Alla incidenter rapporteras till den interna revisionen och chefsjuristen som rapporterar sina observationer till styrelsens revisionskommitté. Eftersom alla avvikelser och oetiska handlingar kan vara skadliga för affärsverksamheten och intressentrelationerna, tas de alltid på allvar.

År 2023 rapporterades 1 (1) incident via kanalen. Den utreddes och relevanta åtgärder vidtogs. Stockmannkoncernens chefsjurist följer upp rättslig efterlevnad och etiska affärsrutiner samt startar en intern revisionsprocess för att åtgärda missförhållanden.

STOCKMANNKONCERNENS UPPFÖRANDEKOD

Stockmannkoncernens uppförandekod fastställer arbetssätten för personalen och ledningen. Koncernen kräver också att dess leverantörer och andra partner iakttar uppförandekoden, som omfattar följande huvudteman:

- Efterlevnad av lagstiftning och etiska affärsprinciper
- Fri konkurrens och konsumenträttigheter
- Medarbetare och arbetsförhållanden
- Miljö
- Korruption och intressekonflikter

Ansvarsfull affärsverksamhet specificeras i följande dokument:

- Stockmanns antikorrupsionspolicy
- Stockmanns människorättspolicy

Ytterligare information om Stockmannkoncernens policyer finns **här**.

VÄSENTLIGHET OCH SAMARBETE MED INTRESSENER

Stockmannkoncernen har gjort en dubbel väsentlighetsbedömning som är i linje med EU:s direktiv om företagens hållbarhetsrapportering (CSRD) och som utgör grunden för divisionernas hållbarhetsstrategier. I anslutning till den dubbla väsentlighetsprocessen år 2023 genomfördes en intressentenkät som var i linje med CSRD-kraven.

Enkäten fokuserade på intressenternas synpunkter på de viktigaste hållbarhetsrelaterade konsekvenserna, riskerna och möjligheterna i koncernens verksamhet och i synnerhet i dess värdekedja. Den gör det lättare för koncernen att identifiera och prioritera de viktigaste hållbarhetsfrågorna för både företaget och intressenterna.

Den dubbla väsentlighetsbedömningen omfattar både finansiella och icke-finansiella faktorer. Å ena sidan fokuserar den på företagets inverkan på människor och planeten och å andra sidan granskar den hur hållbarhetsrelaterade frågor påverkar företagets affärsmodell och verksamhet. Den dubbla väsentlighetsbedömningen kommer att slutföras i början av 2024. Dess resultat kommer att användas i rapporteringen 2024 och företagets strategiska arbete.

För att lägga en grund för Lindex hållbarhetsstrategi genomförde divisionen en omfattande intressentenkät år 2021. Syftet var att samla in respons av intressenter om hållbarhet för att stödja divisionens rapportering och etablera prioriterade områden. De centrala resultaten visas i tabellen nedan. Ytterligare information finns i Lindex hållbarhetsrapport 2023 under "Väsentlighet" i avsnittet om rapportens bakgrund.

LINDEXDIVISIONENS VÄSENTLIGHETSANALYS



Hög ————— Väldigt hög —————>

BETYDELSE AV EKONOMISKA, MILJÖMÄSSIGA OCH SOCIALA EFFEKTER

STOCKMANNDIVISIONENS VÄSENTLIGHETSANALYS

STOCKMANNDIVISIONENS INTERNA INTRESSENER	Hög-Kritisk	<p>INKLUDERA</p> <ul style="list-style-type: none"> Tillhandahållande av hållbara produkter och tjänster Fokus på cirkulär ekonomi Ökad andel produkter tillverkade av hållbara material Goda relationer mellan anställda och arbetsgivare Minskat bioavfall (Estland och Lettland) 	<p>FOKUSERA</p> <ul style="list-style-type: none"> Miljömässig och social hållbarhet i leveranskedjan Säkerställande av transparens och spårbarhet i leveranskedjan Miljökonsekvenser av produktleveranser Säker och hållbar textilindustri Mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter i leveranskedjan Rättvisa spelregler i leveranskedjan Förståelse av kundernas behov God förvaltning och ledning Säkerställande av lönsamheten och tillväxten i affärsverksamheten Fortlöpande utveckling av personalens kunskap och kompetens Investeringar i medarbetarnas välbefinnande, hälsa och arbets säkerhet Åtgärder mot klimatförändringen Öppen och tillförlitlig kommunikation
	Låg-Måttlig	<p>INTE I HUVUDFOKUS</p> <ul style="list-style-type: none"> Sysselsättning Jämlikt bemötande av anställda Åtgärdande av osakligt beteende och förebyggande av trakasserier Efterlevnad av konkurrenslagstiftning och säkerställande av fri konkurrens Förebyggande av korruption och grå ekonomi Säkerställande av kundernas integritet Ansvarsfull marknadsföring Aktivt samarbete med detaljhandelsorganisationer och fackföreningar Samarbete inom välgörenhet Minimering av användning av kemikalier i produkter 	<p>INKLUDERA</p> <ul style="list-style-type: none"> Hållbara alternativ i sortimentet Åtgärder för att minska användning av plast Minskad användning av förpackningsmaterial i näthandeln Ersättande förpackningsmaterial och shoppingkassar Tydliga märkningar på produkter Säkerställande av produkternas säkerhet, hållbarhet och kvalitet Främjande av biodiversitet Tillhandahållande av produkter som stöder en hållbar livsstil bland kunder Rättvisa partnerskap Respekt för medarbetarnas mångfald

Låg-Måttlig

Hög-Kritisk

EXTERNA INTRESSENER (INKLUSIVE STOCKMANNKONCERNENS EXTERNA INTRESSENER)

Stockmanndivisionens hållbarhetsstrategi 2022–2025 baserar sig på väsentlighetsanalysen och en omfattande intressentenkät från år 2021. För att främja den operativa utvecklingen inom Stockmanndivisionen kompletterades responsen av en konsumentenkät som riktade sig till både kunder och andra. Enkäten besvarades av 760 personer. Resultaten bildar grunden för utformningen av strategin och vidareutvecklingen av hållbarhetsarbetet.

HÅLLBARHET PÅ STYRELSENS AGENDA

Eftersom Stockmannkoncernen för närvarande inte har en gemensam hållbarhetsstrategi, har synpunkterna av koncernens intressenter och styrelse beaktats i Stockmanndivisionens väsentlighetsbedömning. Styrelseledamöterna har deltagit i väsentlighetsbedömningen genom djupintervjuer i vilka de preliminära resultaten har bedömts och diskuterats.

Koncernens styrelse diskuterar divisionernas hållbarhetsstrategier, fokusområden och risker i anslutning till strategi-processen.

FORTLÖPANDE DIALOG MED
INTRESSENTERNA

Stockmannkoncernen för en aktiv och fortlöpande dialog med sina intressenter för att stärka relationerna och i högre grad möta förväntningarna på koncernen. Koncernen har identifierat fem centrala intressentgrupper som påverkar dess affärsverksamhet mest och som mest påverkas av den. Dessa centrala intressenter har identifierats genom en process som beaktar deras inverkan på vår verksamhet och vice versa.

SAMARBETE MED INTRESSENER

INTRESSENT	VÄXELVERKAN	CENTRALA INTRESSEN OCH FRÅGOR FÖR INTRESSENER 2023	BEMÖTANDE AV INTRESSENER FÖRVÄNTNINGAR
KUNDER			
Kunderna är en särskilt viktig intressentgrupp för Stockmannkoncernen.	Växelverkan på varuhusen, i modebutikerna och på de digitala marknadsplatserna samt på evenemang, kundservice, kundenkäter och -paneler, marknadskommunikation, stamkundsprogram, kundtidningen, webbplatser, sociala medier, mobilappar och pressmeddelanden	Kundservice och -nöjdhet, kunders integritetsskydd, material och kemikalier i produkter, anställningsförhållanden och löner i leveranskedjor, djurens välbefinnande, geopolitiskt läge.	Vi fortsatte att utveckla vår verksamhet och vårt sortiment för att bättre bemöta våra kunders förväntningar. År 2023 genomförde vi en dubbel väsentlighetsundersökning inom bägge divisionerna i syfte att förbättra vår verksamhet och uppfylla CSRD-kraven.
PERSONAL			
Stockmannkoncernen värdesätter sina anställda och deras engagemang för företaget. Fokus ligger på att ständigt förbättra arbetsmiljön och utveckla interaktionen med medarbetarna.	Prestations- och utvecklingssamtal, personalenkäter, medarbetarråd, medbestämmande, omställningsförhandlingar, personalevenemang, workshoppar, intranät, Teams.	Medarbetarnas välbefinnande och säkerhet, fortlopande lärande, yrkes- och karriärutveckling, ökad förståelse av mångfald, jämställdhet och inkludering, moderna samarbetsplattformar och kommunikationskanaler, hållbarhetsframsteg	Personalen inom bägge divisionerna deltog på olika sätt i utvecklingen av verksamheten genom fortlopande dialog och utvecklingsprojekt. Utvecklingsindikatorer baserade på personalenkäter.
AKTIEÄGARE OCH INVESTERARE			
Stockmannkoncernen har som mål att vara en attraktiv investering på kapitalmarknaden.	Börsmeddelanden, pressmeddelanden, finansiella rapporter, årsredovisning, koncernens webbplats, webcasts, möten med investerare, kapitalmarknadsdag, bolagsstämma, enkäter och kanaler i sociala medier.	Finansiella resultat, strategin and företagssaneringsprogrammet, strategisk utvärdering, hållbarhetsframsteg, kund- och personalnöjdhet.	Vi kommunicerar öppet och transparent med aktieägarna. Vi deltog till exempel i Carbon Disclosure Project (CDP) och FN:s Global Compact CoP, och svarade på många hållbarhets- och ESG-enkäter.
VARU- OCH TJÄNSTELEVERANTÖRER			
Stockmannkoncernen har ett nära samarbete med sina varuleverantörer för att främja en hållbar värdekedja.	Möten, förhandlingar, workshoppar, samarbetsprojekt och -kampanjer, fabriksbesök och -revisioner, webbplats, leverantörsundersökningar.	Utveckling av sortimentet tillsammans med varu- och tjänsteleverantörer, implementering av hållbarhetsmål och -initiativ i affärsverksamheten, framhävande av hållbarhetsfrågor, såsom klimat, miljö, mänskliga rättigheter, material, produktionsprocesser och transparens.	Vi förde aktivt dialog om hållbarhets- och säkerhetsfrågor med våra inköpskontor och tjänsteleverantörer. Lindex fortsatte att utveckla verktyget WE Women för att förbättra jämställdhet och inkludering i sin leveranskedja.
MYNDIGHETER OCH ICKE-STATLIGA ORGANISATIONER			
Vi samarbetar och för en kontinuerlig dialog med myndigheter och icke-statliga organisationer i syfte att utveckla vår affärsverksamhet.	Aktiviteter i organisationer, samarbete, projekt, samarbetsmöten, deltagande i undersökningar, välgörenhetsarbete, webbplatser, årsredovisning.	Risker relaterade till miljön och de mänskliga rättigheterna i leveranskedjan, hantering av leveranskedjan på ett transparent sätt, arbetsrutiner i vår egen verksamhet, klimatförändringar, djurens välbefinnande, användning av plast, cirkulär ekonomi, efterlevnad av regelverk och anvisningar.	Vi svarade på enkäter, gav intervjuer och fortsatte dialogen med myndigheter och organisationer. Vi deltog i flera välgörenhetskampanjer.

HÅLLBARHETSPROGRAM

LINDEXDIVISIONENS MÅL: STÄRKA KVINNOR

TEMA	MÅL	DEFINITIONS- OCH UPPFÖLJ- NINGSRAM – ARBETET PÅGÅR	KOMPLETTE- RANDE KPIS	FRAMSTEG 2019	FRAMSTEG 2020	FRAMSTEG 2021	FRAMSTEG 2022	FRAMSTEG 2023	NOTER 2023
Köns- inkluderande arbetsplatser	Fram till 2025 har Lindex leverantörer, som står för 80 % av vår produktion, genomfört programmet för att stärka kvinnor och anamma dess lärdomar	Ja		Leverantörerna står för 38 % av orderkvantiteten	Leverantörerna står för 51 % av orderkvantiteten; inte vidareutvecklats 2020 på grund av covid-19	Leverantörerna står för 51 % av orderkvantiteten	Leverantörerna står för 57 % av orderkvantiteten	59 %	Kalkyleringsmetoden justerades år 2023 och beaktar nu leverantörsvolym som har engagerat sig till WE Women / Lindex totalvolym. År 2023 inledde vi även en pilotering i Kina med Family Friendly Factories (FFF) av China National Textile and Apparel Council (CNTAC).
			Antal fabriker som ordnade chefsutbildningar för kvinnor				Bangladesh: 14 fabriker (51 % av våra leverantörer), Indien: 2 fabriker (28 % av våra leverantörer)	Bangladesh: 22 fabriker (88 % av våra leverantörer) Indien: 4 fabriker (57 % av våra leverantörer)	
			Antal kvinnliga chefer				Utgångspunkten i Bangladesh är 546 (10,7 % av cheferna), medan den i Indien är 62 (8,4 % av cheferna)	Bangladesh: 15 % av cheferna Indien: 12 % av cheferna	

LINDEXDIVISIONENS MÅL: RESPEKTERA PLANETEN

TEMA	MÅL	DEFINITIONS- OCH UPPFÖLJ- NINGSRAM – ARBETET PÅGÅR	KOMPLETTE- RANDE KPIS	FRAMSTEG 2019	FRAMSTEG 2020	FRAMSTEG 2021	FRAMSTEG 2022	FRAMSTEG 2023	NOTER 2023	
Klimat	Lindex egna verksamheter är klimatneutrala innan år 2023	Ja		Utsläppen har minskat med 22 %	Utsläppen har minskat med 23 %	Utsläppen har minskat med 58 %	Utsläppen har minskat med 58 %	Utsläppen har minskat med 50 %	Detta jämfört med nivån år 2017, som ursprungligen inkluderade kompensation, vilket inte längre är en del av vår strategi. Vi har uppdaterat detta mål att bli mer ambitiöst och i linje med SBTi.	
	Innan år 2030 har vi uppnått en 50 % minskning av CO ₂ utsläpp inom Lindex hela värdekedja (år 2017 som utgångspunkt)	Ja				Utsläppen har minskat med 21 %	Utsläppen har minskat med 25 %	Utsläppen har minskat med 42 %	Exkluderar produktutsläpp i kundanvändning. Förutom tvätt och vård av plaggen, omfattar produktutsläppen i kundanvändning även antaganden om kundtransporter till och från butikerna.	
Cirkulär ekonomi	Innan år 2026 är 100 % av Lindex material återanvänt eller ansvarsfullt anskaffat	Ja		65 %	68 %	78 %	80 %	78 %	Ett plagg räknas enligt vårt 100 %-mål om det innehåller 50 % eller mer "mer hållbara material". Vi har betecknat "mer hållbara material" att avse att råvaran kommer från en förnybar eller återvinningsbar källa, och att fibern odlas eller produceras med metoder som har mindre negativ inverkan på naturens resurser jämfört med konventionella alternativ	
	Innan år 2026 inkluderar 70 % av alla produkter minst 15 % återvunnet material	Ja				16 %	27 %	42 %	Vi har nu ett specifikt mål för återvunnen fiberupptagning och förlängde därmed vårt engagemang till år 2026 jämfört med vårt tidigare mål som var år 2025.	
	Innan år 2025 kommer hela vårt sortiment att vara designat utgående från hållbarhet och/eller cirkularitet	Ja						61 % av teamen har börjat designa produkter enligt våra principer för cirkulär	Framöver kommer vi att anpassa detta mål enligt de kommande EU-förordningarna om ekodesign.	
	Innan år 2025 kommer alla våra egna butiker att ha fungerande insamlings- och återvinningsystem för papper och plastavfall	Ja				89 %	92 %	96 %	96 %	
	Innan år 2025 följer alla pappers- och plastförpackningar vår strategi för återvinningsmaterial	Ja						Alla transport- och lagerförpackningar i plast består till 100 % av återvunnet material	98 % av alla plastförpackningar är till 100 % tillverkade av återvunnet material	Detta inkluderar våra transportförpackningar, nätbutikens konsumentförpackningar, plastpåsar och försäljningsförpackningar.

LINDEXDIVISIONENS MÅL: RESPEKTERA PLANETEN

TEMA	MÅL	DEFINITIONS- OCH UPPFÖLJ- NINGSRAM – ARBETET PÅGÅR	KOMPLETTERANDE KPIS	FRAMSTEG 2019	FRAMSTEG 2020	FRAMSTEG 2021	FRAMSTEG 2022	FRAMSTEG 2023	NOTER 2023
Natur- resurser	Fram till 2025 mäter Lindex alla affärspartner med vattenintensiv verksamhet sin vattenförbrukning samt har fastställt reduktionsmål och införlivat reduktion, återanvändning och återvinning av avloppsvatten i sina miljöhanteringssystem	Ja		Kartläggning och verifiering pågår	Grundlig kartläggning av vattenrelaterade risker enligt tier 1 och 2 är klara. Vi har också utvecklat en handlingsplan för varje marknad i syfte att nå våra mål.		79 %	72 %	Kalkyleringsmetoden preciseras för år 2024. Den nuvarande mätaren beskriver miljöansvaret på en bredare nivå och omfattar vatten, klimat samt övriga områden.
	Fram till 2025 har vi eliminerat alla utsläpp av farliga och giftiga substanser från Lindex leveranskedja samt främjat en mer transparent och hållbar användning av kemikalier	Ja		Kartläggning och verifiering pågår	Vi har fokuserat på att utvidga kartläggningen och verifieringen.		79 %	72 %	Kalkyleringsmetoden preciseras för år 2024. Den nuvarande mätaren beskriver miljöansvaret på en bredare nivå och omfattar vatten, klimat samt övriga områden.
			Andel vertikala leverantörer i Bangladesh, Indien, Turkiet, Pakistan och Sri Lanka som följer lokala nationella krav eller högre standarder (ZDHC) i fråga om avloppsvatten.				100 %	100 %	
			Andel tier 1-leverantörer som ger anställda tillgång till rent vatten och sanitetsutrymmen enligt sociala revisioner.				100 %	100 %	

Introduktion

Vårt sätt att
arbeta

Miljö

Arbetsgemenskap

Hållbarhetsledning och
-programRapporteringsprinciper
och GRI-index

LINDEXDIVISIONENS MÅL: SÄKERSTÄLLA MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

TEMA	MÅL	DEFINITIONS- OCH UPPFÖLJ- NINGSRAM – ARBETET PÅGÅR	KOMPLETTERANDE KPIS	FRAMSTEG 2019	FRAMSTEG 2020	FRAMSTEG 2021	FRAMSTEG 2022	FRAMSTEG 2023	NOTER 2023	
Säkerställa mänskliga rättigheter	Fram till 2025 har Lindex leverantörer, som står för 80 % av vår produktion, helttransparenta leveranskedjor	Framskrider							Även om vi redan har kartlagt stora delar av vår leveranskedja, är den IT-infrastruktur som behövs för att möjliggöra SC-transparens och produktpårbarhet fortfarande under utveckling.	
	Fram till 2025 har Lindex leverantörer, som står för 80 % av vår produktion, förbundit sig till att förbättra arbetsvillkoren	Ja		77 % (av de 30 största leverantörerna)	70 % (av de 30 största leverantörerna)		72 % (av de 30 största leverantörerna)	78 % (av Lindex totala volym)	Kalkyleringsmetoden justerades år 2023 och beaktar nu volymen av leverantörer som visar engagemang för att förbättra arbetsförhållandena / Lindex totalvolym.	
	Fram till 2025 har Lindex leverantörer, som står för 80 % av vår produktion, infört ett program för löner som det går att leva på	Ja				40 %		83 %	83 %	
			Andel tier 1-leverantörer som utbetalar lön digitalt					98 %	100 %	
			Bland Lindex volym på 100 %, är procentandelen av affärsvolymen verifierad som tillfredsställande vid en självutvärdering			40 % (av de 30 största leverantörerna)		86 % (av de 30 största leverantörerna)	74 % (av Lindex totala volym)	KPI:et justerades år 2023 och beaktar nu volymen av leverantörer som är verifierade som tillfredsställande vid en självutvärdering / full Lindex volym. Detta är också anledningen till att vi ser en minskning från förra året.
			Bland Lindex volym på 100 %, andelen av affärsvolymen som beräknar levnadslön.			40 % (av de 30 största leverantörerna)		83 % (av de 30 största leverantörerna)	83 % (av Lindex totala volym)	KPI:et justerades år 2023 och beaktar nu volymen av leverantörer som beräknar levnadslön / full Lindex volym.
			Diskriminering och trakasserier i Lindex egen verksamhet	Huvudkontoret har deltagit i utbildning i trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen	Framstegen mättes inte 2020 på grund av fokus på covid-19	Under år 2021 rapporterades ett fall av diskriminering i Norge och ett fall av trakasserier i Sverige till HR; bägge löstes under året.	Under 2022 förekom ett fall via vårt whistleblowing-system. Det upplärdades under året.	Inga rapporterade fall år 2023		

LINDEXDIVISIONENS MÅL: SÄKERSTÄLLA MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

TEMA	MÅL	DEFINITIONS- OCH UPPFÖLJ- NINGSRAM – ARBETET PÅGÅR	KOMPLETTERAN- DE KPIS	FRAMSTEG 2019	FRAMSTEG 2020	FRAMSTEG 2021	FRAMSTEG 2022	FRAMSTEG 2023	NOTER 2023
<i>Mångfald, jämsliddhet och inkludivitet (DEI)</i>	En inkluderande arbetsplats	Framskrider					Lindex har bestämt sig för att utbilda alla chefer och team i DEI. Utbildningar för chefer på huvudkontoret påbörjades under andra kvartalet 2022.	All personal förutom butikspersonalen har genomgått utbildning	Området kommer att utvecklas fortlöpande, och målen uppdateras under processen. Framstegen följs upp med hjälp av specifika frågor i Lindex Voice.
	Ökad mångfald	Framskrider					Lindex har fastställt sitt mål och fattat beslut om att arbeta med kommunikation, medvetenhet samt att fokusera mer på jämställdhet mellan könen. En välorganiserad process utvecklas.	Intern och extern kommunikation om DEI upprätthålls. Introduktionsprocessen framskrider planenligt. Rekryteringsutbildningen har uppdaterats.	Området kommer att utvecklas fortlöpande, och målen uppdateras under processen. Framstegen följs upp med hjälp av specifika DEI frågor i Lindex Voice.

Introduktion

Vårt sätt att
arbeta

Miljö

Arbetsgemenskap

Hållbarhetsledning och
-programRapporteringsprinciper
och GRI-index

STOCKMANNDIVISIONENS MÅL: LÖNSAM OCH HÅLLBAR AFFÄRSVERKSAMHET

STRATEGISKA PRIORITERINGAR FÖR STOCKMANNS SOCIALA HÅLLBARHET 2022–2025	ÅTGÄRDER	KORTSIKTIGA ÅTGÄRDER	LÅNGSIKTIGA ÅTGÄRDER	KPI	LÖNSAMHET	STATUS
<i>En hållbar och stabil avkastning till ägarna genom mervärde för alla intressenter</i>	En förbättrad ekonomisk prestanda	Ökat antal besökare och större omsättning	Större marknadsandel	Positivt nettoresultat		● Framskrider • Mer information finns att läsa i ekonomiska översynen
	Ökat värde för aktieägare	Slutförande av företags-saneringsprogrammet	Återinförande av dividendbetalningar	Positivt nettoresultat		● Framskrider • Mer information finns att läsa i ekonomiska översynen
<i>Säkerställande av en lönsam affärsverksamhet genom att bemöta kundernas behov</i>	Fortlöpande förbättring av kundupplevelsorna för att nå en hög kundnöjdhet	Kundsynpunkter med hjälp av programmet Voice of Customer. Stamkundprogrammet MyStockmann har utvecklats med beaktande av kundernas behov och medför nya och mer aktiva medlemmar	Identifiering av kundbehov och uppmuntran till hållbar konsumtion, fortlöpande utveckling	EVI-förbättring på touchpoint-nivå	Egna funktioner	● Uppnått • År 2023 var EVI-resultat på divisionsnivå 62 (58). Varuhusens EVI-resultat var 65 (65), kundtjänstens 33 (22) och nätbutikens 62 (54). • Tillväxt i antalet aktiva MyStockmann-medlemmar 808 000 (790 000), MyStockmann-medlemmar totalt 1,4 miljoner (1,4)
<i>Transparent kommunikation och god bolagsstyrning</i>	Säkerställande av kundernas dataskydd i en operativ miljö med flera kanaler	Fortlöpande utveckling av Stockmanns GDPR och informationssäkerhetsprocess	Fortlöpande utveckling av Stockmanns GDPR och informationssäkerhetsprocess	Inga avvikelser		● Uppnått • Inga avvikelser
	Transparent kommunikation med intressenterna	Vi bevarar den nuvarande nivån och för en aktiv dialog med intressenterna	Vi utvecklar rapporteringen aktivt enligt ändringarna av rapporteringsdirektivet och intressenternas behov	Inga avvikelser från direktiven eller myndighetskraven		● Uppnått • Inga avvikelser
	Upprätthållande av den höga nivån i arbetet mot korruption och konkurrensförvrängande verksamhet	Stockmanns alla medarbetare har slutfört Code of Conduct-utbildningen	Stockmanndivisionen har en e-inlämningsplattform	Inga avvikelser	● Framskrider • Finland: 93 % (93) • Lettland: 100 % (100) • Estland: e-inlämningsplattformen ej i full användning, 100 % har läst genom	

Introduktion

Vårt sätt att arbeta

Miljö

Arbetsgemenskap

Hållbarhetsledning och -program

Rapporteringsprinciper och GRI-index

STOCKMANNDIVISIONENS MÅL: MILÖRELATERAD HÅLLBARHET 1/2

STRATEGISKA PRIORITERINGAR FÖR STOCKMANNNS SOCIALA HÅLLBARHET 2022–2025	ÅTGÄRDER	KORTSIKTIGA ÅTGÄRDER	LÅNGSIKTIGA ÅTGÄRDER	KPI	LÖNSAMHET	STATUS
<i>En hållbar värdekedja med tanke på miljön</i>	Kundernas hälsa och produktsäkerhet (bl.a. material, kemikalier)	Vi följer aktivt med förändringarna i regleringen och upprätthåller en hög säkerhet i alla produktkategorier och tjänster	Vi följer aktivt med förändringarna i regleringen och upprätthåller produktsäkerheten	Noll avvikelser	Alla funktioner	● Uppnått • Inga avvikelser
	Miljörelaterad bedömning av leverantörer	Identifiering av bästa praxis för leverantörernas miljörelaterade hållbarhet och utveckling av verksamheten tillsammans med dem och de andra intressenterna	Vi stöder fortlöpande utvecklingen av hållbar praxis för leverantörer tillsammans med övriga intressenter	Fastställ målen		● Framskrider • Börjat identifiera och bygga upp praxis
<i>Åtgärder för att motverka klimatförändringen</i>	Säkerställande av hållbara inköpsrutiner	Utveckling och uppföljning av en hållbar inköpsprocess	Uppföljning och vidareutveckling av en hållbar inköpsprocess	Adekvat omsorg, due diligence, till 100 %		● Framskrider • Arbetet framskrider
	Fastställande av vetenskapligt baserade klimatmål (SBT) och en verksamhetsplan	Utveckling av utsläppsberäkningen så att den motsvarar SBT-kraven och omfattar Scope 1, 2, 3 samt väsentliga kategorier och effektivare lösningar för att minska utsläppen	Aktiv uppföljning och utveckling av utsläppsberäkningen i divisionens alla verksamhetsländer	SBTi-målen klara för valideringsprocess Q4/2023		● Uppnått • CO ₂ e-beräkningen har utvidgats för att motsvara SBT-kraven. ● Uppnått • SBT-målen satta innan 10/2023, inväntar slutligt godkännande.
	Förbättrad energieffektivitet och minskade utsläpp	Vi utvecklar och följer upp utsläppsredovisningen för att effektivisera hållbara lösningar	Uppföljning och vidareutveckling av utsläppsredovisningen	Uppnå Stockmanns vetenskapligt baserade mål på en 42 % minskning av CO ₂ e innan år 2030 (jämfört med nivån år 2022)	● Framskrider	
	Minskning av avloppsvatten och avfall	Minskning av mängden bioavfall på varuhusen i Baltikum och aktivt utnyttjande av nya återvinningsmodeller i all verksamhet	Administration av Stockmanns verksamhet i Finland enligt ISO 14001-certifikatet och införande av principerna för miljösystemet i Baltikum	Minskning av mängden bioavfall i Baltikum i procent av omsättningen	Egna funktioner ● Framskrider • Hög och stabil täckning	

Introduktion

Vårt sätt att arbeta

Miljö

Arbetsgemenskap

Hållbarhetsledning och -program

Rapporteringsprinciper och GRI-index

STOCKMANNDIVISIONENS MÅL: MILÖRELATERAD HÅLLBARHET 2/2

STRATEGISKA PRIORITERINGAR FÖR STOCKMANN'S SOCIALA HÅLLBARHET 2022–2025

ÅTGÄRDER

KORTSIKTIGA ÅTGÄRDER

LÅNGSIKTIGA ÅTGÄRDER

KPI

LÖNSAMHET

STATUS

<i>Cirkulär ekonomi får en allt större roll i vårt produkt- och serviceutbud</i>	Vi utvecklar och inför en planeringsprocess som stöder cirkulär ekonomi i fråga om Stockmanns egna varumärken	Vi undersöker möjligheterna att utveckla Stockmanns planeringsprocess enligt en modell för cirkulär ekonomi. Vi optimerar användningen av förpackningsmaterial, ökar användningen av återvunnet och certifierat förpackningsmaterial i egna varumärken och uppdaterar leverantörsanvisningarna	Fortlöpande utveckling av planeringsprocessen för att hitta nya cirkulära affärsmöjligheter	Modell som stöder affärsverksamheten	Egna funktioner (samarbete med Lindex)	<ul style="list-style-type: none"> ● Framskrider • Deltagande i det finska nationella programmet Circular Design. Användning av modellen Circular Design i designen av egna klädmärken.
	Vi ökar målmedvetet antalet alternativ från hållbara källor som en del av det högklassiga varu- och serviceutbudet	Vi utvecklar sortimentet från hållbara källor genom att identifiera kundernas behov, överträffa förväntningarna och uppmuntra kunderna till en hållbar konsumtion och livsstil. Vi ökar användningen av högklassiga och hållbara material. Vi undersöker nya affärsmöjligheter på både lokal nivå och koncernnivå	Uppföljning och vidareutveckling av varu- och serviceutbudet från hållbara källor genom att lyssna på kundernas behov och följa med trenderna inom branschen. Vi ökar andelen tjänster i utbudet	Andelen av material och produkter från hållbara källor i sortimentet	Egna funktioner	<ul style="list-style-type: none"> ● Framskrider • Tillväxt inom mer produkter och tjänster från hållbara källor.
	Vi ökar kundernas medvetenhet om en hållbar konsumtion genom kommunikation och marknadsföring	Vi ökar kundernas medvetenhet om en hållbar konsumtion och återvinningsmöjligheter genom att tillhandahålla olika tjänster och information via flera kanaler	Vi informerar aktivt kunderna om främjande av hållbarhet och för en konstruktiv dialog med kunderna och medarbetarna	Vi skapar en operativ kommunikationsmodell	Egna funktioner	<ul style="list-style-type: none"> ● Framskrider • Informationen om en hållbar konsumtion har ökat via flera kanaler och kundenkäter har genomförts

STOCKMANNDIVISIONENS MÅL: ETISKT ANSVAR OCH SAMARBETE 1/3

STRATEGISKA
PRIORITERINGAR FÖR
STOCKMANNNS SOCIALA
HÅLLBARHET 2022–2025

ÅTGÄRDER

KORTSIKTIGA ÅTGÄRDER

LÅNGSIKTIGA ÅTGÄRDER

KPI

LÖNSAMHET

STATUS

<i>Kundorienterat betydelsefullt arbete</i>	Förståelse av kundernas behov samt förbättring av kund- och personalupplevelserna	Vi förbättrar kundupplevelserna i alla gränssnitt. Utvecklingsprojektet Customer Happiness förbättrar kund- och personalupplevelserna	Vi förbättrar fortlöpande identifieringen av kundernas behov och ökar incitamenten för en hållbar konsumtion	EVI-förbättring på gränssnittsnivån. Responstider för kundnöjdhet	Egen funktioner	<ul style="list-style-type: none"> ● Uppnått • År 2023 var EVI-resultat på divisionsnivå 58 (49). Varuhusens EVI-resultat var 65 (65), kundtjänstens 22 (6) och nätbutikens 54 (48).
		Medlemmarna i Stockmann-teamet får möjligheter att lära sig och växa professionellt <ul style="list-style-type: none"> • Regelbundna resultatsamtal och fokus på inläring och utveckling minst en gång om året 	Möjligheter till yrkesrelaterad inläring och utveckling <ul style="list-style-type: none"> • Vi uppmuntrar och engagerar medarbetarna till att analysera sina inlärningsbehov och hitta olika metoder för att lära sig och utveckla sin kompetens • Vi utvecklar systematiskt introduktions- och utvecklingsprogrammet för att stödja kompetens som baserar sig på ledningsprinciperna 	”Jag får tillräckligt med stöd för inläring och utveckling inom Stockmann, så att jag kan utföra mina arbetsuppgifter väl” ”Stockmann erbjuder mig bra karriärmöjligheter”		<ul style="list-style-type: none"> ● Framskrider • Strategin för Stockmanndivisionens arbetsgivarbild blev klar år 2022 och den har systematiskt implementerats år 2023.
	Möjliggöra kontinuerligt lärande och tillväxt	Medlemmarna i Stockmann-teamet får stöd för skapandet av en karriär inom Stockmann <ul style="list-style-type: none"> • Genom att synliggöra karriärmöjligheterna • Genom att på företagsnivå i högre grad identifiera personer som är beredda att ta nya steg • Genom att skapa en plan för arbetsgivarbilden och stärka arbetsgivar-kommunikationen • Genom att årligen genomföra processen People Review 	Stöd för karriärutveckling inom Stockmann - Uppmuntra intern karriärutveckling inom Stockmann. <ul style="list-style-type: none"> • Genom att göra alla lediga arbetsplatser inom Stockmann internt tillgängliga för alla på ett jämlikt sätt, så att var och en kan söka nya arbetsuppgifter. • Genom att införa konceptet My future@stockmann. • Genom att skapa automatiserade processer och innehåll som stöder teamets medlemmar och chefer i karriärutvecklingen 			<ul style="list-style-type: none"> ● Framskrider • Upplevelserna av utvecklingsmöjligheterna höll sig på samma nivå som året innan. Sammanlagt 39% (42) ansåg att Stockmann erbjuder bra utvecklingsmöjligheter, och 54 % (52) ansåg att de fått tillräckligt med inlärnings- och utvecklingsmöjligheter

Introduktion

Vårt sätt att arbeta

Miljö

Arbetsgemenskap

Hållbarhetsledning och -program

Rapporteringsprinciper och GRI-index

STOCKMANNDIVISIONENS MÅL: ETISKT ANSVAR OCH SAMARBETE 2/3

STRATEGISKA
PRIORITERINGAR FÖR
STOCKMANNNS SOCIALA
HÅLLBARHET 2022–2025

ÅTGÄRDER

KORTSIKTIGA ÅTGÄRDER

LÅNGSIKTIGA ÅTGÄRDER KPI

LÖNSAMHET

STATUS

En jämställd, mångfaldig, inkluderande och säker arbetsplats	Främjande av delaktighet och initiativtagande på arbetsplatserna.	Medlemmarna i Stockmannteamet arbetar i en säker och ansvarsfull miljö <ul style="list-style-type: none"> Genom att befullmäktiga lokala H&S-team/personalnämnder att tillsammans arbeta för en sund, säker och inspirerande arbetsplats. Vi stöder och uppmuntrar våra lokala team till att aktivt utveckla arbetet, välbefinnandet och säkerheten på ett lokalt plan 	Vi har initiativtagande, motiverade och friska, självledande team som sätter välbefinnandet i centrum.	“Stockmann bryr sig om mitt välbefinnande” undersökning Sjukledighet (dagar/medarbetare) Hälsa% Arbetsolyckor	Egna funktioner	<ul style="list-style-type: none"> ● Uppnått <ul style="list-style-type: none"> En gemensam arbetsgrupp för länderna sammanställde en plan för arbetsvälbefinnande innan utgången av H1/2023 ● Under arbete <ul style="list-style-type: none"> ”Stockmann bryr sig om de anställdas välbefinnande”: 44 % var av samma åsikt. ”Stockmann bryr sig om de anställdas balans mellan arbete och fritid”: 45 % var av samma åsikt.
	Förbättrat välbefinnande genom samarbete	Medlemmarna i Stockmann-teamet får stöd för hälsa och välbefinnande <ul style="list-style-type: none"> genom fokus på varje medarbetares välbefinnande. <ul style="list-style-type: none"> Vi identifierar och verbaliserar de handlingar och känslor som stöder och/eller skapar välbefinnande i varje skede av karriären genom att aktivt informera om välbefinnande inom Stockmann för att stödja medarbetarnas och arbetsplatsernas förmåga att satsa på välbefinnande 	Vi har moderna och säkra arbetsplatser i alla länder och på alla verksamhetsställen			

STOCKMANNDIVISIONENS MÅL: ETISKT ANSVAR OCH SAMARBETE 3/3

STRATEGISKA
PRIORITERINGAR FÖR
STOCKMANNNS SOCIALA
HÅLLBARHET 2022–2025

ÅTGÄRDER

KORTSIKTIGA ÅTGÄRDER

LÅNGSIKTIGA ÅTGÄRDER

KPI

LÖNSAMHET

STATUS

Säkerställande av leveranskedjans etiskhet	Vi säkerställer en trygg arbetsmiljö med hjälp av uppföljning och aktiv dialog	Koncernomfattande anvisningar. Transparens vid valet av parter och publicering av en förteckning över leverantörer på webbplatsen. Certifikaten relaterade till hållbarhet räknas upp och inkluderas i alla avtal. Upphandlingsavtalen omfattar teman för hållbar utveckling	Vi bedömer och uppdaterar allmänna rutiner och för en aktiv dialog med intressenterna för att främja en hållbar affärsverksamhet. Vi utvidgar leverantörslistan över egna varumärken till att också omfatta Tier 2 och Tier 3-aktörer	Publicering och administration av leverantörslistan	Egen verksamhet	● Uppnått · Antalet lokala aktörer har utökats och leverantörslistor har publicerats
	Bedömningar relaterade till mänskliga rättigheter, due diligence för hållbar utveckling	Vi reviderar och uppdaterar uppförandekoden och processen. Vi söker efter lösningar för att säkerställa rättvisa löner i leveranskedjan. IFS-systemet	Aktiv administration av information och processutveckling. IFS-systemet. Iaktta due diligence-direktivet för hållbar utveckling inom företag (CSDD)	Code of Conduct har undertecknats av 100 % av leverantörerna	Alla funktioner	● Framskrider · En hög och stabil omfattning
	Tredje parter sociala revisioner omfattar 100 % av de egna leverantörerna. (BSCI, SEDEX eller motsvarande)	Aktiv dialog med tredje parter och uppföljning av revisioner	Aktiv administration av information och processutveckling. IFS-systemet	Tredje parter sociala revisioner omfattar 100 % av de egna leverantörerna	Egen verksamhet	● Framskrider · En hög och stabil omfattning

RAPPORTERINGS- PRINCIPER OCH GRI-INDEX

- 56 Rapporteringsprinciper
- 57 GRI-index



RAPPORTERINGSPRINCIPER

Hållbarhetsrapporten omfattar Stockmannkoncernens egen verksamhet mellan den 1 januari och den 31 december 2023. Rapporten publiceras årligen. Koncernens rapporteringssegment är Lindexdivisionen och Stockmanndivisionen. Lindexdivisionen publicerar mer detaljerad information om sitt hållbarhetsarbete i sin egen hållbarhetsrapport som finns på [lindex.com](https://www.lindex.com) och [stockmangroup.com](https://www.stockmangroup.com).

Hållbarhetsrapporten upprättas enligt standarden Global Reporting Initiative (GRI). I sin hållbarhetsrapportering fokuserar Stockmannkoncernen på exakthet, balans, tydlighet, jämförbarhet, regelbundenhet, omfattning, hållbarhet, kontext och informationens tillförlitlighet.

De miljörelaterade siffrorna omfattar också hyresgästerna på varuhuset. Leveranskedjan beaktas i den utsträckning som det definieras i väsentlighetsanalysen. GRI-indikatorerna har valts utifrån deras väsentlighet.

Syftet är att rapportera relevanta indikatorer i fråga om omsättning och antal anställda åtminstone i koncernens huvudsakliga verksamhetsländer Finland och Sverige. På grund av skillnader i rapporteringspraxis mellan koncernens divisioner rapporteras vissa indikatorer relaterade till personalen och miljön endast för den ena divisionen. Indikatorerna och redovisningsprinciperna beskrivs i anslutning till varje indikator.



GRI-INDEX

	Plats	Kommentarer	SDGs
GRI 2: Allmänna uppgifter (2021)			
Organisatorisk profil			
2-1	Organisatoriska detaljer	Introduktion, s. 5, År 2023, s. 14-15	
2-2	Enheter som ingår i organisationens hållbarhetsrapportering	Rapporteringsprinciper, s. 56	
2-3	Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktpunkt	GRI-index	Rapporteringsperioden för granskningen är räkenskapsåret från 1 januari till 31 december 2023. Rapporten publiceras årligen. Mer information: info@stockmann.com
2-4	Omformuleringar av information	GRI-index	Förändringar rapporteras i samband med relevanta resultatindikatorer. B.la. har CO ₂ e beräkningen utökats till mera omfattande och därmed är inte tidigare beräkningsår jämförbara.
2-5	Externa garantier	GRI-index	Hållbarhetsrapporten har inte verifierats av en tredje part. Finansiella indikatorer, som presenteras i bokslutet är granskade av auktoriserade revisorer.
Aktiviteter och arbetstagare			
2-6	Aktiviteter, värdekedja och andra affärsrelationer	Introduktion, s. 7-8, Vårt sätt att arbeta, s. 17, Hållbar miljö, s. 25, Hållbar arbetsgemenskap, s. 36	
2-7	Anställda	Hållbar arbetsgemenskap, s. 31-33 och s. 36	5, 8, 10
2-8	Arbetstagare som inte är anställda	Hållbar arbetsgemenskap, s. 36	Uppgifter om det totala antalet arbetstagare som inte är anställda finns inte tillgängligt. Datainsamlingen kommer att utvecklas i framtiden. 5, 8, 10
Styrning			
2-9	Styrningsstruktur och sammansättning	Förvaltning, s. 2-4 och s. 6-8	
2-10	Externa initiativ	Förvaltning, s. 2-4	
2-11	Ordförande för det högsta styrande organet	Förvaltning, s. 2 och s. 6	
2-12	Det högsta styrande organets roll i övervakningen av förvaltningen av effekter.	Hållbarhetsledning och -program, s. 39, Förvaltning, s. 3-4	
2-13	Delegering av ansvaret för förvaltning av effekter	Hållbarhetsledning och -program, s. 38-39	
2-14	Det högsta ledningsorganets roll i hållbarhetsrapporteringen	Hållbarhetsledning och -program, s. 38-39	
2-15	Intressekonflikter	Vårt sätt att arbeta, s. 17-18, Hållbarhetsledning och -program, s. 39, Förvaltning, s. 3-5	
2-16	Kommunikation av kritiska frågor	Hållbarhetsledning och -program, s. 40 och s. 43	
2-17	Kollektiv kunskap hos det högsta styrande organet	GRI-index	Styrelsen har inte fått hållbarhetsutbildningar anordnade av Stockmann-koncernen.
2-18	Utvärdering av det av högst styrande organs arbete	Förvaltning, s. 3	
2-19	Ersättningspolicy	Ersättningsrapport s. 3	
2-20	Process för att fastställa ersättningar	Ersättningsrapport s. 2-7, Förvaltning s. 3-4	
2-21	Förhållning årlig totalkompensation		Uppgifter saknas i rapporten.

		Plats	Kommentarer	SDGs
Strategi, politik och praxis				
2-22	Uttalande om strategin för hållbar utveckling	Introduktion, s. 4 och 7-8, Vårt sätt att arbeta, s. 10-15, Hållbarhetsledning och -program, s. 44-54		
2-23	Politiska åtaganden	Introduction, s. 7-8, Vårt sätt att arbeta, s. 10-11 och s. 16-18 Hållbar arbetsgemenskap, s. 32 och s. 36 Hållbarhetsledning och -program, s. 38-40, Förvaltning, s. 2-3		
2-24	Förankring av politiska åtaganden	Introduction, s. 7-8, Vårt sätt att arbeta, s. 11-18, Hållbar miljö, s. 24, Hållbar arbetsgemenskap, s. 31-32, s. 34 och s. 36		
2-25	Processer för att åtgärda negativa effekter	Vårt sätt att arbeta, s. 11-15, Hållbar arbetsgemenskap, s. 36, Hållbarhetsledning och -program, s. 43		
2-26	Mekanismer för att söka råd och ta upp problem	Hållbarhetsledning och -program, s. 40		
2-27	Efterlevnad av lagar och förordningar	GRI-index	År 2023 förekom inga rättegångar eller domar relaterade till antitrustöverträdelser, karteller eller missbruk av en dominerande ställning.	
2-28	Medlemsföreningar	Stockmannkoncernens webbsidor: Medlemskap i organisationer och intresseorgan https://www.stockmanngroup.com/sv/hallbarhet/hallbar-affarsverksamhet/		17
INTRESSENTERNAS ENGAGEMANG				
2-29	Strategi för att engagera intressenterna	Vårt sätt att arbeta, s. 16-17, Hållbar arbetsgemenskap, s. 36, Hållbarhetsledning och -program, s. 41-43 och s. 49		
2-30	Kollektivavtal	Hållbar arbetsgemenskap, s. 36		
GRI 3: Materiella ämnen (2021)				
3-1	Process för att fastställa väsentliga ämnen	Hållbarhetsledning och -program, s. 41-42		
3-2	Lista över väsentliga ämnen	Hållbarhetsledning och -program, s. 41-42		
3-3	Hantering av väsentliga ämnen	Vårt sätt att arbeta, s. 11-12, Hållbar miljö, s. 24, Hållbar arbetsgemenskap, s. 36, Hållbarhetsledning och -program, s. 38-40		

Introduktion	Vårt sätt att arbeta	Miljö	Arbetsgemenskap	Hållbarhetsledning och -program	Rapporteringsprinciper och GRI-index
		Plats	Kommentarer		SDGs
EKONOMISKA STANDARDER					
GRI 201: Ekonomiskt resultat (2016)					
201-1	Direkt ekonomiskt värde som genereras och distribueras	Vårt sätt att arbeta, s. 17–18			8
GRI 204: Upphandlingsmetoder (2016)					
204-1	Andel av utgifterna för lokala leverantörer	Vårt sätt att arbeta, s. 14 Stockmannkoncernens webbsidor: Lista över leverantörer och fabriker https://www.stockmanngroup.com/sv/hallbarhet/manniskor-och-samhallet/tillverkningslander-och-fabrikslistor/	Delvis rapporterad. En leverantör- och fabrikslista över modets egna varumärken är tillgänglig på sidan https://www.stockmanngroup.com/sv/hallbarhet/manniskor-och-samhallet/tillverkningslander-och-fabrikslistor/ , som inkluderar produktionsanläggningar, bearbetningsanläggningar och Tier 2-fabriker är tillgänglig på sidan https://about.lindex.com/sv/hallbarhet/hur-vi-jobbar/leverantorer-och-fabriker/		12
GRI 205: Antikorruption (2016)					
205-2	Kommunikation och utbildning om korruptionsbekämpningspolitik och korruptionsförfaranden.	Vårt sätt att arbeta, s. 17–18 Stockmannkoncernens webbsidor: Anti-korruptionspolicy https://www.stockmanngroup.com/sv/stockmannkoncernen/uppforandekod/			
205-3	Bekräftelse av korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	Vårt sätt att arbeta, s. 18			
GRI 206: Konkurrensbegränsande beteende (2016)					
206-1	Rättsliga åtgärder för konkurrensämmande beteende, antitrust, och monopolistiska metoder.	GRI-index		År 2023 förekom inga rättegångar eller domar relaterade till antitrustöverträdelser, karteller eller missbruk av en dominerande ställning.	
MILJÖNORMER					
GRI 301: Material (2016)					
301-3	Återvunna produkter och deras förpackningsmaterial	Hållbar miljö, s. 25–27		Denna aspekt har bedömts som väsentlig, men beräkningsmodellen för nyckeltalet är inte lämplig för Stockmanns verksamhet. Delarna "Cirkulär ekonomi" (25–27) ger information om lösningar för förpackningsmaterial och bärkassar som stöder den cirkulära ekonomin.	12, 13
GRI 302: Energi (2016)					
302-1	Energiförbrukning inom organisationen	Hållbar miljö, s. 21–24		Beräkningen har utökats för att uppfylla SBTi:s kriterier. Koncernen förväntar sig att SBTi godkänner klimatmålsättningen år 2024.	13
302-2	Energiförbrukning utanför organisationen	Hållbar miljö, s. 21–24		Beräkningen har utökats för att uppfylla SBTi:s kriterier. Koncernen förväntar sig att SBTi godkänner klimatmålsättningen år 2024.	13
GRI 303: Vatten och avloppsvatten (2018)					
303-3	Vattenuntag	Hållbar miljö, s. 28			
GRI 305: Utsläpp (2016)					
305-1	Direkta växthusgasutsläpp (Scope 1)	Hållbar miljö, s. 21–22		Beräkningen har utökats för att uppfylla SBTi:s kriterier. Koncernen förväntar sig att SBTi godkänner klimatmålsättningen år 2024. Koncernens mål är att minska utsläppen med 42 % fram till år 2030 jämfört med år 2022.	13
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser från energi (Scope 2)	Hållbar miljö, s. 21–22		Beräkningen har utökats för att uppfylla SBTi:s kriterier. Koncernen förväntar sig att SBTi godkänner klimatmålsättningen år 2024. Koncernens mål är att minska utsläppen med 42 % fram till år 2030 jämfört med år 2022.	13
305-3	Andra indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3)	Hållbar miljö, s. 21–22		Beräkningen har utökats för att uppfylla SBTi:s kriterier. Koncernen förväntar sig att SBTi godkänner klimatmålsättningen år 2024. Koncernens mål är att minska utsläppen med 42 % fram till år 2030 jämfört med år 2022.	13
GRI 306: Avfall (2020)					
306-2	Hantering av betydande avfallsrelaterade effekter	Hållbar miljö, s. 25–27			12
306-3	Producerat avfall	Hållbar miljö, s. 25–27		Beräkningsmetoden för åren 2021–2022 har ändrats, siffrorna från tidigare år är således inte jämförbara. Den nya beräkningen motsvarar SBTi-kraven och omfattar Scope 1, 2, 3 samt alla de mest relevanta kategorierna.	12

Introduktion	Vårt sätt att arbeta	Miljö	Arbetsgemenskap	Hållbarhetsledning och -program	Rapporteringsprinciper och GRI-index
		Plats	Kommentarer		SDGs
SOCIALA STANDARDER					
GRI 401: Sysselsättning (2016)					
401-1	Nyanställningar och personalomsättning	Hållbar arbetsgemenskap, s. 31			5, 8
401-2	Förmåner som ges till heltidsanställda och som inte ges till tillfälligt anställda eller deltidsanställda.	Hållbar arbetsgemenskap, s. 36	Delvis rapporterad		8
GRI 402: Relationer mellan arbetsmarknadens parter (2016)					
402-1	Minimala uppsägningstider vid operationella ändringar i verksamheten	GRI-index	Vi följer de uppsägningstider som anges i arbetslagstiftningen i samtliga verksamhetsländer. I Finland är uppsägningstiden från två veckor till sex månader beroende på anställningsförhållandets längd. I Sverige är uppsägningstiden från en vecka till flera månader beroende på anställningsförhållandets längd och omstruktureringssituationen. Minimiuppsägningstider i anslutning till omstruktureringssituationer har inte fastställts i handelsbranschens avtal om arbetsvillkor.		8
GRI 403: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (2018)					
403-3	Företagshälsövårdstjänster	Hållbar arbetsgemenskap, s. 35			8
403-9	Arbetsrelaterade skador	Hållbar arbetsgemenskap, s. 31	År 2023 förekom inga dödsfall på grund av arbetsolyckor eller allvarliga arbetsolyckor.		8
GRI 404: Utbildning och fortbildning (2016)					
404-1	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd	Hållbar arbetsgemenskap, s. 34	Delvis rapporterad.		8
404-3	Procentuell andel anställda som får regelbundna utvärderingar av sina prestationer och sin karriärutveckling.	Hållbar arbetsgemenskap, s. 34	Delvis rapporterad.		8
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter (2016)					
405-1	Mångfald i ledningsorganen och bland de anställda	Hållbar arbetsgemenskap, s. 32			5, 8
405-2	Förhållandet mellan kvinnors och mäns grundlöner och ersättningar	Hållbar arbetsgemenskap, s. 32			5, 8
GRI 406: Icke-diskriminering (2016)					
406-1	Diskrimineringsincidenter och vidtagna korrigerande åtgärder	Hållbar arbetsgemenskap, s. 32			5, 8
GRI 407: Föreningsfrihet och kollektivavtal (2016)					
407-1	Verksamheter och leverantörer där rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar kan äventyras	Vårt sätt att arbeta, s. 11-14 Stockmannkoncernens webbsidor: Mänskliga rättigheter och arbetsvillkor https://www.stockmanngroup.com/sv/hallbarhet/manniskor-och-samhallet/	De flesta av Stockmann-koncernens egna anställda arbetar i länder som klassificeras av amfori BSCI som lågriskländer för brott mot de mänskliga rättigheterna. Fullgörandet av föreningsfrihet i försörjningskedjan övervakas genom egna granskningar som utförs av en tredje part.		8
GRI 414: Social bedömning av leverantörerna (2016)					
414-2	Negativa sociala effekter i leveranskedjan och vidtagna åtgärder	Vårt sätt att arbeta, s. 12-14			8, 12
GRI 415: Offentlig politik (2016)					
415-1	Politiska bidrag	GRI-index	Stockmann ger inga direkta eller indirekta bidrag eller donationer till politiker, politiska partier eller relaterade organisationer.		
GRI 416: Kundernas hälsa och säkerhet (2016)					
416-2	Bristande efterlevnad av bestämmelserna om produkters och tjänsters inverkan på hälsa och säkerhet.	Vårt sätt att arbeta, s. 15			12
GRI 417: Marknadsföring och märkning (2016)					
417-3	Bristande efterlevnad i fråga om marknadskommunikation	Vårt sätt att arbeta, s. 16			12
GRI 418: Kundernas integritet (2016)					
418-1	Välgrundade klagomål om kränkningar av kundernas integritet och förlust av kunduppgifter	Vårt sätt att arbeta, s. 16			

LINDEX



Stockmannkoncernens årsrapportering består av fem rapporter: Verksamhetsöversikten "År 2023", den ekonomiska översikten, förvaltningsrapporten, ersättningsrapporten samt hållbarhetsrapporten. Den ekonomiska översikten innehåller styrelsens verksamhetsberättelse och bokslutet.

Alla rapporter finns tillgängliga på svenska, finska och engelska på ar2023.stockmangroup.com.

Länkar till övriga rapporter

▶ ÅR 2023

▶ EKONOMISK ÖVERSIKT

▶ FÖRVALTNINGS- RAPPORT

▶ ERSÄTTNINGS- RAPPORT

