



STOCKMANN

YHTEISKUNTAVASTUU
2017

LUKIJALLE

Vuoden 2017 aikana panostimme erityisesti vastuullisiin materiaaleihin niin omien merkkien vaatteissa kuin ostoskasseissamme. Jo 55 % Lindexin vaatteista valmistettiin vastuullisista materiaaleista, ja Stockmannin omien merkkien vaatteissa saavutettiin 10 %:n osuus, vasta edellisvuonna alkaneen kokeilun jälkeen. Vuoden 2018 mallistoissa määrän odotetaan kasvavan merkittävästi. Aloitimme ostoskassien vähentämisen ympäristövaikutusten pienentämiseksi, ja ponnisteluidemme tuloksena muovikassien menekki on vähentynyt sadoilla tuhansilla kappaleilla joka kuukausi.

Tässä katsauksessa kerromme tavoitteistamme ja kehityksestä entistä vastuullisemman liiketoiminnan saavuttamiseksi sekä asiakkaiden inspiroimisesta vastuullisilla vaihtoehdoilla. Hyviä lukuhetkiä!

Otamme kommentteja ja palautetta vastaan osoitteeseen csr@stockmann.com.

Johanna Stenbäck

Yhteiskuntavastuupäällikkö



Vuosi 2017



Talouskatsaus 2017



Hallinnointi 2017

TIETOA RAPORTISTA

Stockmannin raportointi koostuu neljästä katsauksesta, jotka ovat: Vuosi 2017 -liiketoimintakatsaus, talouskatsaus, hallinnointikatsaus sekä tämä yhteiskuntavastuun katsaus, joka esittelee Stockmannin vastuullisuustyön teemat, tavoitteet ja edistymisen Global Reporting Initiative (GRI) Standards -raportointiohjeiston mukaisesti. Sovellamme ohjeiston peruslaajuutta (Core).



Sisältö

- 3 Stockmann lyhyesti
- 4 Yhteiskuntavastuun periaatteet
- 6 Yhteiskuntavastuun strategia
- 8 Raportointiperiaatteet ja olennaisuus
- 9 Sidosryhmävuorovaikutus
- 10 Asiakkaat
- 14 Henkilöstö
- 22 Tuotteet ja hankintaketju
- 31 Ympäristö
- 37 Talous ja hallinnointi
- 42 GRI-sisältöindeksi

▶ LUE LISÄÄ

Kaikki katsaukset ovat saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi osoitteessa vuosi2017.stockmanngroup.com



STOCKMANN LYHYESTI

Stockmann on vuonna 1862 perustettu suomalainen vähittäiskauppaa harjoittava pörssiyhtiö. Konsernilla on kolme liiketoimintayksikköä: Lindex, Stockmann Retail ja Real Estate. Osakkeenomistajia on noin 47 000 ja henkilöstön määrä on noin 7 000.

Yhtiöllä on 8 tavarataloa, 490 muotimyymälää ja 5 kiinteistöä yhteensä 18 maassa. Sen pääkonttori ja yhteiset tukitoiminnot sijaitsevat Helsingissä. Lisäksi yhtiöllä on ostokonttorit omien merkkien vaatteiden tärkeimmissä hankintamaissa: Bangladesh, Intia, Kiina, Pakistan ja Turkki.

Stockmann tarjoaa parhaan valikoiman brändejä, erinomaista asiakaspalvelua ja ensiluokkaisia kokemuksia moderneissa ja inspiroivissa, monikanavaisissa ostosympäristöissä.

Visionamme on olla inspiraation ensimmäinen lähde moderniin, urbaaniin elämään.

LIIKKEITÄ
18 MAASSA

LINDEX

STOCKMANN RETAIL

REAL ESTATE

OMAT LIIKKEET
FRANCHISE-LIIKKEET

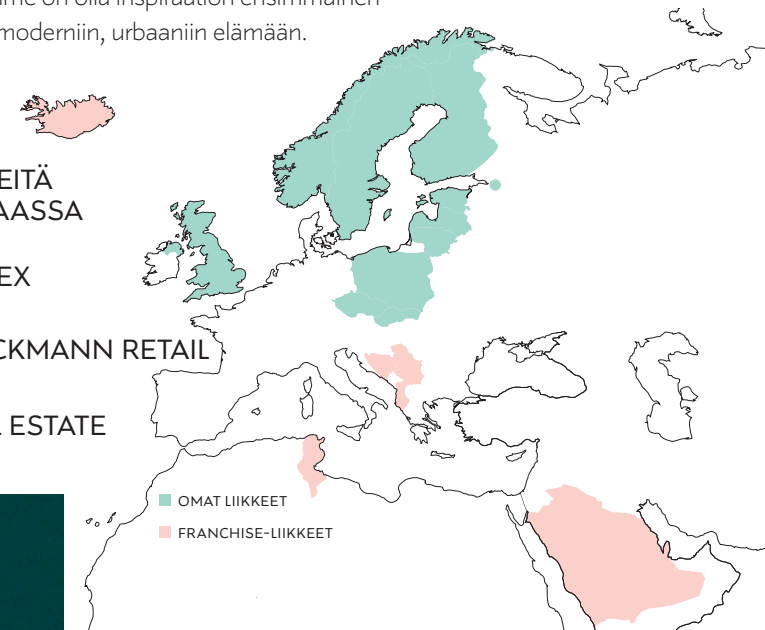
TOIMITUSJOHTAJALTA

”Stockmann on sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteeseen. Tämän mukaisesti Stockmann edistää ihmisoikeuksia, työelämän oikeuksia, ympäristötyötä ja korruption vastaista toimintaa. Tämä raportti on myös Stockmann-konsernin Global Compact -aloitteen mukainen COP-raportti (Communication on Progress).”

Lauri Veijalainen
Toimitusjohtaja

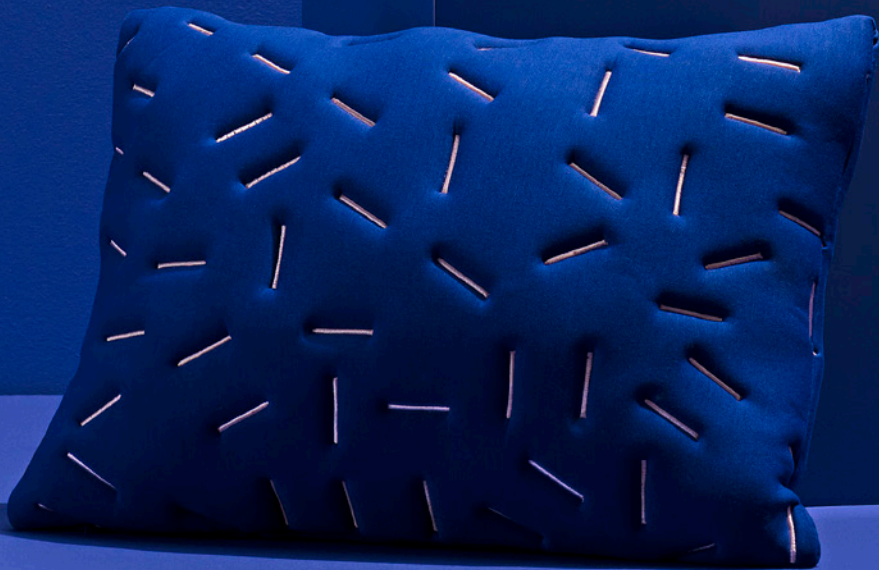


Lue toimitusjohtajan katsaus Vuosi 2017 -liiketoimintakatsauksesta.



YHTEISKUNTA- VASTUUN PERIAATTEET

Sitoutuminen vastuulliseen toimintaan on keskeinen osa Stockmannin arvoja ja päivittäistä toimintaa. Stockmannin arvolupaus on tarjota asiakkailleen ensiluokkainen monikanavainen ostoselämys tavarataloissa, muotimyymälöissä ja verkkokaupassa. Yhteiskuntavastuutyössämme se tarkoittaa sitoutumista kestäväan kehitykseen ja vastuullisten ostoskokemusten tarjoamista asiakkaillemme.





Stockmannin toiminnassa yhteiskuntavastuutyö kattaa koko arvoketjun, alkaen turvallisten työolojen varmistamisesta hankintaketjussa, jatkuen ympäristövaikutusten minimointiin. Haluamme tarjota asiakkaillemme vastuullisia vaihtoehtoja tuotevalikoimassamme. Asetamme asiakkaat etusijalle ja kiinnitämme huomiota niin työhyvinvointiin kuin ympäristönäkökohtiin. Takaamme tuotteidemme turvallisuuden ja inspiroimme asiakkaitamme vastuullisiin valintoihin.

Vastuullisuustyötämme ohjaavat Stockmannin strategia ja arvot, Stockmannin toimintaperiaatteet, yhteiskuntavastuun strategia, toimintamaiden kansalliset lait ja säädökset sekä kansainväliset sopimukset, julistukset ja suositukset. Käytännön työtämme ohjaavat myös lukuisat vapaaehtoiset sitoumukset ja aloitteet sekä muut periaatteet, politiikat ja käytännöt kuten ihmisoikeusperiaatteet, korruption vastainen politiikka, henkilöstöpolitiikka, ympäristöpolitiikka ja tuotelinjaukset.

Stockmann toimii eettisesti korkealla tasolla ja noudattaa toimintansa kansainvälisiä sekä toimintamaiden kulloinkin voimassa olevia kansallisia lakeja ja säädöksiä. Pyrimme liiketoiminnassa ylittämään lakien, säännösten tai käytäntöjen asettamat vähimmäisvaatimukset.

Keskeiset sitoumukset

- YK:n ihmisoikeuksien julistus ja lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus
- ILO:n perussopimus työelämän perusoikeuksista
- OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille
- YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet vuodesta 2018
- YK:n kestävän kehityksen tavoitteet vuodesta 2016
- YK:n Global Compact -periaatteet vuodesta 2011
- amfori BSCI -toimintaperiaatteet (aikaisemmin Business Social Compliance Initiative, BSCI) konsernitasonla vuodesta 2005
- Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuus-sopimus (Accord) vuodesta 2013

Toimintaperiaatteet

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

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



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

Olemme sitoutuneet edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita. Olemme tunnustaneet näistä tavoitteista neljä, jotka ovat olennaisimpia toiminnallemme ja joiden toteutumiseen voimme eniten vaikuttaa.

12 VASTUULLISTA KULUTTAMISTA



VASTUULLISTA KULUTTAMISTA

8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA



IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA

13 ILMASTOTEKOJA



ILMASTOTEKOJA

17 YHTEISTYÖ JA KUMPPANUUS



YHTEISTYÖ JA KUMPPANUUS

YHTEISKUNTA- VASTUUN STRATEGIA

Yhteiskuntavastuun strategiassa vuosille 2016–2018 määritellään Stockmannin vastuullisuustyön prioriteetit ja tavoitteet. Asetamme konkreettisia tavoitteita ja toimintakohtia parantaaksemme asemaamme vastuullisena yrityskansalaisena.

Vastuullisuustyön teemat ja prioriteetit



YHTEISKUNTAVASTUUN STRATEGIA // 2016–2018

ASIAKKAAT

Inspiraatiota vastuullisiin valintoihin

HENKILÖSTÖ

Motivoituneet ja sitoutuneet vähittäiskaupan ammattilaiset

TUOTTEET

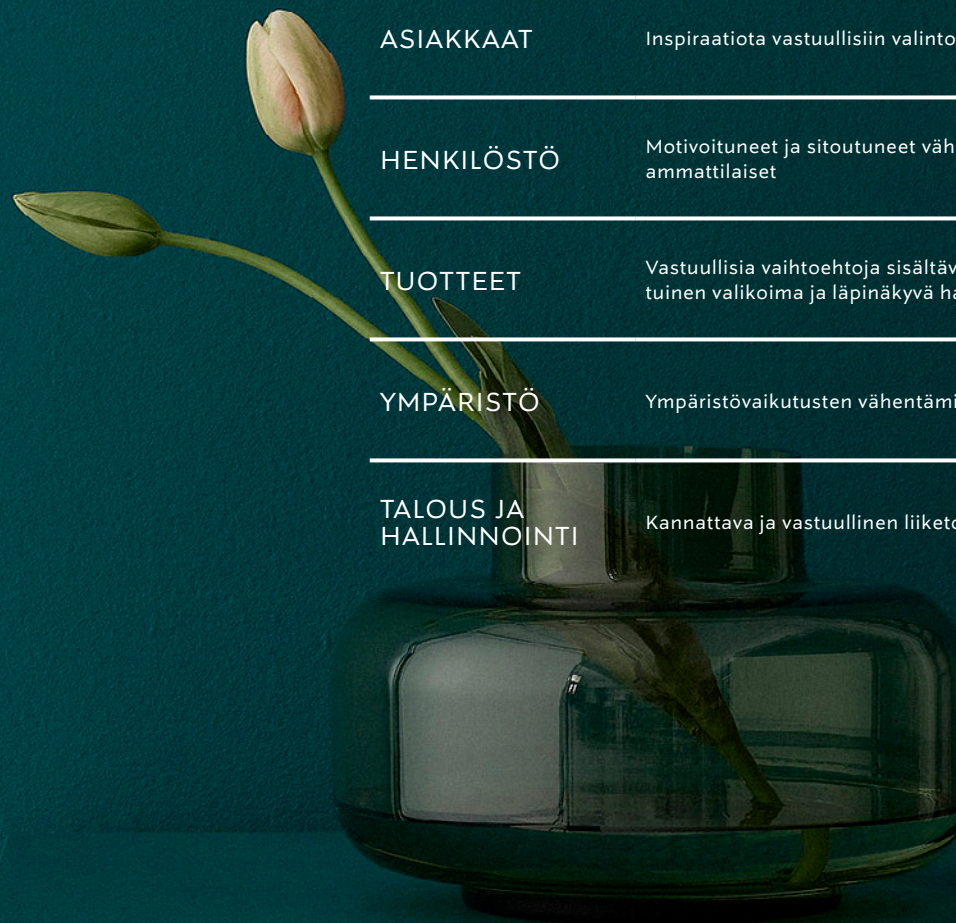
Vastuullisia vaihtoehtoja sisältävä korkealaatuinen valikoima ja läpinäkyvä hankintaketju

YMPÄRISTÖ

Ympäristövaikutusten vähentäminen

TALOUS JA HALLINNOINTI

Kannattava ja vastuullinen liiketoiminta



Vastuullisuustyön tavoitteet tukevat konsernin strategiaa ja Stockmannin liiketoiminnan tavoitteita mm. parantamalla asiakaslähtöisyyttä ja tehokkuutta. Tavoitteet on ryhmitelty viiteen Stockmannille olennaiseen vastuullisuusteemaan, jotka kattavat koko arvoketjun. Työskentelemme päämäärätietoisesti tavoitteiden saavuttamiseksi. Avoin vuoropuhelu ja yhteistyö sidosryhmiemme kanssa sekä vastuullisuustyön etenemisestä kertominen on keskeinen osa toimintaamme.

Tavoitteet, toimintakohdat, suorituskyky-mittarit sekä kehitys vuonna 2017 esitellään taulukossa kunkin vastuullisuusteeman yhteydessä.

Lindexin tavoitteena on olla yksi muotialan vastuullisimmista, avoimimmista ja luotettavimmista yrityksistä. Lindex haluaa ajaa muutosta. Vastuullisuutta tarkastellaan elinkaarinäkökulmasta, alkaen tuotteen suunnittelusta ja tuotannosta myyntiin ja käyttöön, jatkuen uudelleenkäyttöön ja lopulta kierrätykseen, kun vaate ei ole enää käyttökunnossa.

Lindexillä on kunnianhimoiset tavoitteet, jotka koskevat mm. kuituja, prosesseja ja valmistusta. Vuoteen 2020 mennessä 80 % Lindexin mallistoista valmistetaan vastuullisista materiaaleista, vastuullisempien prosessien mukaisesti ja vastuullisemmissa tuotantolaitoksissa. 100 % tuotteissa käytetystä puuvillasta tulee olemaan luomupuuvillaa, BCI-puuvillaa (Better Cotton Initiative) tai kierrätettyä puuvillaa.



YHTEISKUNTAVASTUUN VISIO //
 Tarjoamme asiakkaillemme vastuullisia ostokokemuksia. Olemme sitoutuneet työskentelemään kestävän tulevaisuuden hyväksi.





RAPORTOINTI- PERIAATTEET JA OLENNAISUUS

Tämä yhteiskuntavastuun katsaus esittelee Stockmannin yhteiskuntavastuun painopistealueet ja tulokset Global Reporting Initiative (GRI) Standards -raportointiohjeiston peruslaajuuden (Core) mukaisesti.

Katsauksen raportointijakso on tilivuosi (1.1.–31.12.2017). Edellinen, vuoden 2016 yhteiskuntavastuun katsaus julkaistiin 2.3.2017.

Katsaus kattaa Stockmann-konsernin jatkuvat toiminnot. Stockmannin Herkun Suomen liiketoiminta, jonka myynti toteutui 31.12.2017, on luokiteltu lopetetuksi toiminnoksi. Ympäristöluvuissa raportoimme tavaratalokiinteistöjen tiedot myös vuokralaisien osalta. Toimitusketjua käsitellään olennaisuusanalyysin määrittämässä laajuudessa.

GRI-indikaattorit on valittu olennaisuuden perusteella. Tavoitteenamme on raportoida olennaiset tunnusluvut vähintään Suomen ja Ruotsin osalta, jotka ovat päätoimintamaamme liikevaihdon ja henkilöstömäärän perusteella. Johtuen eroista raportointikäytännöissä konsernin yksiköiden välillä, osa henkilöstöä ja ympäristöä koskevista tunnusluvuista

raportoidaan vain Suomen osalta. Mittaus- ja laskentaperiaatteet on kuvattu kyseisten tunnuslukujen yhteydessä. Tavoitteena on laajentaa ja yhtenäistää raportointia vähitellen kattavammaksi.

Katsaukselle ei ole tehty ulkopuolista varmennusta. Tilinpäätöksessä esitellyt talusluvut ovat tilintarkastettuja.

Stockmannin tytäryhtiö Lindex julkaisee lisäksi oman yhteiskuntavastuuraporttinsa, jossa on tarkempaa tietoa Lindexin vastuullisuustyöstä, osoitteessa lindex.com.

OLENNAISUUSARVIO

Vastuullisuustyömme painottuu toiminnallemme olennaisimpiin teemoihin. Olennaisuuden tarkastelu on jatkuvaa toimintaa. Olennaisuusarvion pohjana on vuosina

STOCKMANNIN YHTEISKUNTAVASTUUN TEEMAT	STOCKMANNILLE OLENNAISET AIHEET	LASKENTARAJA
ASIAKKAAT	Asiakastyytyväisyys	Omat toiminnot
	Markkinointi ja tuotemerkinnät	
	Asiakkaiden yksityisyydensuoja	
HENKILÖSTÖ	Työllistäminen	Omat toiminnot
	Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet	
	Työterveys ja -turvallisuus	
	Koulutus	
	Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet	
	Syrjintäkielto	
Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet		
TUOTTEET JA HANKINTAKETJU	Asiakkaiden terveys ja tuoteturvallisuus	Omien merkien hankintaketju ja oma tuonti, tuoteturvallisuus ja ostokäytännöt omissa toiminnoissa
	Materiaalit	
	Ostokäytännöt	
Tavarantoimittajien ympäristö- ja sosiaaliset arvioinnit		
YMPÄRISTÖ	Energia	Omat toiminnot
	Päästöt	
	Jätevedet ja jätteet	
TALOUS JA HALLINNOINTI	Tuloskehitys	Omat toiminnot ja omien merkien hankintaketju
	Ihmisoikeusarvioinnit	
	Korruptionvastaisuus	
	Kilpailun rajoittaminen	



2012–2013 toteutettu laaja sidosryhmäkysely, joiden perusteella olemme määritelleet konsernin olennaiset teemat sekä raportoitavat aiheet ja indikaattorit. Olennaisuusanalyysi arvioitiin uudelleen ja olennaiset yhteiskuntavastuun teemat päivitettiin yhteiskuntavastuustrategian 2016–2018 valmistelun yhteydessä. Vuonna 2017 olennaisuusarviota päivitettiin GRI-standardien vaatimusten mukaisesti, jolloin tunnistettiin 22 raportoinnin kannalta olennaista aihetta.

LINDEX

Lindex täydentää konsernin olennaisuusarviota omalla olennaisuusarviollaan, jossa huomioidaan tarkemmin Lindexin sidosryhmien näkökulmat ja liiketoimintaan liittyvät erityispiirteet. Vuonna 2017 Lindexillä toteutettiin uusi arvio, jonka pohjana ovat sidosryhmien jatkuva osallistaminen sekä laajamittainen sidosryhmäkysely, johon osallistuivat työntekijät, johto, hallitus, valikoidut kansalaisjärjestöt ja muut organisaatiot, media, opiskelijat ja tavarantoimittajat. Yhdessä bränditutkimuksen tulosten kanssa olennaisuusanalyysi ohjaa Lindexin yritysraportointia ja -viestintää. Painopisteitä ovat etenkin vastuullinen tuotanto ja materiaalit, kiertotalous, työolot, läpinäkyvyys ja ostokäytännöt.

SIDOSRYHMÄ- VUOROVAIKUTUS

Käymme aktiivista ja jatkuvaa vuoropuhelua sidosryhmiemme kanssa vahvistaaksemme suhteita ja ymmärtääksemme paremmin Stockmanniin kohdistuvia odotuksia ja toiveita. Olemme tunnistaneet viisi tärkeintä sidosryhmää, joilla on suurin vaikutus liiketoimintaamme ja joihin liiketoiminnallamme on suurin vaikutus.

ASIAKKAAT

Asiakkaat ovat Stockmannille erityisen tärkeä sidosryhmä ja yksi yrityksemme arvoista onkin asiakkaiden inspirointi. Käymme suoraa vuoropuhelua asiakkaiden kanssa monin eri tavoin, kuten myymälöissä, asiakaspalvelun ja sosiaalisen median kautta, ja hyödynnämme erilaisia työkaluja asiakkaiden tarpeiden ja odotuksien ymmärtämiseen.

HENKILÖSTÖ

Arvostamme henkilöstöämme ja sen sitoutumista yritykseen. Tavoitteemme on olla houkutteleva työnantaja työmarkkinoilla. Työskentelemme työympäristön parantamiseksi ja kehittääksemme vuorovaikutusta työntekijöiden kanssa. Vuoropuhelua käydään monin eri tavoin, ja organisaation terveyttä ja suorituskykyä mitataan.

OSAKKEENOMISTAJAT JA SIJOITTAJAT

Stockmann haluaa olla kiinnostava ja haluttu sijoituskohde pääomamarkkinoilla. Annamme osakkeenomistajille ja sijoittajille tietoa pörssiyhtiötä koskevien vaatimusten mukaisesti pörssitiedotteiden, tulos- ja vuosiraporttien, konsernin verkkosivuston, webcast-lähetysten ja säännöllisten sijoittajasuhdetapaamisten avulla sekä vuosittaisessa osakkeenomistajien yhtiökokouksessa.

TAVARANTOIMITTAJAT JA PALVELUNTARJOAJAT

Pitkäaikaiset suhteet tavarantoimittajiin ja palveluntarjoajiin ovat avainasemassa vastuullisuustyön ja tuotannon jatkuvan parantamisen kannalta. Kaikkien tavarantoimittajien odotetaan noudattavan Stockmannin toimintaperiaatteita. Käymme aktiivista ja suoraa vuoropuhelua etenkin omien merkkieemme tavarantoimittajien ja tuottajien kanssa sekä ostajien että paikallisten ostokonttoriemme kautta, mm. säännöllisten vierailujen ja tarkastuksien muodossa.

VIRANOMAISET JA JÄRJESTÖT

Käymme vuoropuhelua viranomaisten ja järjestöjen kanssa esimerkiksi verkostojen ja eri järjestöjen jäsenyyksien välityksellä sekä kehityshankkeiden yhteydessä. Käymme vuoropuhelua ja teemme yhteistyötä kansalaisjärjestöjen kanssa ja osallistumme erilaisiin hyväntekeväisyysprojekteihin. Jaamme tietoa verkkosivustollamme, vastaamme tiedusteluihin ja osallistumme seminaareihin ja tapaamisiin.



ASIAKKAAT

Asiakkaat ovat Stockmannille erityisen tärkeä sidosryhmä ja yrityksemme arvo ”Inspiroimme asiakkaitamme” ohjaa vahvasti toimintaamme. Kuuntelemme ja arvostamme asiakkaitamme ja teemme jokaisesta asiakaskohtaamisesta erityisen. Haluamme kehittää vuoropuhelua asiakkaidemme kanssa ja ymmärtää paremmin heidän tarpeitaan ja odotuksiaan Stockmannia kohtaan. Stockmann noudattaa toiminnassaan voimassa olevaa kilpailua ja yksityisyydensuojaa koskevaa lainsäädäntöä ja edistää vapaata kilpailua toimialallaan.



Stockmann-tavaratalot tunnetaan asiakaslähtöisestä palvelustaan. Erinomainen ja asiantunteva asiakaspalvelu saavutetaan henkilökunnan säännöllisellä koulutuksella alkaen perusteellisesta perehdyttämisestä. Keskitymme takaamaan alan parhaan palvelun, joka ylittää asiakkaan odotukset. Toimintaa kehitetään asiakastytyväisyystutkimusten sekä asiakas- ja henkilöstöpalautteen perusteella. Asiakassuhteesta kertovia tietoja hyödynnetään asiakaspalvelun ja myynnin kehittämisessä, henkilöstön päivittäisessä ohjaamisessa, osaamisen kehittämisessä, palkitsemisessa ja sitouttamisessa sekä koulutusohjelmien suunnittelussa.

ASIAKASTYTYVÄISYYS

Stockmann ja Lindex käyttävät omia erillisiä asiakaspalautekanaviaan. Molemmat liiketoimintayksiköt seuraavat asiakastytyväisyyden ja brändimielikuvan kehitystä lukuisin tavoin.

STOCKMANN

- Kaikki asiakaskohtauksissa, puhelimesta, sähköpostilla tai sosiaalisen median välityksellä vastaanotettu palaute kerätään ja palautetta analysoidaan. Jokaiseen vastaukseen otetaan yhteyttä. Asiakaspalautetta tuodaan näkyväksi myös palvelutoiminnoissa työskenteleville.



YHTEISKUNTA-VASTUUN TEEMA

ASIAKKAAT

INSPIIRAATIOTA VASTUULLISIIN VALINTOIHIIN

TAVOITTEET & TOIMINTAKOHDAT

Rakennamme jatkuvaa vuoropuhelua nostaksemme asiakastytyväisyyttä

Jaamme tietoa yhteiskuntavastuutyöstämme ja vastuullisista vaihtoehdoista

Yhteiskuntavastuu- ja hyväntekeväisyysprojektit ovat säännöllistä toimintaamme

Varmistamme asiakkaiden yksityisyyden suojan

SUORITUSKYKYMITTARIT (KPI) JA KEHITYS VUONNA 2017

Jatkoimme aktiivista vuoropuhelua kaikkien sidosryhmien kanssa. Suomen tavaratalojen Net Promoter Score (NPS)-lukumme oli 41 (2016: 40); ei vielä asettamalla pitkäaikäisen tavoitetasolla 60 (asteikolla -100 - +100). Lindexin Ruotsin, Suomen ja Norjan asiakkaista 85 % vastasi suositteluvansa Lindexin liikettä ystävilleen tai tuttavilleen todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti.

Jaoimme tietoa tavarataloissa, myymälöissä, henkilöstömme välityksellä, sosiaalisessa mediassa, tiedotteissa, raporteissa, verkkosivuilla sekä vastauksissa asiakkaille, medialle ja kansalaisjärjestöille. Tavoitteemme on inspiroida asiakkaitamme vastuullisilla vaihtoehdoilla entistä paremmin.

Lahjoitimme tuotenäytteitä ja materiaaleja yhteistyökumppaniemme kautta, osallistuimme hyväntekeväisyysprojekteihin ja osallistimme asiakkaitamme hyväntekeväisyyskampanjoihin.

Vuoden aikana ei ollut tapauksia, joissa asiakkaiden yksityisyydensuojaa olisi rikottu, kuten tavoitteemme on.

STATUS

● Matkalla tavoitteeseen

● Tavoite saavutettu

● Tavoite saavutettu

● Tavoite saavutettu

- Asiakaspalvelun laatua ja keskimääräistä vastausaikaa mitataan ”peukalo ylös tai alas” -kysymyksillä. Asiakaspalautetta tulee eniten ennen joulua ja Hullujen Päivien aikana, jolloin vastausajat ovat normaalia pidemmät.
- Asiakaskokemusta mitataan säännöllisillä sähköpostikyselyillä kanta-asiakkaille. Yksi kyselyn mittareista on suosittelemista mittaava Net Promoter Score (NPS), joka on myös yksi strategisista suorituskyky-mittareistamme.
- Sosiaalinen media on yhä tärkeämpi kanava, jonka kautta asiakkaat voivat ilmaista mielipiteensä. Palvelemme eri kohderyhmiä Facebookissa, Twitterissä, Instagramissa ja LinkedInissä.
- Eniten asiakaspalautetta keränneitä aiheita olivat mm. Hullut Päivät -kampanja, verkkokauppa ja sen logistiikka, asiakaspalvelu yleensä, valikoima sekä ostokassit ja niiden maksullisuus.



LINDEX

- Asiakaspalautetta kerätään säännöllisillä asiakaskyselyillä sekä liikkeissä että verkossa yhdeksässä toimintamaassa.
- Palautetta kerätään myös sosiaalisen median sekä asiakaspalveluun tulevien sähköpostien ja puheluiden kautta, brändi-seurannan avulla sekä toteuttamalla syvähaastatteluja valikoitujen asiakasryhmien kanssa.
- Eniten palautetta tuli valikoimasta ja kampanjoista, ostoskassien maksullisuuteen liittyvästä One Bag Habit -kampanjasta, vastuullisuudesta, etenkin kemikaaleista, sekä More at Lindex -kanta-asiakasohjelmasta.

PALVELUITA VASTUULLISEN ELÄMÄNTAVAN TUEKSI

Tarjoamme asiakkaillemme vastuullisia ostoskokemuksia, tietoa vastuullisista vaihtoehdoista sekä vastuullisuustyöstämme. Tavoittemme on inspiroida asiakkaitamme vastuullisilla vaihtoehdoilla ja tarjota myös palveluita, jotka tukevat tätä tavoitetta.

Vinkkejä vaatteiden valintaan ja huoltoon

STOCKMANN

- Stockmannin erinomaiseen asiakaspalveluun kuuluu, että asiakkaille annetaan tietoa siitä, miten he voivat käyttää ja pestä

tuotteita ja mitä kierrätysvaihtoehtoja asiakkailta on, jotta tuotteen elinkaarta voidaan pidentää ja ympäristövaikutusta vähentää.

- Tarjoamme myös pukeutumisneuvontaa ja ompelupalveluita, jotka tukevat juuri asiakkaalle sopivien tuotteiden valintaa.

LINDEX

- Lindexin verkkosivuilla ja myymälämateriaaleissa on tuotteiden hoitoneuvoja ja -ohjeita, joiden avulla voi vähentää ympäristövaikutusta. Myyjä koulutetaan neuvomaan asiakkaita aiheesta.

Mahdollisuuksia kierrättää

STOCKMANN

- Stockmann-tavaratalot aloittivat yhteistyön käytettyjä merkkivaatteita myyvän Emmy-verkkokaupan kanssa. Jokaisesta Suomen tavaratalosta löytyvän keräyslaatikon avulla Stockmannin asiakkaat voivat kierrättää vaatteensa Emmyn avaimet käteen -palvelun avulla ja nostaa myyntituotonsa Stockmann-lahjakorttina.
- Suomessa asiakkaat voivat palauttaa käytettyjä sähkö- ja elektroniikkalaitteita, paristoja, pienakkuja, loisteputkia, energiansäästölamppuja ja kynsilakkapurkkeja Stockmannin tavarataloihin. Elektroniikkalaitteita ja paristoja voi palauttaa myös Baltian tavarataloihin.
- Erilaisia kierrätyskampanjoita järjestetään vuosittain yhdessä tavarantoimittajien kanssa. Esimerkiksi Suomen tavarataloissa

Stockmann-tavaratalot aloittivat yhteistyön käytettyjä merkkivaatteita myyvän Emmy-verkkokaupan kanssa. Lindex keräsi asiakkailta tekstiilejä yhteensä 150 tonnia.



LUE LISÄÄ

www.stockmanngroup.com/fi/vastuullisuus

järjestettiin käytettyjen keitto- ja paistoastioiden sekä aterimien kierrätyskampanja Hackmanin kanssa, ja Knowledge Cotton Apparel -vaatebrändi kerää käytettyjä farkkuja jatkuvana toimintana.

LINDEX

- Lindex kokeili Ruotsissa käytettyjen vaatteiden keräämistä jo vuonna 2014. Nyt Lindexin asiakkaat voivat tuoda vanhat vaatteet ja tekstiilit kierrätykseen kaikkiin Lindexin myymälöihin Ruotsissa, Norjassa ja Suomessa, ja kerättyjen vaatteiden määrä moninkertaistui edellisvuodesta. Vuonna 2017 Lindex keräsi tekstiilejä yhteensä 150 (27) tonnia, jotka kierrätetään eteenpäin yhteistyökumppanien avulla. 'Reuse and recycle' -ohjelma on osa Lindexin pitkän aikavälin päämäärää materiaali kierron sulkemiseksi.





MARKKINOINTIVIESTINTÄ JA TUOTEMERKINNÄT

Kunnioitamme kuluttajan oikeuksia ja toimimme markkinoinnissamme vastuullisesti. Toimintatapa on osa Stockmannin Code of Conduct -toimintaperiaatteita. Markkinointiviestinnässämme noudatetaan Kansainvälisen Kauppakamarin markkinointisääntöjä (Consolidated ICC Code on Advertising and Marketing Communication Practice), kuluttajansuojalakeja ja omaa markkinointistrategiaamme.

Markkinointiviestintä

Vältämme markkinointiviestinnässä harhaanjohtavia käytäntöjä kuten virheellisiä ja harhauttavia viestejä tai oleellisen tiedon poisjättämistä. Markkinointimme ei saa koskaan olla epäasiallista tai loukkaavaa. Kaikki yhtiömme markkinointisuunnittelijat tuntevat nämä käytännöt ja noudattavat niitä. Kunkin liiketoimintayksikön markkinointijohtaja valvoo käytäntöjä.

Lindexillä on omat markkinointiohjeet koskien esimerkiksi kuvia, markkinointitekstejä, mallien valintaa ja kuvankäsittelyä sekä ohjeet sosiaalisen median käyttöön. Lindex on jäsen ruotsalaisessa mainontaa valvovassa Reklamombudsmannen (RO) -organisaatiossa. Itsesäätelevä RO on yritysten perustama mainonnan tason arvioimiseksi ja ylläpitämiseksi. Se vastaanottaa mainontaan liittyviä valituksia ja arvioi, noudattaako mainonta Kansainvälisen Kauppakamarin markkinointisääntöjä, sekä tarjoaa eettistä markkinointia koskevaa tietoa, ohjeita ja koulutusta.

Joulukuussa 2017 Stockmannin kanta-asiakaslehden kansikuvan lasten asuvalinnat herättivät vilkaista keskustelua sosiaalisessa mediassa koskien lasten sukupuolirooleja. Mainoksesta ei kuitenkaan tehty virallista valitusta. Raportointivuoden aikana Stockmann sai vapauttavan lausunnon Suomen mainonnan eettiselle neuvostolle vuonna 2016 tehtyyn valitukseen, joka koski tavaratalon mallinukkeja.

Lindexin joulukuisesta, naisten alusvaatteita esittelevästä ulkomainoskampanjasta tehtiin valitus: mainonnan koettiin olevan naissukupuolta syrjivää. Mainontaa valvova RO antoi tapauksessa vapauttavan lausunnon helmikuussa 2018.

Tuotetiedot

Noudatamme lakisääteisiä pakkausmerkintöjä, joiden lisäksi tuotteisiin voidaan liittää vapaaehtoisia merkintöjä, jotka kertovat tuotteen vastuullisuudesta. Muodin tuotteet, jotka on valmistettu ympäristöä vähemmän kuormittavista materiaaleista, kuten luomupuuvillasta tai kierrätyskuiduista, on merkitty selkeästi riippulapulla, painatuksella tai tuotteen pakkaukseen, sekä verkkokaupan tuotetiedoissa.

Kerromme asiakkaillemme tuotteiden alkuperästä. Valmistusmaa on merkitty kaikkiin Stockmannin omien merkkien vaatteisiin ja kodintekstiileihin sekä kaikkiin Lindexin myymiin vaatteisiin.



STOCKMANN

• *Sustainable DESIGN* -merkillä varustettujen tuotteiden materiaalina on käytetty luomupuuvillaa, lyocellia tai kierrätyspolyestereitä. Merkin toisella puolella kerrotaan materiaalista tarkemmin.

- *Design From Finland* -merkki kertoo, että tuote on suunniteltu Suomessa, Stockmannin omassa muodin studiossa.



LINDEX

- *Sustainable Choice* -merkintä kertoo, että tuotteessa on käytetty vastuullisempia prosesseja tai ympäristöä vähemmän kuormittavia materiaaleja, joita Lindexin valikoimassa ovat mm. Better Cotton -puuvilla, luomupuuvilla, kierrätyspuuvilla, lyocell, kierrätyspolyamidi, kierrätyspolyesteri ja kierrätysvilla.
- *Premium Quality* -merkintä kertoo, että tuotteissa on käytetty premium-kuituja, kuten villa tai silkki.
- Pääosa tuotteiden niskamerkeistä valmistetaan kierrätetystä polyesteristä.



ASIAKKAIKEN YKSITYISYDENSUOJA

Stockmann ja sen työntekijät vaalivat asiakkaiden yksityisyyttä ja oikeuksien loukkaamattomuutta. Asiakastietojen luovuttamisessa ja käyttämisessä noudatamme tiukasti Stockmannin tietosuojakäytäntöjä. Asiakkaiden yksityisyydensuojaa koskeva koulutus on osa uusien työntekijöiden perehdytystä.

Vuonna 2017 Stockmannin kanta-asiakasohjelmaan kuului n. 1,1 miljoonaa asiakasta ja Lindexin More at Lindex -kanta-asiakasohjelmaan 4,6 miljoonaa jäsentä. Kanta-asiakkaisiin pidetään säännöllisesti yhteyttä ja heille tarjotaan tarjouksia ja rahanarvoisia etuja. Kanta-asiakasjärjestelmien rekisteriselosteet löytyvät kunkin yksikön verkkosivuilta. Kummallakin kanta-asiakasohjelmalla on oma asiakasrekisterinsä, jotka on kerätty asiakassuhteiden hoitamiseksi sekä asiakaspalvelu- ja markkinointitarkoituksiin. Yhtiö käsittelee asiakkaidensa ja yhtiökoukukseen osallistuvien osakkeenomistajiensa henkilötietoja luottamuksellisesti voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

Vuoden aikana Stockmann sai useita asiakkaiden henkilötietojen käsittelyä koskevia yhteydenottoja. Kyselyt käsiteltiin tapauskohtaisesti, ja asianmukaiset toimenpiteet toteutettiin tarpeen mukaan. Viranomaisilta ei saatu kanta-asiakasjärjestelmiä koskevia valituksia tai huomautuksia.

Stockmann valmistautuu toukokuussa 2018 voimaantulevaan EU: n yleisen tietosuojasetukseen, jonka tarkoituksena on yhdenmukaistaa tietosuojalakeja kaikkialla Euroopassa.

HENKILÖSTÖ

Motivoitunut ja sitoutunut henkilökunta on liiketoimintamme selkäranka. Kohtelemme työntekijöitämme oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteidemme mukaisesti. Työntekijöille maksetaan työstä oikeudenmukainen korvaus, ja heitä kannustetaan henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehitykseen ja kasvuun. Rohkaisemme työntekijöitämme huolehtimaan hyvinvoinnistaan ja tarjoamme terveelliset ja turvalliset työolosuhteet. Tavoitteemme on olla houkutteleva ja pidetty työnantaja työmarkkinoilla.





Konsernin henkilöstöpolitiikka perustuu yhtiön arvoihin, henkilöstöstrategiaan ja konsernin toimintaperiaatteisiin. Lisäksi jokaisella liiketoimintayksiköllä on omat, yksityiskohtaisemmat henkilöstökäytäntönsä, jotka tukevat yksilön onnistumista ja henkilöstön hyvinvointia. Hyvän henkilöstöpolitiikan toteutumista seurataan henkilöstökyselyiden, kehityskeskustelujen ja muiden palautekanavien avulla. Yhteistyötä tehdään myös paikallisissa henkilöstölautakunnissa ja yhtymälautakunnassa. Henkilöstöjohtaja vastaa yhtiön henkilöstöasioista ja raportoi Stockmann-konsernin toimitusjohtajalle.

TYÖLLISTÄMINEN

Stockmann-konserni on merkittävä työllistäjä Suomessa ja Ruotsissa. Suomen osalta viime vuosien kehitys ei ole ollut työllisyyttä lisäävää, vaan pyrkinyt turvaamaan olemassa olevaa henkilöstöä, samalla kun yhtiö on keskittynyt ydintoimintoihinsa ja luopunut sen ulkopuolelle jäävistä osista ja tehostanut toimintaansa.

Stockmann ja S-ryhmä sopivat kesäkuussa Stockmann Herkun Suomen liiketoiminnan myymisestä S-ryhmän osuuskaupoille. Kilpailu- ja kuluttajavirasto antoi myynnille hyväksyntänsä joulukuussa, ja kauppa toteutui 31.12.2017. Stockmann jatkaa itse Herkkujen liiketoimintaa Baltian maiden tavarataloissaan. Kaupan myötä lähes 700 työntekijää siirtyi uuden työnantajan palvelukseen vanhoina työntekijöinä. Suomen Herk-

YHTEISKUNTA-VASTUUN TEEMA

TAVOITTEET & TOIMINTAKOHDAT

SUORITUSKYKYMITTARIT (KPI) JA KEHITYS VUONNA 2017

STATUS

HENKILÖSTÖ

Parannamme työhyvinvointia

Stockmannin organisaation terveyttä ja suorituskykyä mittaavan OHI-kyselyn (Organizational Health Index) tulos parani tulokseen 54 (2016: 38) ja saavutti vuodelle 2017 asetetun tavoitteen 50 (asteikolla 0-100). Kunnianhimoinen jatkotavoittemme on tulos 65 vuoden 2018 kyselyssä.

● Tavoite saavutettu

MOTIVOITUNEET & SITOUTUNEET VÄHITTÄIS- KAUPAN AMMATILAISET

Edistämme selkeitä työrooleja ja tavoitteita

Noin 95 % Stockmannin Suomen henkilöstöstä kävi suoritus- ja kehityskeskustelun esimiehensä kanssa, mikä on lähes tavoiteltu 100 %. Lisäksi myynnissä otettiin käyttöön ryhmäkehityskeskustelut osallistamisen lisäämiseksi. Lindexillä kaikilla vakituisilla työntekijöillä on vuotuinen kehityskeskustelu esimiehensä kanssa.

● Matkalla tavoitteeseen

Takaamme turvallisen työympäristön

Suomessa raportoitiin 85 työpaikalla sekä 52 työmatkan aikana sattunutta tapaturmaa (2016: 148+86). Ruotsissa raportoitiin 142 tapaturmaa työpaikalla (132). Konsernin tapaturmataajuus oli 25 (32) työtapataturmaa miljoonaa työtuntia kohden, mikä oli tavoittemme, enintään 25, mukainen. Tavoittemme vuodelle 2018 on enintään 20.

● Tavoite saavutettu

kujen ja Herkkukeittiön henkilöstö ei sisälly vuodelta 2017 raportoitaviin henkilöstölukuihin. Vertailulukujen osalta raja-alue on ilmoitettu tunnuslukukohtaisesti.

Syksyllä 2017 Riian varastotoiminnot siirtyivät Tuusulan Jusslassa sijaitsevaan jakelukeskukseen, mikä johti 41 työntekijän työtehtävän päättymiseen. Kaikille irtisanottaville tarjottiin korvaavaa työtä yhtiön muissa tehtävissä.

Lindex aloitti laajan kannattavuuden parantamishjelman lokakuussa 2017. Sen osana tehostetaan toimintaa erityisesti Göte-

borgin pääkonttorilla sekä Ruotsin, Norjan ja Suomen tukitoiminnoissa, joissa suunnitellaan noin 100 työsuhteen vähentämistä pääosin alkuvuoden 2018 aikana. Myymälähenkilöstön määrää ei vähennetä.

Osana tehostamistoimia Stockmann käynnisti tammikuussa 2018 yhteistoimintaneuvottelut, jotka koskevat noin 350 henkilöä toimitusketju-, talous- ja HR-tehtävissä Suomessa ja saattavat johtaa noin 95 henkilön työsuhteen päättymiseen.

Myynnissä otettiin käyttöön ryhmäkehityskeskustelut osallistamisen lisäämiseksi

TYÖSUHTEET

Määräaikaisten työntekijöiden tarve on vähittäiskaupassa perinteisesti suuri, koska etenkin kesä- ja joulusesongit sekä kampanjat lisäävät kausityöntekijöiden tarvetta. Itsenäisten ammatinharjoittajien tai freelancereiden käyttö on Stockmann-konsernissa erittäin vähäistä ja rajoittuu lähinnä joihinkin tapauksiin markkinoinnissa.

STOCKMANN

- Määräaikaisten määrä Stockmannin palveluksessa on vähentynyt, samalla kun tavaratalojen kausityöntekijät Hulluille Päiville ja joulukaudelle on siirrytty palkkaamaan kokonaisuudessaan rekrytointitoimiston kautta.
- Stockmann-tavaratalot ja Lindex tarjoavat monille nuorille mahdollisuuden tutustua kaupan alan toimintaan esimerkiksi oppilaitosten käytännön harjoittelujaksojen kautta. Kesätyöntekijöitä palkattiin 300 (220), harjoittelupaikkoja tarjottiin 330 (360) harjoittelijalle. Vuonna 2017 panostimme nuoriin tehden yhteistyötä Laurea-ammattikoulun kanssa, osallistumalla Kauppakamarien 1000 nuorta johtajaa -hankkeeseen sekä tarjoamalla harjoittelupaikkoja Annetaan 100 vuotta töitä -ohjelmassa.
- Suuri määrä tavarataloissa työskentelevästä henkilöstöstä työskentelee Stockmannin vuokralaisten palveluksessa, esimerkiksi ravintoloissa ja kumppanien osastoilla.

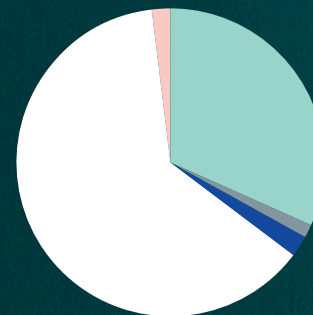
LINDEX

- Lindex tarjoaa harjoittelupaikkoja sekä pääkonttorissa että myymälöissä ja tekee vakiintunutta yhteistyötä eri yliopistojen kanssa harjoittelupaikkojen osalta.
- Pääkonttorissa työskentelee vuosittain noin 20 harjoittelijaa, suurin osa suunnittelu- ja osto-organisaatiossa.
- Lisätyövoiman tarve Lindexin myymälöissä kesä- ja joululomien aikaan ratkaistaan pääasiassa tarjoamalla myymälöiden osa-aikaisille ja lisätyöntekijöille enemmän tunteja. Tukitoimintoihin palkataan vuosittain noin 20 kausityöntekijää kesä- ja joululomien ajaksi.

HENKILÖSTÖETUUDET

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

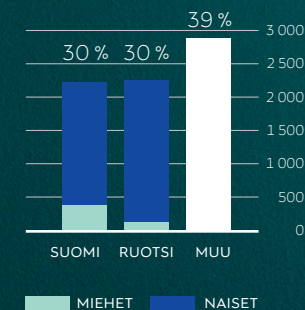
Useimmissa maissa työntekijöille tarjotaan selkeästi lainsäädännön ylittäviä etuuksia, kuten sairausvakuutuksia ja ateriaetuja. Kaikki työntekijät voivat ostaa tuotteita konsernin myymälöistä henkilökuntaalennuksella. Lisäksi henkilöstölle myydään mm. mallikappaleita edullisissa henkilöstömyynneissä. Pitkäaikaisia työntekijöitä palkitaan ansiomerkeillä. Kaikissa yksiköissä työntekijöitä muistetaan heidän 50-vuotissyntymäpäivänään. Vakituisten työntekijöiden



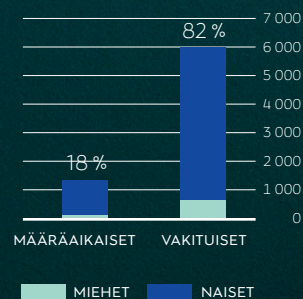
TYÖNTEKIJÄT TOIMINNOITTAIN

Yhtiö	Prosentti
STOCKMANN RETAIL	32 %
REAL ESTATE	2 %
KONSERNIHALLINTO	2 %
LINDEX	63 %
OSTOKONTTORIT	2 %

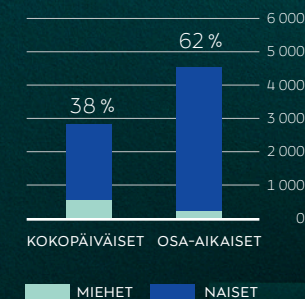
TYÖNTEKIJÄT MAITTAIN



MÄÄRÄAIKAiset / VAKITUISET



KOKOPÄIVÄiset / OSA-AIKAiset





virkestys- ja vapaa-ajan toimintaa edistetään esimerkiksi tukemalla liikuntamahdollisuuksia ja erilaisilla henkilöstökerhoilla. Stockmannilla työntekijät palkitaan 30 vuoden palveluksesta yhtiössä ylimääräisellä lomalla ja työntekijöitä muistetaan myös 60-vuotissyntymäpäivänä. Lindexin Ruotsin työntekijät palkitaan 25 vuoden palveluksesta.

TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNANTAJAN VÄLISET SUHTEET

Stockmann-konserni seuraa hyvien henkilöstökäytäntöjen toteutumista henkilöstökyselyjen, kehityskeskustelujen ja muiden palauteka-

navien avulla. Henkilöstöä osallistetaan monin tavoin vuorovaikutukseen ja keskusteluun. Edistämme avoimuuden kulttuuria ja pyrimme viestimään mahdollisimman nopeasti henkilöstöä koskevista asioista, käymällä läpi Stockmannin tilanne niin taloudellisen tuloksen osalta kuin sekä asettamalla tavoitteita suoriutumisellemme näillä alueilla. Rakennemuutos-tilanteisiin liittyvää viestintää on tarpeen edelleen parantaa, jotta se tavoittaa kaikki henkilöstöryhmät, mukaan lukien poissaolijat.

Stockmannin hallituksen kokouksiin osallistuu kaksi henkilöstön edustajaa, ja heillä on kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus. Toisen henkilöstön edustajan valitsevat Stockmannin yhtymälautakunnan työntekijäedustajat ja toisen Stockmannin ylempiä toimihenkilöitä edustava yhdistys.



Muotinäytös henkilöstölle

Omien merkkien syksyn 2017 mallistoa esittelevä muotinäytös pystytettiin talkootyönä ja malleina toimivat Stockmannin omat työntekijät ja heidän lapsensa.

STOCKMANN

- Tavoitteena on, että jokaisen Stockmannilaisen työntekijän kanssa käydään suoritus- ja kehityskeskustelu vähintään kerran vuodessa. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä kehityskeskustelu käydään kahdesti vuodessa. Toteutumista seurataan: vuonna 2017 noin 95 % Stockmannin Suomen henkilöstöstä kävi suoritus- ja kehityskeskustelun esimiehensä kanssa. Lisäksi myynnissä otettiin vuonna 2017 käyttöön ryhmäkehityskeskustelut osallistamisen lisäämiseksi.
- Suomessa liiketoimintayksiköillä on omat henkilöstölautakunnat, jotka kokoontuvat neljä kertaa vuodessa. Samanlaista toimintamallia noudatetaan myös Baltian maissa. Suomen henkilöstöasioita käsitellään yhtymälautakunnassa, joka kokoontuu kaksi kertaa vuodessa.
- Kaupan liitto ja YTN sopivat keväällä 2017 liittojen välisestä yhteistyön ja yrityskohtaisen vuoropuhelun edistämiseksi. YTN tuli yhteistyökumppaniksi Kaupan liiton tulevaisuushankkeeseen. Stockmann jatkaa hyvää vuoropuhelua ylempiä toimihenkilöitä edustavan luottamusmiehen ja Stockmannin ylempien toimihenkilöiden yhdistyksen, SYT:n kanssa.
- Yhteistoimintaa kehitettiin luottamushenkilöiden aloitteesta, mm. sopimalla tehtävästä yhteistyöstä ja uudistuksista koskien paikallisia yhteistyökokouksia. Muutokset vahvistetaan kevään 2018 yhtymälautakunnassa.
- Stockmann oli myös vuoden nousija tutkimusyritys Universumin työnantajakuvatutkimuksessa. Stockmann kipusi kor-

keakoulutetuille ammattilaisille suunnatussa tutkimuksessa viisitoista sijaa ylöspäin viime vuodesta sijalle 32, kun edellisvuonna sijoitus oli 47.

- Kannustinohjelma uusittiin vuonna 2017, niin että jokainen Stockmannilla on nyt kannustinohjelman piirissä. Myynnille, varastohenkilöstölle, tukitoiminnoille ja johdolle on kullekin oma kannustinjärjestelmänsä, jonka tavoitteena on rohkaista ja kannustaa huippusuorituksiin ja asiakkaan inspiroiintiin palkitsemisen keinoin.

LINDEX

- Lindexillä kaikilla vakituisilla työntekijöillä on vuotuinen kehityskeskustelu esimiehensä kanssa. Suorituskykyohjelman mukaisia tavoitekeskusteluja järjestettiin Lindexin pääkonttorilla ja jakelukeskuksessa Ruotsissa edellisen vuoden tapaan kahden kuukauden välein.
- Osana avointa viestintää toimitusjohtaja käy läpi strategiaa ja tuloskehitystä neljännesvuosittain koko henkilöstön kanssa. Tilaisuuksissa kerrotaan konsernin ja Lindexin strategiasta ja tulevaisuuden kehityskohteista sekä vastataan näitä koskeviin kysymyksiin. Vuosittain kesäloimakauden jälkeen järjestetään kannustavia yhteistilaisuuksia koko henkilöstölle, jossa käsitellään erilaisia Lindexin tulevaisuuteen liittyviä asioita, kuten visiota ja strategiaa.
- Lindex käy säännöllistä vuoropuhelua ammattiliittojen kanssa, mm. koskien palkkoja, organisatorisia muutoksia, sekä muita ammattiliittojen esille nostamia asioita.



JÄRJESTÄYTYMIS- JA TYÖEHTOSOPIMUSOIKEUDET

Stockmann-konserni kunnioittaa työntekijöidensä perusoikeuksia, kuten järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta. Suomessa noin 80 (76) % Stockmann-konsernin henkilöstöstä on kollektiivisesti neuvottelujen työehtosopimusten piirissä. Kaikki Lindexin työntekijät Ruotsissa, Norjassa ja Suomessa ylempää toimihenkilöitä lukuun ottamatta ovat työehtosopimusten piirissä. Yhtiö ei seuraa järjestäytymisastetta, mutta tilastoi Suomessa sellaiset työntekijät, joiden ammattiyhdistysmaksu pidetään palkasta. Vuonna 2017 Suomessa työskentelevästä henkilökunnasta 30 (30) % oli jäsenmaksupeerinnän piirissä. Muissa toimintamaissa ei ole kerätty tilastoja järjestäytymisestä.

TYÖTERVEYS, TYÖTURVALLISUUS JA TYÖHYVINVOINTI

Työterveyshuolto on järjestetty kaikissa toimintamaissa paikallisten lakien ja asetusten mukaisesti. Työhyvinvointia ja työturvallisuutta käsitellään säännöllisesti myös työsuojelutoimikunnissa, jotka toimivat paikallisen lainsäädännön vaatimusten mukaisesti ja edustavat kaikkia henkilöstöryhmiä. Työhyvinvointia mitataan henkilöstökyselyjen avulla sekä Stockmannin että Lindexin yksiköissä.

STOCKMANN

- Organisaation terveyttä ja suorituskykyä mittaava OHI-kysely (Organisational Health Index) toteutettiin henkilöstön keskuudessa neljäntenä perättäisenä vuonna. Kyselyn avulla mitattiin henkilöstön työtyytyväisyyttä sekä organisaation kykyä ylittää parhaimpaansa. Tulokset paranivat merkittävästi vuodentakaisesta 54 (38) ja asetettu tavoite, 50 saavutettiin (asteikolla 0-100). Tulos edustaa kuitenkin edelleen kansainvälisessä vertailussa alinta kvartaalia. Kunnianhimoinen jatkotavoitteemme on tulos 65 vuoden 2018 kyselyssä.
- Stockmannin henkilöstön esiintuomia asioista ja huolenaiheita olivat työhyvinvointi ja työssä jaksaminen, työvuorosuunnittelu tavarataloissa, jonka kehittämiseksi ja yksilöllisten tilanteiden huomioimiseksi tehtiin toimenpiteitä, sekä osaamisen kehittäminen.
- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja yhdenvertaisuutta edistettiin mm. uudistamalla etätökykäytäntö, joka mahdollistaa etätöiden entistä useammalle. Marraskuussa Stockmann otti osaa kansalliseen Lapsi mukaan -töihin päivään, jossa tavoitteena oli esitellä lapsille heille läheisten aikuisten työarkea sekä kerätä lasten rakkaita kehitysideoita työyhteisön hyödyksi.
- Työhyvinvointiin panostettiin myös monin pienin tapahtumin. Näitä olivat esimerkiksi ”rappuspäivät” ja ”nelmien liikuntapäivä” Takomotien toimistolla, työhyvinvointipäivät Itiksessä, vapaaehtoiset näöntarkastukset sekä henkilöstön työhyvinvointia tuke-

maan perustetun Otium-säätiön järjestämä liikuntaviikonloppu-arvonta.

- Stockmann julistautui savuttomaksi työpaikaksi vuoden 2017 aikana. Päätöksen taustalla oli halu lisätä tasa-arvoista kohtelua sekä edistää terveyttä ja työhyvinvointia. Työterveys tukee tarvittaessa tupakoinnin vähentämisessä tai lopettamisessa.
- Stockmannilla on käytössä työkyvyn varhaisen tuen malli, joka koostuu työkyvykeskustelusta, sairauspoissaolojen seurannasta, työhön paluun tuesta ja päihdeohjelmasta. Työkyvykeskustelu on esimiesten työväline. Luottamuksellisissa keskusteluissa esimies ja työntekijä voivat käsitellä työntekijän työkyvyssä tapahtuneita muutoksia. Sairauspoissaolojen seuranta vaatii esimiehen ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä, ja joskus mukana ovat myös henkilöstön ja henkilöstöhallinnon edustajat. Erilaisia työhön paluun tukimuotoja, kuten työkokeilua ja osasairauslomaa, käytetään aktiivisesti. Yhtiössä on käytössä myös päihdeohjelma päihteiden väärinkäyttöön puuttumiseksi. Varhaisen tuen mallin periaatteet löytyvät yhtiön intranetistä ja niitä päivitetään säännöllisesti.
- Stockmannin työterveyshuollossa työkykyasioita käsitellään jokaisella vastaanotokäynnillä ja työntekijöille kerrotaan ammatitaukeista ja muista työhön liittyvistä riskeistä sekä opastetaan tarvittaessa esimerkiksi työergonomiassa. Työkyvyn tukemista ovat myös esimiehen antama tuki, turvallinen työympäristö ja mahdollisuus ravitsevaan ruokaan työpäivän aikana.

Ehkäisevään työhön paneudutaan myös koko konsernin työturvallisuuspäivänä.

LINDEX

- Henkilöstökysely toteutetaan säännöllisesti ja vastausvuoro kiertää toimintamaittain. Kyselyn tavoitteena on kehittää Lindexin toimintatapoja entistä paremmiksi. Maaliskuussa 2017 kysely lähetettiin 2 600 työntekijälle eri toimintamaissa, paitsi Suomessa ja Ruotsin pääkonttorilla, jotka kuuluivat kyselyn piiriin vuonna 2016, ja Norjassa, jossa kysely pidetään 2018. Sitoutuminen, koettu viestintä ja identifioituminen työpaikkaan olivat korkealla tasolla verrattuna vastaavan kokoisiin yrityksiin. 81 % vastaajista kertoi olevansa sitoutuneita Lindexiin ja työhönsä.
- Henkilöstön mainitsemia kehityskohteita ovat tiimityö, tiimien ja yksilöiden osaamisen kehittäminen, tavoitteiden asettaminen, työn organisointi sekä syrjinnän vastaisen politiikan toteuttaminen.
- Työhyvinvointia tuettiin järjestämällä mindfulness-luentoja Lindexin pääkonttorin ja jakelukeskuksen työntekijöille Ruotsissa.

Lindexin henkilöstökyselyyn vastanneista

81 %

kertoi olevansa sitoutuneita Lindexiin ja työhönsä.



- Lindex seuraa työntekijöittensä kehittymistä työssään ja varmistaa tuen jo aikaisessa vaiheessa työkyvyn ja terveyden säilymiseksi. Tukimuotoja on erilaisia, esimerkiksi pitkän sairausloman jälkeinen tuki, työskentely kokeilujaksoissa, osa-aikainen sairausloma, tai tuki riippuvuuksien hoidossa. Ohjelmista on tietoa intranetissä. Lindex tekee läheistä yhteistyötä työterveyshuollon, Previaan, kanssa esimerkiksi työperäisten sairauksien hoidossa sekä muiden työhön liittyvien riskien minimoimisessa, esimerkiksi työntekijöille voidaan antaa ohjeita sopivamman työaseman valinnassa.

TYÖTAPATURMAT JA SAIRAUSPOISSAOLOT

Työtaturmat ja sairauspoissaolot raportoidaan Henkilöstölukuja 2017 -taulukossa. Ruotsissa useimmat tapaturmat liittyivät liukastumisiin tai tavaroiden putoamisiin tai nostoihin. Yksi tapaturma johti sairauslomaan. Vuonna 2017 työterveyshuollon piiriin kuuluivat Suomessa kaikki työntekijät, joiden työsuhte oli kestänyt vähintään neljä kuukautta, eli kaikkiaan 1989 (2 358) henkilöä. Suomessa konsernin yksiköiden työterveyshuolto on järjestetty oman työterveysaseman ja ulkoistettujen palvelujen avulla. Helsingissä konsernin oma työterveysasema palvelee pääasiallisesti kaikkia pääkaupunkiseudun työntekijöitä. Muualla maassa sekä Suomen Lindexillä työterveyshuolto on ulkoistettu. Suomessa työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 1,4 (1,7) miljoonaa euroa. Työterveyshuollon

nettokustannus työntekijää kohden vuonna 2017 Suomessa oli noin 330 (230) euroa.

KOULUTUS

Järjestelmällinen, jatkuva koulutus on keskeinen osa henkilöstökäytäntöjämme ja koostuu enimmäkseen erilaisista sisäisistä valmennuksista ja koulutustilaisuuksista, joihin osallistuu edustajia eri liiketoiminnoista ja henkilöstöryhmistä.

STOCKMANN

- Keskimääräinen koulutustuntien määrä Stockmann Retail ja Real Estate -liiketoimintayksiköissä Suomessa oli 8,4 tuntia työntekijää kohti. Koulutustunteja oli yhteensä 20 000 (35 000, sisältäen Suomen Herkun liiketoiminnan) tuntia, pitäen sisällään koulutuksen esimiehille, myynti- ja tuotekoulutuksen sekä ammattitutkintoon tähtäävän koulutuksen tai muun koulutuksen, joka lisää ammatillista pätevyyttä.
- Stockmann järjestää Suomessa monipuolisesti erilaisia valmennuksia mm. tuoteosaamisen, myynti- ja palvelutyön, uusien henkilöiden perehdyttämiseen sekä henkilöstö- ja asiakaskokemuksen nostamiseen liittyvää valmennuksellista toimintaa.
- Vuoden 2017 alussa koko myynnin henkilöstö valmennettiin uuteen myyntikonseptiin pelimuotoisella valmennuksella. Lisäksi myynnin johtoryhmätyön kehittäminen käynnistettiin syksyllä 2017.

- Stockmann tukee työn ja opiskelun yhdistämistä, esimerkiksi tarjoamalla mahdollisuuksia oppisopimuskoulutuksiin.
- Stockmann-konsernin toimintaperiaatteita koskevan verkkokoulutuksen jalkautusta jatkettiin syksyllä palvelutoimintojen ja myynnin johdon parissa. Jalkautus jatkuu vuonna 2018 mm. myynnin ja logistiikan henkilökunnan osalta.

LINDEX

- Keskimääräinen koulutustuntien määrä Lindexillä oli 10,1 tuntia (2016: 8,8 tuntia, joista 72 % oli koulutusta ja 28 % perehdytystä).
- Lindexillä jatkuvaa ammatillista kehittymistä tuetaan sisäisten koulutusten ja tapahtumien avulla. Lisäksi tarjotaan ulkopuolista johtamiskoulutusta. Pääkonttorin työntekijöille tarjottiin mm. tavoitteiden asetantaan liittyvää sekä mindfulness -koulutusta. Suunnittelu- ja osto-organisaatioissa järjestettiin vuoden mittainen taito-ohjelma. Muita, tietyille henkilöstöryhmille kohdistettuja koulutusaiheita olivat stressin tuottavuus ja tiimin johtaminen ilman esimiesasemaa. Esimiesten koulutuksiin kuuluivat mm. coaching, johtaminen ja haastattelutekniikoihin liittyvät koulutukset.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA TYÖKIERTO

Jatkuva ammatillinen kehitys ja aktiiviset sisäiset työmarkkinat ovat Stockmannin vahvuuksia. Mahdollisuus vaihtaa tehtäviä liiketoimintayksiköiden, toimintojen ja eri

maiden välillä edesauttaa oppimista ja osaan henkilöstön pitämistä yhtiön palveluksessa. Monilla konsernin johtohenkilöillä on kokemusta eri puolilta yritystä, esimerkiksi asiakaspalvelutehtävistä.

Lindexillä rohkaistaan työntekijöitä työkiertoon myymälöiden ja toimistojen välillä sekä maaorganisaatioiden ja pääkonttorin välillä, jotta työntekijät saavat uusia kokemuksia ja lisäävät omaa ymmärrystään yrityksen toiminnasta. Tätä mahdollisuutta pidetään tärkeänä Lindexin kehittymisen kannalta, ja edellytyksenä pätevälle henkilöstölle. Mahdollisuuksia siirtyä uusiin tehtäviin talon sisällä tarjotaan sisäisen kanavan kautta, ja mahdollisuuksiin kuuluu myös lyhytaikainen harjoittelu toisessa tehtävässä. Vuonna 2017 Lindexin pääkonttorilla Ruotsissa pilotoitiin onnistuneesti kykyohjelmaa ostoassistentteille uusista työrooleista.

MONIMUOTOISUUS, TASAVERTAISET MAHDOLLISUUDET JA SYRJINNÄN KIELTO

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

STOCKMANN

Stockmannilla on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, jota päivitetään säännöllisesti.



sesti ja jonka yhtiön henkilöstölautakunta hyväksyy. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on nostaa esiin tilastojen avulla rakenteellisia ongelmia työtehtävissä ja asettaa parannustavoitteita entistä tasa-arvoisemman työympäristön saavuttamiseksi.

Tasa-arvoisuuden toteutumista edistettiin kaikissa henkilöstöryhmissä. Keskinäinen kunnioitus ja yhdessä sovittujen sääntöjen noudattaminen ovat osa tätä toimintaa. Rekrytoinnissa suhtaudumme ennakkoluulottomasti hakijan taustaan ja haluamme panostaa monimuotoiseen työyhteisöön. Hakijoita arvioidaan yhdenvertaisten mahdollisuuksien hengessä. Työtehtävät on suunniteltu siten, että ne sopivat sekä naisille että miehille. Huolehdimme, että tehtävät, pätevyysvaatimukset ja nimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Ikä, sukupuoli tai uskonnollinen vakaus otetaan huomioon vain, mikäli siihen on työtehtäviin perustuva, aiheellinen syy. Eri ikäryhmät ovat yhtiössä hyvin edustettuina. Myyjien ikäjakauman tasapainottamiseksi pidämme erityisen tärkeänä osaavien keskiikäisten naisten ja miesten palkkaamista myyjiksi Stockmannin tavarataloihin. Henkilöstösuunnittelua on kehitetty tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi, mm. lisätuntien antamisen sekä vapaiden ja sunnuntaitöiden jakautumisen osalta, sekä uudistamalla etätyökäytäntö, joka mahdollistaa etätöiden entistä useammalle. HR-business Partner –työskentelyssä tehdään aktiivisesti esimiesten kanssa yhteistyötä mahdollisten häirintään, syrjintään, yhdenvertaisuuteen, ilmapiiriin ja

työssä jaksamiseen liittyvien tapausten käsittelemiseksi ja ennakoinniseksi.

LINDEX

Lindexillä on oma tasa-arvoisuus- ja monimuotoisuussuunnitelmansa. Häirintää ja syrjintää koskeva politiikka uusittiin ja jalkautettiin vuoden aikana, tavoitteenaan selvittää miten rikkomusten kanssa tulee toimia ja miten niitä voidaan ennalta ehkäistä. Monimuotoisuus nähdään kilpailuetuna kansainväliselle muotitalolle, jossa yhtenäisyyttä tuo intohimoinen suhtautuminen muotiin, asiakaisiin ja kauppaan. Lindex arvostaa työntekijöitään ja kehittää heidän työsuoritustaan ja taitojaan iästä tai etnisestä taustasta riippumatta, ja haluaa olla haluttu yritys sekä naisille että miehille. Lindexin aktiivinen tasa-arvo ja monimuotoisuutta edistävä työ lisää työntekijöiden motivaatiota ja tyytyväisyyttä, mikä puolestaan edistää yrityksen kilpailukykyä ja kannattavuutta. Suurin osa Lindexin työntekijöistä on naisia. Miespuolisten hakijoiden houkuttelemisen työtehtäviin Lindexin myymälöissä ja osittain myös toimistotehtäviin on osoittautunut haasteelliseksi. Sukupuolijakauma on paremmin tasapainossa tukitoiminoissa, esimerkiksi IT-tehtävissä ja vastaavissa.

HALLINTOELINTEN JA HENKILÖSTÖN MONIMUOTOISUUS

Hallituksen jäseniä valittaessa pyritään huomioidaan monimuotoisuus siten, että henkilöt edustavat eri ammattikuntia, koulutusaloja, kansainvälistä taustaa, ikää ja sukupuolta.

HENKILÖSTÖ SUKUPUOLEN MUKAAN

MIEHIÄ/NAISIA	2017	2016	2015
Koko henkilöstö, %	9/91	10/90	13/87
Johtaja-nimikkeellä, konserni, %	50/50	44/56	41/59
Konsernin johtoryhmä, henkilöä (%)	6/6 (50/50)	6/5 (55/45)	9/2 (82/18)
Hallitus, henkilöä (%)	6/2 (75/25)	5/3 (63/37)	5/3 (63/37)

2016–2017 Ei sisällä Suomen Herkun liiketoimintaa, joka on raportoitu lopetettuna toimintona.

2015–2017 Ei sisällä Venäjän tavaratalotoimintaa, joka on raportoitu lopetettuna toimintona.

HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITTÄIN 2017

MIEHIÄ/NAISIA	alle 25 vuotta	25–34 vuotta	35–44 vuotta	45–54 vuotta	55 vuotta tai yli
Koko henkilöstö, %	20 (6/94)	27 (9/91)	21 (13/87)	17 (11/89)	13 (18/82)
Konsernin johtoryhmä, henkilöä	-	-	0/3	6/2	-

Ei sisällä Suomen Herkun liiketoimintaa, joka on raportoitu lopetettuna toimintona.

NAISTEN PERUSPALKKAN SUHDE MIESTEN PALKKAAN HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN, STOCKMANN SUOMI

INDEKSI	2017	2016	2015
Myyjät (tuntipalkka)	99	98	100
Varastotyöntekijät (tuntipalkka)	95	94	98
Konttorityöntekijät (kuukausipalkka)	96	97	97
ylemmät toimihenkilöt ja johtotehtävissä työskentelevät (kuukausipalkka)	80	83	87

2017 Ei sisällä Suomen Herkun liiketoimintaa, joka on raportoitu lopetettuna toimintona.

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

Tiedot työntekijöiden keski-ikästä löytyvät 'Henkilöstölukuja' -taulukosta.

NAISTEN JA MIESTEN TASA-ARVOINEN PALKKAUS

Tasa-arvoinen palkkaus on yksi tasa-arvosuunnitelman osa-alueista.

STOCKMANN

Palkkatasa-arvon edistämiseksi Stockmannin tehtävien vaativuusluokituksia tarkistettiin vuonna 2016 ja palkkoja tarkistettiin vastaamaan vaativuusluokituksia. Naisten ja miesten palkkatasa-arvoa seurataan Suomessa tunti- tai kuukausipalkkaindeksillä, jossa naisten



palkkaa verrataan miesten palkkaan (indeksi 100) henkilöstörhyhmittäin. Indeks on päivitetty viimeksi 31.12.2017. Palkkaerojen syitä ovat mm. saman vaativuusluokan sisällä olevien tehtävien erilaisuus, vaatimustaso, sekä osaamiserot, joita indeksi ei ota huomioon. Miehiä työskentelee suhteellisesti enemmän esimies- sekä IT-tehtävissä, mikä selittää osin eroavaisuuksia.

LINDEX

Vuonna 2016 Lindex aloitti palkkojen vertailun saadakseen selville samoissa tehtävissä työskentelevien miesten ja naisten mahdolliset palkkaerot. Lindexin henkilöstöpolitiikan perustana on ollut kilpailukykyinen palkkaus kullakin markkina-alueella niin, että palkka on sidottu tehtävän vastuullisuuteen ja työssä suoriutumiseen. Lindex ei hyväksy palkkaeroja, jotka perustuvat sukupuoleen, liikunnallisiin rajoitteisiin, syntyperään, sukupuoli-identiteet-

tiin, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskoon tai muihin uskomuksiin, ikään tai vanhemmuuteen. Palkkavertailuja tehdään työehtosopimuksen asettamien rajojen mukaisesti.

HÄIRINTÄ JA SYRJINTÄTAPAUKSET

Stockmannilla ei noussut esiin yhtään sukupuoliseen häirintään, uskonnolliseen tai poliittiseen syrjintään liittyvää tapausta. Henkilöstöosasto käsittelee yhden valituksen koskien

esimiehen puolueellista toimintaa. Raportointivuoden aikana tuli esiin yksi häirintätapaus koskien AB Lindexin toimintaa, joka ratkaistiin yhdessä Lindexin henkilöstöosaston ja ammattiyhdistyksen kanssa. Lisäksi yhden vuonna 2016 tehdyn valituksen käsittely saatiin päätökseen: valitus koski työnhakijan syrjintää Lindexin Norjan toiminnoissa, ja tasa-arvovaltuutettu totesi valituksen perusteettomaksi. Muissa toimintamaissa ei tehty eikä käsitelty syrjintää tai häirintää koskevia tapauksia.

HENKILÖSTÖLUKUJA

	2017	2016	2015
Henkilöstön määrä 31.12.	7325	7572	9734
Suomessa (miehiä / naisia)	362/1850	430/2133	974/3481
Ruotsissa (miehiä / naisia)	116/2118	128/2254	128/2422
Henkilöstö keskimäärin	7360	8164	10762
Henkilöstö kokoaikaiseksi muutettuna, keskimäärin	5486	5960	7643
Henkilöstö työsuhteen ja -sopimuksen mukaan			
määrä-aikaisia (miehiä / naisia) / vakituksia (miehiä / naisia)	18 (6/94) / 82 (10/90)	17 (7/93) / 83 (11/89)	20 (8/92) / 80 (15/85)
määrä-aikaisia (miehiä / naisia) / vakituksia (miehiä / naisia) Suomessa	10 (14/86) / 90 (17/83)	8 (10/90) / 92 (17/83)	17 (16/84) / 83 (23/77)
määrä-aikaisia (miehiä / naisia) / vakituksia (miehiä / naisia) Ruotsissa	16 (4/96) / 84 (5/95)	22 (5/95) / 78 (6/94)	23 (3/97) / 77 (6/94)
Koko/osa-aikaisten osuus henkilöstöstä, %	38/62	40/60	39/61
Suomessa (miehiä / naisia)	46 (24/76) / 54 (10/90)	52 (24/76) / 48 (10/90)	47/53
ulkomailla (miehiä/naisia)	35 (15/85) / 65 (2/98)	34 (17/83) / 66 (2/98)	32/68
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus keskimäärin, %	19	21	17
Suomessa	17	22	11
Ruotsissa	6	6	5
Uusia vakinaisia työntekijöitä palkattiin, %	18	14	11
Suomessa	10	5	3
Ruotsissa	5	4	4
Henkilöstökulut, milj. euroa	236,2	270,4	321,5
Henkilöstökulut, osuus liikevaihdosta %	22,4	23,0	22,4

2016–2017 Ei sisällä Suomen Herkun liiketoimintaa, joka on raportoitu lopetettuna toimintona.

2015–2017 Ei sisällä Venäjän tavaratalotoimintaa, joka on raportoitu lopetettuna toimintona.

	2017	2016	2015
Henkilöstön keski-ikä	37	37	36
Suomessa	39	40	38
Ruotsissa	38	37	37
Sairauspoissaolot, %	4,1	4,7	4,5
Suomessa	3,8	4,3	4,4
Ruotsissa	4,6	5,1	4,9
Raportoidut työtaturmat työpaikalla + työmatkalla, Suomessa, kpl	85+52	148+86	127+71
Raportoidut työtaturmat työpaikalla, Ruotsissa, kpl	142	132	113
Henkilöstön koulutusmenot (ilman välittömiä palkkakustannuksia), milj. euroa	0,2	0,3	0,4

Sisältää Suomen Herkun liiketoiminnan kaikkina vuosina.

2015–2017 Ei sisällä Venäjän tavaratalotoimintaa, joka on raportoitu lopetettuna toimintona.

Korjattu edellisen raportoinnin jälkeen: raportoidut työtaturmat Ruotsissa 2016.

TUOTTEET & HANKINTAKETJU

Tarjoamme asiakkaillemme laajan valikoiman turvallisia, kestäviä ja laadukkaita tuotteita, joihin kuuluvat myös vastuulliset vaihtoehdot. Nostamme esiin vastuullisia brändejä ja ympäristöystävällisiä tuotteita. Kiinnitämme erityistä huomiota hankintaketjumme vastuullisuuteen, läpinäkyvyyteen ja jäljitettävyyteen. Lisäämme vastuullisten materiaalien käyttöä omien merkkien vaatteissa.



DESIGN[®]
FROM
FINLAND

cut & pret



Stockmannin tavaratalot ja Lindexin muotimyyvälät tarjoavat laajan tuotevalikoiman, johon kuuluu satoja tuhansia tuotenimikkeitä. Myytävien tuotteiden on aina täytettävä niille asetetut laatuun, ympäristöön ja tuoteturvallisuuteen liittyvät vaatimukset.

Vastuulliset tuotteet osana tavaratalojen valikoimaa

Stockmann-tavaratalojen laaja valikoima tarjoaa asiakkaille mahdollisuuksia vastuullisiin hankintoihin. Muodin, kosmetiikan ja kodin tuotteissa on valittavana luonnonmukaisista ja kierrätetyistä materiaaleista valmistettuja vaihtoehtoja sekä tuotteita, joille on myönnetty ympäristömerkkejä, kuten Joutsenmerkki, energiamerkki ja Ökotex 100 -merkki. Stockmann kannustaa myyjäitään vastaamaan vastuunsa ympäristömerkityt tuotteet ja tarvittaessa tarjoamaan niitä ympäristötietoisille asiakkaille. Tietoa erilaisista ympäristö-, vastuullisuus- ja alkuperämerkeistä on työntekijöiden saatavilla Stockmannin intranetissä. Myyjien eko-merkkitutemusta seurataan vuosittain ISO 14001 -auditointien yhteydessä.

Tavoitteenamme on tuoda vastuullisia vaihtoehtoja asiakkaiden tietoon entistä paremmin.

YHTEISKUNTA- VASTUUN TEEMA	TAVOITTEET & TOIMINTAKOHDAT	SUORITUSKYKYMITTARIT (KPI) JA KEHITYS VUONNA 2017	STATUS
TUOTTEET	Tarjoamme laajan valikoiman turvallisia ja kestäviä laatu tuotteita	Omien merkkien tuotteista tehtiin vuoden aikana yksi julkinen takaisin veto. Se, joka koski yhtä Lindexin sukka-merkkiä, joka ei täyttänyt yhtiön asettamia kemikaalirajoituksia. Tavoitteemme on nolla takaisin vetoa omien merkkien ja oman maahantuonnin tuotteista.	● Matkalla tavoitteeseen
KORKEA- LAATUINEN VALIKOIMA SISÄLTÄEN VASTUULLISIA VAIHTOEHTOJA	Nostamme esiin vastuullisia ja ympäristöystävällisiä tuotteita	Teimme valikoimamme vastuullisia vaihtoehtoja ja ympäristöystävällisiä tuotteita tunnetummiksi asiakkaillemme nostamalla niitä esiin myyntilattialla ja viestintäkanavissamme. Lisäsimme Stockmannin omien merkkien vaatteisiin Sustainable DESIGN -riippulapun kertomaan vastuullisista materiaalinvalinnoista. Lindexillä tuotteet merkitään Sustainable Choice -merkillä.	● Tavoite saavutettu
LÄPINÄKYVÄ HANKINTAKETJU	Lisäämme vastuullisten materiaalien käyttöä omien merkkien vaatteissa	Vuonna 2016 alkaneen kokeilun jälkeen Stockmannin omien merkkien vuoden 2017 vaattemallistoista 10 % oli valmistettu luomupuuvillasta tai lyocellista, ja vuoden 2018 mallistoihin määrän odotetaan olevan merkittävästi suurempi. Lindexin vaatteista jo 55 % prosenttia valmistetaan vastuullisista materiaaleista ja puuvillasta 95 % on vastuullista.	● Tavoite saavutettu
	Edistämme läpinäkyvyyttä omien merkkien arvoketjussa	Julkaisimme kattavan toimittaja- ja tehdaslistan muodin omien merkkien osalta tavoitteemme mukaisesti. Tavoitteemme on sisällyttää kodin alue tehdaslistaan vuoden 2018 osalta.	● Tavoite saavutettu
	Teemme yhteistyötä parantaaksemme työoloja omien merkkien toimittajaverkostossa	100 % muodin omien merkkien toimittajista on allekirjoittanut Stockmannin Supplier Code of Conduct -toimintaperiaatteet, amfori BSCI -toimintaperiaatteet tai vastaavat periaatteet. Lisäksi tavoitteenamme on saada kaikki riskimaissa sijaitsevat omien merkkien tehtaat suorittamaan amfori BSCI-auditointi vuoden 2018 loppuun mennessä. Jatkoimme työskentelyä tavoitteiden saavuttamiseksi.	● Matkalla tavoitteeseen



ASIAKKAIDEN TERVEYS JA TUOTETURVALLISUUS

Stockmann-konserni vastaa siitä, että myynnissä olevat tuotteet ovat turvallisia eivätkä aiheuta vaaraa asiakkaan terveydelle tai omaisuudelle. Yhtiön osto-organisaatio huolehtii siitä, että tuotteet täyttävät kemikaali- ja tuoteturvallisuuslainsäädännön ja muiden säädösten voimassaolevat vaatimukset.

Valmistajat ja maahantuojat testaavat tuotteita säännöllisesti. Stockmann testaa tuotteita omien merkkien ja oman maahantuonnin osalta. Testaus tapahtuu näytteiden avulla ja riskianalyysin pohjalta. Tuotetesteillä varmistetaan, että tuotteet täyttävät kaikki lainsäädännössä asetetut laatu- ja turvallisuusvaatimukset sekä mahdolliset Stockmannin omat, lainsäädäntöä tiukemmat vaatimukset.

Lisäksi Stockmann seuraa EU:n tuotevirheilmoituksia tiedottaakseen asiakkaitaan mahdollisimman nopeasti tuotteista, jotka voivat olla käyttäjälleen vaarallisia. Euroopan Unionin nopean tietojenvaihtojärjestelmän RAPEX:n avulla jäsenvaltiot ja komissio voivat vaihtaa tietoja toimista, joilla estetään tai rajoitetaan vakavan vaaran kuluttajien terveydelle ja turvallisuudelle aiheuttavien tuotteiden markkinointia ja käyttöä. Lisäksi Suomen tulli ja turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes edistävät ja valvovat tuoteturvallisuutta.

Mahdolliset tuotteiden takaisinvedot käsitellään sisäisten takaisinve-to-ohjeiden mukaisesti, joissa määritellään vastuut ja tarvittavat toimenpiteet. Omien merkkien

tuotteista tehtiin vuoden aikana yksi julkinen takaisinve-to, joka koski yhtä Lindexin 3:n parin sukkapakkauksessa olevaa sukkaparia, joka ei täyttänyt yhtiön asettamia kemikaalirajoituksia. Tavoitteemme on nolla takaisinve-toa omien merkkien ja oman maahantuonnin tuotteista.

MATERIAALIT

Vastuullisuus on olennainen osa Stockmann-konsernin vaatesuunnittelua sekä materiaalien ja tuotteiden hankintaprosessia. Tavoitteenamme on lisätä ympäristöä vähemmän kuormittavien materiaalien, ns. vastuullisten materiaalien, kuten luomupuuvillan, lyocellin ja kierrätyskuitujen osuutta konsernin omien merkkien muotituotteissa järjestelmällisesti. Vastuullisella puuvillalla tarkoitamme luomupuuvillaa, Better cotton (BCI) -puuvillaa tai kierrätyspuuvillaa.

STOCKMANN

- Vastuullisia materiaaleja tuotiin Stockmannin omien merkkien tuotteisiin vuonna 2016, ja vuoden 2017 Stockmannin omien merkkien vaatemallistoista 10 % oli valmistettu luomupuuvillasta tai lyocellista. Vuoden 2018 mallistoissa määrän odotetaan olevan merkittävästi suurempi. Tuotteita on niin naisten, lasten kuin miesten vaatteissa.

LINDEX

- Lindexin pitkän aikavälin strategia perustuu kestävään kehitykseen. Tavoitteena on



Stockmann täyttää REACH-asetuksen vaatimukset ja pyrkii aktiivisesti vähentämään haitallisten kemikaalien käyttöä kaikissa tuotteissaan.

55 %

Lindexin vaatteista ja 10 % Stockmannin omien merkkien vaatteista on valmistettu vastuullisista materiaaleista.

vuoteen 2020 mennessä valmistaa 80 % Lindexin vaatteista vastuullisista materiaaleista, vastuullisempien prosessien mukaisesti ja vastuullisemmissa tuotantolaitoksissa.

- 55 % (51) Lindexin vaatteista valmistettiin vastuullisista materiaaleista vuonna 2017 ja 95 % (91) puuvillasta oli vastuullisesti tuotettu. Vastuullisia vaatteita valmistettiin yhteensä 33 miljoonaa kappaletta. Vauvojen vaatteista 100 % on valmistettu vastuullisista materiaaleista.
- Maaliskuussa 2017 Lindex lanseerasi Re:Design-malliston, johon kuuluvat upcycling-tuotteet on uudelleensuunniteltu edellisten kausien Better Denim -vaatteista ja uudelleenvalmistettu paikallisesti Boråssissa, Ruotsissa.
- 100 % Lindexin denim-tuotteista on Better Denim -tuotantoa, jotka valmistetaan vastuullisista materiaaleista käyttäen vähemmän vettä, energiaa ja kemikaaleja. Syksyllä 2017 Lindex lanseerasi uudet Even Better Denim -tuotteet, joiden pesuprosessi on entistä vastuullisempi. Sen myötä farkkujen valmistuspesussa käytetään enää 2 litraa vettä, kun perinteiseen farkkuparin pesuprosessiin tarvitaan 50-70 litraa vettä. Farkkujen valmistuksessa käytetään myös alan turvallisinta indigoväriä sekä entistä ekologisempia yksityiskohtia, kuten napit, vetoketjut ja taskupussit. Farkkujen materiaali on mm. asiakkaiden kierrättämää puuvillaa ja kierrätyspolyesteria.



KEMIKAALIEN KÄYTTÖ

Vaatteiden valmistuksessa käytetään kemikaaleja esimerkiksi värjäämiseen, painamiseen ja pesuun. Stockmann täyttää REACH-asetuksen vaatimukset ja pyrkii aktiivisesti vähentämään haitallisten kemikaalien käyttöä kaikissa tuotteissaan. Perfluoridihdisteiden (PFC) käyttö on ollut kokonaan kiellettyä vuodesta 2014 lähtien osana konsernin toimenpiteitä vähentää haitallisia kemikaaleja. Kielto vaikuttaa kaikkiin Lindexin ulkovaatteisiin ja Stockmannin omien merkkien lasten ulkovaatteisiin, jotka käsitellään nykyisin Bionic-finish@ECO -suoja-aineella. Lindex osallistuu Dialogue group -nimisen kosmetiikkaverkoston toimintaan yhdessä Ruotsin kemikaaliviraston ja kosmetiikkamerkkien kanssa. Lindex on vapaaehtoisesti ottanut käyttöön kiellon koskien liukenemattomia mikrohelmiä huuhtelutuotteissa. Myös tiettyjen hajusteiden ja säilöntäaineiden käyttö kosmeettisissa valmisteissa lapsille on kielletty vapaaehtoisesti.

PAKKAUSMATERIAALIT JA OSTOSKASSIT

Stockmann pyrkii tuomaan markkinoille korkealaatuisia pakkauksia ja samalla pitämään pakkausmateriaaliensa ympäristökuormituksen mahdollisimman alhaisena sekä vähentämään tarpeetonta pakkausmateriaalin käyttöä materiaalitehokkuutta parantamalla. Seuraamme tiiviisti alan kehitystä ja lainsäädännön muutoksia sekä asiakkaiden kokemuksia, ja tavoitteenamme on tarjota proaktiivisesti



Kehitimme ostoskassiamme vastuullisemmiksi ja kampanjoimme kassien vähentämiseksi yhdessä WWF:n kanssa.



LUE LISÄÄ
www.stockmanngroup.com/vastuullisuus

uusien pakkausmateriaaliratkaisuja. Hyödynämme suomalaisen pakkaustuotteiden koko elinkaaren ympäristövaikutuksia selvittäneen Optikassi 2009 -tutkimuksen tuloksia. Stockmann-konserni raportoi käyttämistään pakkausmateriaaleista EU:n pakkausedirektiivin mukaisesti.

STOCKMANN

- Stockmann on tehnyt kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumuksen muovisten ostoskassien vähentämiseksi ja sen mukaisesti olemme mm. lopettaneet vapaasti otettavien muovipussien jakelun kassoilla ja lisänneet vastuullisemmista vaihtoehdoista kertovaa myymäläviestintää.
- Syyskuussa 2017 aloitimme ostoskassien maksullisuuden ja kampanjoimme yhdessä WWF:n kanssa ostoskassien vähentämiseksi. Kuukausitasolla kassien menekki väheni satoja tuhansia kappaleita, ja Hullujen Päivien aikana menekki laski puoleen.
- Stockmannin muovikassit ovat 80 % kierrätysmuovia. Paperikassit on valmistettu FSC-sertifioidusta puusta, joka on peräisin vastuullisesti hoidetuista metsistä.
- Suosittelemme kestokassia parhaana vaihtoehtona. Kestokassien valikoimaa on laajennettu, samalla kun koko ostoskassivalikoimamme on uudistettu vastuullisemmaksi, mm. vaihtamalla pienin kassikoko muovikassista paperikassiin.
- Stockmann.com-verkkokaupan tuotteiden pakkaamiseen käytetyt pahvilaatikat ovat osin kierrätyskuitua.

LINDEX

- Lindexin muovikassien materiaali on 60 % kuluttajilta kerättyä kierrätysmuovia, 20 % teollisuuden kierrätysmuovia ja 20 % uusiutuvaa osterinkuorijauhoa.
- Lindexin ostoskassit muuttuivat maksullisiksi ensimmäiseksi Ruotsissa, kesäkuussa 2017. Muutos vähensi ostoskassien menekkiä merkittävästi: vain noin 30 % asiakkaista ostaa kassin.
- One Bag Habit -nimellä kulkeva Lindexin yhdessä kahden muun ruotsalaisen muotitalon kanssa lanseeraama ostoskassien vähennyskampanja laajentui Suomeen, Baltiaan ja Iso-Britanniaan vuoden 2018 alussa. Ostoskassien tuotot lahjoitetaan kestävästä kehitystä edistäville hankkeille.

OSTOKÄYTÄNNÖT

Vastuullinen, läpinäkyvä ja jäljitettävä hankintaketju on yksi Stockmannin vastuullisuustyön painopistealueista ja tärkeä aihe sidosryhmillämme. Vastuullisuustyömme ja raportointimme pohjautuvat riskiarvioon ja yhtiön vaikutusmahdollisuuksiin. Koska muoti muodostaa noin 80 % konsernin liikevaihdosta, keskitymme etenkin muodin hankintaketjun vastuullisuuteen sekä omien merkkien hankintaketjun kehittämiseen, johon meillä parhaat mahdollisuudet vaikuttaa.

Sidosryhmämme, kuten asiakkaamme sekä viranomais- ja kansalaisjärjestöt, ovat osoittaneet kasvavaa kiinnostusta hankintaketjussa tekemäämme työtä kohtaan. Kysy-



Vastuullisten ostokäytäntöjemme kulmakivet

- Meillä on yhteiset toimintaperiaatteet ihmisoikeuksien ja työelämän oikeuksien turvaamiseksi kaikissa tuotanto- ja palvelu-alueissa
- Suosimme pitkäaikaisia suhteita tavarantoimittajien kanssa ja keskitämme tuotantoa mahdollisuuksien mukaan
- Pidämme tiiviisti yhteyttä merkittävimpiin tavarantoimittajiin paikallisten ostokonttoreidemme kautta
- Toimintaperiaatteiden toteutusta valvotaan omien ja kolmannen osapuolen tekemien auditointien avulla
- Haluamme olla avoimia: jaamme tietoa ostokäytännöistämme ja valmistusmaista sekä julkaisemme käyttämämme toimittajat ja tehtaat

myksiä ovat herättäneet muun muassa ostokäytäntömme, valmistusmaat, Stockmannin toimintaperiaatteet tavarantoimittajille sekä ihmisoikeudet, kuten elämiseen riittävä palkka, yhdistymisvapaus ja jäljitettävyyden puuttaminen.

Kaikkien tavarantoimittajiemme edellytetään sitoutuvan Stockmannin toimintaperiaatteisiin tai osoittamaan sitoumuksensa muihin vastaaviin toimintaperiaatteisiin. Vastuullisuuskysymyksistä keskustellaan ostoneuvotteluissa ja toimittajasopimuksen solmimisen yhteydessä.

Tunnetut kansainväliset ja kotimaiset merkkituotteet muodostavat pääosan tavaratalojen valikoimasta. Lisäksi tarjolla on laaja valikoima itse suunniteltuja omien merkkien naisten-, miesten- ja lastenvaatteiden merkkituotteita sekä sisustustuotteita, joita ei saa mistään muualta. Lähes kaikki Lindexillä myytävät tuotteet ovat omien merkkien tuotteita.

OSTOKÄYTÄNNÖT OMIA MERKKIEN TUOTTEILLE

Stockmann-konsernilla ei ole omia tehtaita tai tuotantolaitoksia, vaan omien merkkien tuotteet ovat sopimustoimittajien valmistamia. Tavarantoimittajan valinnassa kiinnitämme huomiota moneen tekijään. Tärkeimpiä kriteerejä ovat: Stockmann-konsernin tarpeisiin vastaaminen, tavarantoimittajan tietotaito ja toimituskyky, laatu ja hinta, vastuullisuus etenkin työolosuhteiden ja ympäristöasioiden kannalta sekä mahdollisuus pitkäaikaiseen yhteistyöhön. Kaikkien tehtaiden on täytettävä Stockmann-konsernin aloitusvaatimukset ja

sitouduttava yhteisiin toimintaperiaatteisiin ja jatkuvaan parantamiseen. Tavoitteenamme on pitkäaikainen yhteistyö tavarantoimittajan kanssa.

Tiivis tavarantoimittajayhteistyö

Stockmann-konsernilla on kuusi paikallista ostokonttoria Kiinassa (Shanghaissa ja Hong Kongissa), Bangladeshissa, Intiassa, Turkissa ja Pakistanissa. Ostokonttorit ovat avainasemassa työolosuhteiden kehittämisessä ja riskien tunnistamisessa. Ostokonttoreissa työskentelee yhteensä 135 työntekijää, joiden tehtävänä on ohjata ostotoimintaa ja tuotantoa. Ostokonttorit tarkastavat jokaisen tehtaan toimintatavat ennen kuin tilauksia aletaan tehdä. Alkutarkastuksen jälkeen järjestelmällistä vastuullisuustyötä jatketaan. Lindexin tuotteista noin 90 % ja Stockmannin omien muotimerkkien tuotteista noin puolet ostetaan ostokonttoreidemme kautta.

Paikallisten vastuullisuusasiantuntijoidemme tehtävänä on kouluttaa ja tukea tavarantoimittajia ja tehtaanomistajia toimintaperiaatteiden ja ympäristövaatimusten noudattamiseksi sekä suorittaa auditointeja, jotka voivat olla joko ennalta ilmoitettuja tai ilmoittamattomia. Lisäksi paikalliset tuotannon- ja laadunvalvojamme vierailevat tuotantoyksiköissä säännöllisesti varmistaakseen, että tuotanto-olosuhteet vastaavat vaatimuk-siamme, ja raportoivat mahdollisista toimintaperiaatteiden rikkomuksista.

Tehdastarkastusten ja koulutuksen lisäksi tavarantoimittajan toiminnan arvioinnissa käytetään tuloskorttia, joka muodostaa

perustan kehitystyölle. Toimittajat arvioidaan tuloskortin mukaisesti kahdesti vuodessa. Mittareita ovat mm. vastuullisuus ja liiketoiminnan suorituskyky. Tavarantoimittajat pisteytetään arvon perusteella, ja arvosanalla on merkittävä rooli toimittajien hallinnassa.

Ohjeistus tavarantoimittajille

Toimintaperiaatteet tavarantoimittajillemme ovat ostokäytäntöjemme perusta. Edellytämme kaikkia tavarantoimittajiamme sitoutumaan Stockmannin tavarantoimittajaohjeistukseen, eli amfori BSCI -toimintaperiaatteisiin täydennettynä Stockmannin omilla linjauksilla, joita tehdään havaittujen ihmisoikeus- ja muiden riskien perusteella. Näitä ovat esimerkiksi hiekkapuhallusmenetelmän kieltäminen ja vaatimus eläinten perusoikeuksien noudattamiseen, esimerkiksi angora- ja merinovillaa, nahkaa, höyheniä tai untuvaa sisältävien tuotteiden osalta, Uzbekistanilaista puuvillaa koskeva kieltäminen sekä kemikaalirajoitukset.

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

Stockmann-tavarataloilla on lisäksi vastuullisuutta koskevia tuotelinjauksia, jotka koskevat trooppisista luonnonmetsistä peräisin olevaa puuta ja turkkia. Ilotulitteiden myynti lopetettiin tavarataloissa vuonna 2012



ja uudenvuodetinojen vuonna 2017. Lindex ei myy aitoa turkista sisältäviä tuotteita.

amfori BSCI -yhteistyö

Stockmann-konserni on ollut amfori BSCI:n (aiemmin Business Social Compliance Initiative, BSCI) jäsen vuodesta 2005 lähtien. amfori BSCI on yritysvetoinen aloite, jonka jäsenet ovat sitoutuneet parantamaan tuotantolaitosten ja -tilojen olosuhteita kaikkialla maailmassa. Sen toimintaperiaatteissa, jotka perustuvat kansainvälisiin sopimuksiin, on 11 työelämän perussääntöä, joita jäsenyritykset ja niiden liikekumppanit sitoutuvat noudattamaan ja sisällyttämään hankintaketjunsä toimintaan jatkuvan parantamisen hengessä.

Toimintaperiaatteet asettavat vaatimuksia koskien järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta, oikeudenmukaista korvausta, kohtuullista työaika, työterveyttä ja -turvallisuutta, nuorten työntekijöiden erityisuujoa, ympäristönsuojelua ja eettistä liiketoimintaa. Niissä kielletään syrjintä, lapsityövoima, velkaorjuus ja epävakaut työsuhteet. Stockmann-konserni viestii amfori BSCI:n toimintaperiaatteista aktiivisesti tavarrantoimittajille ja tuottajille, joiden kanssa tehdään yhteistyötä hankintaketjun työolojen parantamiseksi.

amfori BSCI:n riskimaiksi luokittelemisissa maissa sijaitseville tehtailla, joissa valmistetaan Stockmannin ja Lindexin omien merkkien tuotteita, tehdään säännöllisesti Stockmannin paikallisen henkilökunnan suorittamia omia auditointeja ja kolmannen osapuolen suorittamia amfori BSCI -auditointeja. SA 8000

-sertifikaatti (Social Accountability 8000) on vaihtoehtoinen, paras käytäntö amfori BSCI -auditoinnille.

Auditointien laadun parantamiseksi amfori BSCI -auditoinnit ovat vuoden 2017 alusta alkaen lähtökohtaisesti osittain ilmoitettuja, jolloin auditoinnin ajankohta on ilmoitettu tehtaalle neljän viikon aikahaarukkana tarkan ajankohdan sijaan.

Auditoinnit, tarkastukset ja löydökset

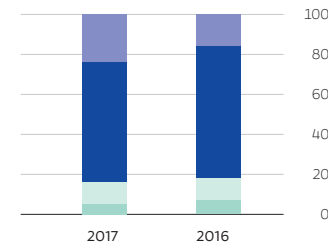
Jokaisen auditoinnin jälkeen, oli kyseessä sitten amfori BSCI -auditointi, oma auditointi tai Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimuksen mukainen tarkastus, auditoinnista laaditaan tarkastusraportti ja havaitujen puutteiden korjaamiseksi tehdään korjaava toimenpidesuunnitelma. Toimenpidesuunnitelmassa jokainen tehtävä aikataulutetaan ja edistymistä seurataan.

Auditointien määrä (täysmittainen auditointi / uudelleenauditointi)

	2017	2016	2015
amfori BSCI	88	123 (80/28)	142 (114/28)
sisäinen	119	92 (84/8)	116 (90/26)
SA 8000 -sertifikaatti	13	4	11

amfori BSCI -auditointeja suorittavat kansainvälisesti hyväksytyt riippumattomat arviointiyritykset. Yksikään Stockmann-konsernille valmistavista tehtaista ei saanut arvosanaa

AMFORI-BSCI AUDITOINNIT 2016-2017



A: ERINOMAINEN	7 % / 5 %
B: HYVÄ	11 % / 11 %
C: HYVÄKSYTTÄVÄ	67 % / 60 %
D: RIITTÄMÄTÖN	16 % / 24 %
E: HYLÄTTY	0 % / 0 %

2017 / 2016

”hylätty” eikä niissä löydetty vakavia nollatoleranssipuutteita. Tarkasteluissa havaitut puutteet liittyivät työaikoja koskeviin vaatimuksiin tai vapaapäivän myöntämiseen seitsemän työpäivän jälkeen. Lisäksi havaittiin terveyteen ja turvallisuuteen sekä johtamiseen ja palkkaukseen liittyviä puutteita.

Stockmann-konsernin käyttämässä bangladeshilaisessa Multifabs Ltd: n tehtaassa tapahtui 3.7.2017 vakava onnettomuus, kun tehtaassa kuumavesisäiliö räjähti huoltotöiden aikana. Tehtaassa tuotanto oli suljettu onnettomuuden aikana juhlapyhän takia. Tapaturmassa kuoli 13 ihmistä ja useita henkilöitä loukkaantui. Tehtaassa oli tehty amfori BSCI -auditointi toukokuussa 2016 arvosanalla ’hyvä’ (B), eikä auditoinnissa todettu merkittäviä

poikkeamia. Tehdas oli myös tarkastettu Accord-tarkastuksissa, jonka piiriin ei kuitenkaan kuulu lämpökattiloiden tarkastukset. Onnettomuudesta johtuen ylimääräiset lämpökattiloiden tarkastukset ja niihin liittyvä turvallisuuskoulutus hankintaketjussa aloitettiin joulukuussa 2017. Onnettomuuden jälkeen työskentelimme yhdessä tehtaassa kanssa ja pyrimme tukemaan tehdasta ja sen työntekijöitä. Olemme edelleen yhteydessä tehtaaseen ja annamme tukea tarvittaessa. Multifabs hyvitti uhrien perheitä Bangladeshin lain mukaisesti sekä omalla ylimääräisellä hyvityksellä.

Palo- ja rakennusturvallisuuden edistäminen Bangladeshissa

Stockmann on sitoutunut parantamaan tehtaiden turvallisuutta Bangladeshissa, joka on yksi merkittävimmistä valmistusmaistamme. Vuonna 2013 liityimme Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimukseen (Accord) johtuen huonokuntoisten tehdasrakennusten aiheuttamasta turvallisuusriskistä maassa. Sopimuksen mukaisesti Stockmann on sitoutunut teettämään tarkastukset paloturvallisuuden, sähkön ja rakenteiden osalta kaikissa Stockmann-konsernille vaatteita valmistavissa tehtaissa Bangladeshissa. Ensimmäinen sopimuskausi päättyi keuhkautta 2018, ja Stockmann on sitoutunut myös Accordin siirtymäsopimukseen, jonka tavoitteena on saada alkuperäisen sopimuksen piirissä olevien tehtaiden korjaukset valmiiksi ja siirtää vastuu paikallishallinnolle niin pian kuin mahdollista. Tilannetta tarkastellaan puolivuositain ja siirtymäsopimus on voi-



massa vuoteen 2021 asti tai siihen asti, kunnes paikallishallinto on valmis jatkamaan tehtävää.

Vuoden 2017 lopussa 82 % sopimuk-
sessa vaadittavista korjauksista oli tehty
kaikkien Accordin piirissä olevien tehtaiden
osalta ja Stockmann-konsernin käyttämien
tehtaiden osalta 89.

	2017	2016
Accord-tarkastuksien määrä (palo & sähkö/ rakenne)	221 (185/36)	144 (109/35)
Stockmann-konsernin oma suoritusprosentti	89	71
Accordin keskimääräinen suoritusprosentti	82	

Valmistusmaat ja tehdaslistat

Tavoitteenamme on viestiä läpinäkyvästi
sidosryhmiämme kiinnostavista aiheista, ja
siksi julkaisemme verkkosivuillamme listan
tavarantoimittajistamme sekä tehtaat, jotka
toimittavat omien merkkien tuotteemme.

STOCKMANN

- Vuonna 2017 Stockmannin omien muoti-
merkkien tuotteita ostettiin noin 86 (150)
tavarantoimittajalta ja niitä valmistettiin
noin 120 (215) tehtaassa. Noin puolet
tehtaista oli ns. suorita toimittajia ja puolet
hankittiin ostokonttoreiden kautta, ja
toimittajat ja tehtaat olivat osittain samoja
kuin Lindexillä.

LINDEX

- Vuonna 2017 Lindexillä oli noin 142 (153)
toimittajaa, ja niiden käytössä 242 (290)
tehdasta.
- Lindexillä on 40 toimittajaa, joiden osuus
on 80 % valmistuksesta, ja jotka ovat
Lindexin ydintoimittajia. Tuotantoa on
järjestelmällisesti keskitetty harvempiin
tehtaisiin, jotta voidaan keskittyä paranta-
maan yhteistyötä, työolosuhteita ja ympä-
ristötyötä tärkeimmissä tehtaissa.
- Vaatteita ompelevien tehtaiden lisäksi
Lindex julkaisee toimittaja- ja tehdaslistas-
saan Turkin ja Bangladeshin osalta myös
tehtaat, joissa tehdään printtejä, kirjontaa
ja vaatteiden pesuja. Tavoitteena on
laajentaa listaa tältä osin myös muihin
toimintamaihin.

STOCKMANNIN OMIEN MUOTIMERKKIEN TUOTTEIDEN VALMISTUSMAAT 2017

Kiina	58 %
Intia	10 %
Bangladesh	10 %
EU-maat	9 %
Muut riskimaat	8 %
Turkki	3 %

LINDEXIN TUOTTEIDEN VALMISTUSMAAT 2017

Bangladesh	44 %
Kiina	25 %
Turkki	7 %
Italia	6 %
Myanmar	5 %
Vietnam	3 %
Muut maat	6 %

WE WOMEN BY LINDEX -PROJEKTI TUKEE SUKUPUOLTEN TASA-ARVOA

Projektin tarkoituksena on vahvistaa
Lindexin toimitusketjujen tasa-arvoisuutta,
luoda entistä tasavertaisempia ja osal-
listuttavampia työpaikkoja, ja parantaa
naisten asemaa Lindexin globaalissa
tavarantoimitusketjussa. Tavarantoi-
mittajia koulutetaan ja tuetaan yhden-
vertaisuuskysymysten jalkauttamisessa
tehtaiden johtamiskulttuuriin. Kolmivuo-
tinen projekti toteutetaan yhdessä GIZ:n,
BSR:n ja paikallisen kansalaisjärjestön
kanssa. WE Women by Lindex aloitettiin
Bangladeshissa 33 Lindexin ja 10 muun
tavarantoimittajan kanssa. Tavoitteena on
laajentaa projektia tulevaisuudessa.



Syyrian pakolaiset Turkin tuotantoketjussa

Turkissa on todettu riski Syyrian pakolaisten
hädänalaisen tilan hyväksikäyttöön. Stock-
mannin tavarantoimittajilla on käytössään
menettely, jota noudatetaan, mikäli syyrialaisia
pakolaisia havaitaan työskentelevän tuotanto-
ketjussa. Toimittajille on tarjottu koulutusta
tämän toimintatavan käytössä, esimerkiksi
koskien työolupien anomista sekä bruttomini-
mipalkan maksamista suoraan työntekijälle,
kunnes työlupa on saatu, riittävän sosiaalitur-
van takaamiseksi. Menettelyä toteutetaan
yhteistyössä turvapaikanhakijoiden ja pako-
laisten solidaarisuusyhdistyksen ASAMin (the
Association for Solidarity with Asylum Seekers
and Migrants) kanssa.

Yhteisöprojektit toimitusketjussa

Vaatetilauksemme luovat työpaikkoja kehitty-
vissä maissa etenkin naisille. Paikallista hyvin-
vointia ja ympäristönsuojelua tuetaan myös
erilaisin projektein, joilla edistetään naisten
asemaa ja hyvinvointia, lasten koulunkäyntiä
ja ympäristönsuojelua tuotantomaissa. Lindex
on mukana esimerkiksi School of Hope, HER
(Health Enables Return) sekä uusimpana WE
Women by Lindex -projektissa. Olemme
mukana myös monenlaisissa projekteissa
vedenkäytön vähentämiseksi ja muiden
ympäristövaikutusten pienentämiseksi, ks.
'Ympäristöprojektit toimitusketjussa'.



www.lindex.com



TAVARANTOIMITTAJIEN IHMISOIKEUS- JA TYÖOLOJEN ARVIOINTI

Merkittävä osa muodin omista merkkituotteista, 93 %, valmistetaan BSCI:n riskimaiksi luokittelemilla alueilla. Olemme tietoisia siitä, että näissä maissa on riski toimintaperiaatteiden loukkaamiseen ja työskentelemme aktiivisesti varmistaaksemme, että toimintaperiaatteitamme noudatetaan. Tutkimme mahdollisuutta yhdistää paremmin ihmisoikeudet ja lasten oikeudet arvioinneissamme. Stockmannin hallitus hyväksyi Stockmann-konsernin ihmisoikeusperiaatteet helmikuussa 2018.

Ihmisoikeusrikkomustapauksissa teemme yhteistyötä tavarantoimittajan kanssa uhrin tilanteen korjaamiseksi. Tavarantoimittajalta ei tilata lisää tuotteita ennen kuin tilanne on korjattu ja uhri on saanut hyvityksen.

TEKSTIILIALAN HAASTEET JA RISKIT

Koko tekstiilialaa koskettavia haasteita ovat mm. hankintaketjun jäljitettävyys ja läpinäkyvyys, ihmisoikeuksien ja työelämän oikeuksien toteutuminen ketjun eri vaiheissa sekä tuotantoon ja raaka-aineisiin liittyvät ympäristövaikutukset. Riskianalysimme osoittaa viisi erityistä riskialuetta toimintaperiaatteillemme.

Johtamisjärjestelmät

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

Dokumentaatio

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

Ammattiliiton jäsenyydet

Ammattiliiton jäsenyydet ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus ovat perusoikeuksia, joita tunnustamme. Valitettavasti kuitenkin monessa tuotantomaassamme ammattiliitot ovat heikkoja, ja syyt siihen ovat monimutkaisia. Monissa käyttämistämme tehtaista on toimiva henkilöstötoimikunta, jonka kautta

työntekijät voivat käydä vuoropuhelua tehtaan johdon kanssa. Nämä toimikunnat eivät kuitenkaan vastaa toimivaa ammattiliittoa, eikä niitä voi pitää liiton korvikkeena. Ensisijaisena tavoitteena onkin, että työntekijöillä olisi mahdollisuus liittyä ammattiliittoon ja osallistua kollektiivisiin neuvotteluihin, mutta ammattiliiton perustaminen on työntekijöiden vastuulla. Stockmannin vastuulla on vaatia tavarantoimittajaa varmistamaan, ettei näitä oikeuksia loukata. Tehtaiden työntekijöitä valistetaan heidän oikeuksistaan amfori BSCI:n toimintaperiaatteiden avulla. Kannustamme tehtaanjohtajia osallistumaan amfori BSCI:n järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta käsitteleviin kokouksiin.

Palkat ja korvaukset

Toimintaperiaatteiden ja paikallisen lainsäädännön mukaan tavarantoimittajien on maksettava työntekijöilleen vähintään lakisääteistä minimipalkkaa. Palkkoja maksetaan kuitenkin usein väärin, ja minimipalkka on harvoin riittävä kattamaan työntekijän perustarpeet ja takaamaan myös vapaasti käytettävää tuloa. Uskomme, että kansallisen minimipalkan nostaminen on avain yleisen palkkatason nostamiseen, sillä samalla palkat nousevat myös korkeammassa palkkaluokissa. Bangladeshissa olemme yhdessä muiden yritysten kanssa vedonneet maan viranomaisiin minimipalkan nostamiseksi.

Stockmannilla ei ole omia tehtaita tai tuotantolaitoksia, ja Stockmann on useimmille tavarantoimittajilleen ja heidän tehtailleen pieni ostaja. Siksi emme voi vain omalla

päätöksellämme nostaa tehdastyöläisten palkkoja. Esimerkiksi sisäänostohinnan korotus ei ole suoraan yhteydessä tehdastyöntekijöiden palkkoihin, eikä sen voida odottaa hyödyttävän tehdastyöntekijöitä ilman erillisiä todisteita. Kehotamme tavarantoimittajia takaamaan oikeudenmukaisen palkan työntekijöilleen ja parantamaan hyvinvointia erilaisten etuuksien, kuten lastenhoidon, ilmaisen työpaikkaruokailun ja työmatkukuljetusten avulla, sekä terveys- ja talousvalistuksen kautta, jota toteutamme HER-projektin (Health Enables Return) muodossa.

Tuloskortissa parhaan pistemäärän saaneet tavarantoimittajat saavat eniten tilauksia. Teemme töitä palkka-asian eteen amfori BSCI:n kautta, mutta otamme esimerkiksi myös muista aloitteista. Lindex pilotoi Fair Wage Methodologyn mukaisia palkkakäytäntöjä ja palkkausjärjestelmiä oikeudenmukaisen palkkojen kehittämiseksi yhteistyössä Solidaridadin ja Fair Wage Networkin kanssa Kiinassa. Vuoden mittainen pilottiprojekti saatiin päätökseen vuoden 2017 aikana, ja se johti parempiin työoloihin ja palkkakäytäntöihin. Hankkeessa keskityttiin myös omiin ostokäytäntöihimme ja siihen, mitä vaikutuksia niillä on työntekijöiden työolosuhteisiin, kuten ylitiöihin ja palkkoihin. Yksi pilotissa tunnistetuista kehityskohteista oli palkkojen selkeämpi yhdistäminen suorituskykyyn ja taitoihin. Pilotissa havaittiin myös, että Lindexin on mahdollista vaikuttaa tilanteeseen myönteisesti parantamalla tuotannosuunnittelua ja mallikappaleiden käsittelyä sekä lisäämällä avoimuutta valikoiman suunnittelun



aikana. Seuraavana askeleena tutkimme yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa löytääksemme kollektiivinen ja skaalautuva lähestymistapa palkkakysymyksiin.

Työajat

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

Tavarantoimittajien ympäristöarviointi

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

Edellytämme tavarantoimittajiltamme ympäristölainsäädännön noudattamista. Lisäksi ostokonttoreissa noudatetaan ympäristöperiaatteita, jotka asettavat vaatimuksia veden puhdistukseen, kemikaalien ja jätteen

käsittelyyn sekä päästöjen ja jatkuvan parantamisen suhteen.

Lindex tekee yhteistyötä denim-toimittajiensa kanssa kehittämällä tuotantoa vähemmän ympäristöä kuormittavaksi. Lindexin Better Denim –matka alkoi vuonna 2014, ja tällä hetkellä 100 % Lindexin denim-tuotteista on Better Denim -tuotantoa. Kaikkiaan prosessi käyttää jopa 85 % vähemmän vettä, 70 % vähemmän energiaa ja 45 % vähemmän kemikaaleja kuin perinteinen farkkujen valmistus. Farkkujen valmistuksessa käytetään myös alan turvallisinta indigo-väriä sekä entistä ekologisempia yksityiskohtia, kuten napit, vetoketjut ja taskupussit. Kaikki farkuissa käytetty puuvilla on luomupuuvillaa, Better cotton (BCI) -puuvillaa tai asiakkaiden kierrättämää puuvillaa, lisäksi käytössä on kierrätyspolyesteria. Syksyllä 2017 Lindex lanseerasi uudet Even Better Denim -tuotteet, joiden pesuprosessi on entistä vastuullisempi. Sen myötä farkkujen valmistuspesussa käytetään enää 2 litraa vettä, kun perinteiseen farkkuparin pesuprosessiin tarvitaan 50–70 litraa vettä. Myös jersey tuotantoprosessia kehitetään ympäristöystävällisemmäksi. Osassa lasten perusmallistojen jersey-vaatteiden värjäystä käytetään Avitera-väriainetta, mikä vähentää värjäyksen vedenkulutusta 30 %:lla.

Lindexin kautta olemme myös vuosien ajan olleet mukana ympäristönsuojeluprojekteissa konsernin tärkeimmissä tuotantomaisissa, kuten Intiassa ja Bangladeshissa, joissa veden niukkuus ja puhtaan veden puute asettavat haasteita. Viime vuosina nämä projektit ovat osoittautuneet tehokkaaksi



tavaksi lisätä tietoisuutta sekä parantaa prosesseja ympäristöasioihin liittyen. Tavoitteenamme on saada mahdollisimman moni tavarantoimittaja mukaan kehitysprojekteihin ja siirtymään resursseja tehokkaammin hyödyntävään ja puhtaampaan tuotantoon.

Veteen liittyviä yhteistyöprojekteja ovat mm. Partnership for Cleaner Textiles in Bangladesh (PaCT), ja Sweden Textile Water Initiative (STWI). Lindex on myös pitkäaikainen kumppani WaterAidille, jonka kautta se tukee mahdollisuutta puhtaaseen veteen ja parempaan hygieniaan ja käymälöihin maailman köyhimmässä maissa. Lisätietoa aiheesta on Lindexin verkkosivuilla.

Lindexin Better Denim:
85 % vähemmän vettä
70 % vähemmän energiaa
45 % vähemmän
kemikaaleja



YMPÄRISTÖ

Tavoitteenamme on vähentää liiketoimintamme ympäristövaikutuksia ja toimia kestävän kehityksen mukaisesti. Tiedostamme liiketoimintamme ympäristövaikutukset ja pyrimme ennaltaehkäisemään toimintamme haittavaikutuksia vähentämällä päästöjä, tehostamalla energian- ja vedenkulutusta sekä huolehtimalla jätteiden lajittelusta ja kierrätyksestä. Jatkuvan kehityksen varmistamiseksi seuraamme Stockmannin ympäristöjärjestelmän ja ympäristötavoitteiden noudattamista.



Stockmann noudattaa voimassa olevaa ympäristölainsäädäntöä ja edellyttää sen noudattamista myös yhteistyökumppaneiltaan. Ympäristötyömme pohjautuu yhteiskuntavastuun strategiaan ja ympäristöpolitiikkaan. Ympäristöjohtaminen on osa liiketoimintayksiköiden päivittäistä toimintaa ja sen koordinoinnista vastaa Viestintä ja yhteiskuntavastuu -toiminto. Liiketoimintayksiköt määrittelevät konkreettiset ympäristötavoitteensa ja niiden saavuttamiseen sopivimmat mittarit itsenäisesti ja päättävät asianmukaisista johtamiskäytännöistä.

YMPÄRISTÖJOHTAMINEN

Stockmannin Suomen tavarataloilla ja tukitoiminnoilla on käytössä sertifioitu ISO 14001-ympäristöjärjestelmä. Stockmannin jakelukeskus ja Baltian maissa sijaitsevat tavaratalot soveltavat omassa toiminnassaan Stockmannin ympäristöjärjestelmän toimintatapoja ja -ohjeita, tavoitteenaan sertifiointi lähivuosina.

Lindexillä ei ole käytössään sertifioitua ympäristöjohtamisjärjestelmää. Lindex-myymlät toimivat pääsääntöisesti vuokratiiloissa kauppakeskuksissa, jolloin myymälän energiatehokkaan konseptin lisäksi ympäristöasiat huomioidaan kiinteistön suomien mahdollisuuksien mukaan.

YHTEISKUNTA-VASTUUN TEEMA	TAVOITTEET & TOIMINTAKOHDAT	SUORITUSKYKYMITTARIT (KPI) JA KEHITYS VUONNA 2017	STATUS
YMPÄRISTÖ	Jatkamme energiatehokkuuden parantamista	Täydensimme kiinteistöjemme energiaseurantaa aloittamalla yhteistyön ISS:n Energianhallintakeskuksen kanssa. Siirymme käyttämään entistä suuremman määrän LED-valaistusta tavarataloissamme ja vaihdoimme osan hisseistä ja rullaportaista Helsingin tavaratalossa energiatehokkaampiin. Tavoitteemme on parantaa kiinteistöjemme energiatehokkuutta 4 % vuoteen 2020 mennessä.	● Matkalla tavoitteeseen
VÄHENTYNEET YMPÄRISTÖ-VAIKUTUKSET	Vähennämme logistiikan ympäristövaikutuksia	Jatkoimme sisäisten kuljetusten tehostamista toteuttamalla säännöllistä kuljetusseurantaa ja reittioptimointia. Keskitetty jakelukeskus on vähentänyt sisäisten kuljetusten määrää ja kuljetusmatkoja etenkin pääkaupunkiseudulla. Jatkamme määrätietoista työtämme saavuttaaksemme 10 % vähennyksen kuljetusten päästöissä vuoden 2018 loppuun mennessä.	● Matkalla tavoitteeseen
	Minimoimme jätteen määrän ja etsimme uusia mahdollisuuksia uudelleenkäyttöön ja kierrätykseen	70,4 % Suomen tavaratalojen jätteistä ohjattiin materiaalikierätykseen ja saavutimme asettamamme 70 % kierrätysasetetavoitteen. Syvensimme hyväntekeväisyysyhteistyötämme lahjoittamalla säännöllisesti kaikista tavarataloista ja palvelutoiminnoista tuotteita, ylijäämämateriaaleja ja ruokaa hyväntekeväisyyteen.	● Tavoite saavutettu

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

Stockmann huomioi ympäristönäkökulmat toimintansa suunnittelussa ja hallinnoinnissa sekä hankkiessaan tavaroita ja palveluita yhtiön omaan käyttöön. Stockmann edellyttää palveluntarjoajiaan sitoutumaan ja noudattamaan konsernin toimintaperiaatteita yhteistyön aikana. Palveluntarjoajilla on merkittävä rooli Stockmannin ympäristötavoitteiden saavuttamisessa ja tästä syystä ympäristöasioista ja -tavoitteista keskustellaan säännöllisesti yhteistyön aikana.

Esimerkiksi puhtaanapitokumppanit ovat tärkeässä roolissa Stockmannin kierrätyspäämäärien saavuttamisessa.

HENKILÖSTÖN YMPÄRISTÖTIE-TOISUUDEN PARANTAMINEN

Jokaisen työntekijän panos tarvitaan ympäristötavoitteidemme saavuttamiseksi. Henkilöstön ympäristötietoisuutta ylläpidetään ja lisätään jatkuvalla koulutuksella ja säännöllisellä sisäisellä viestinnällä, esimerkiksi intranetin ja henkilökunnan tiloihin sijoitettujen tietoruutujen ja ilmoitustaulujen välityksellä.

Yli
70 %

Suomen tavaratalojen jätteistä ohjattiin materiaalikierätykseen.



Stockmannin ympäristöasiantuntija vieraillee säännöllisesti tavarataloissa ja palvelutoiminnoissa opastaen henkilöstöä ja palveluntarjoajia huomioimaan ympäristövoitteen sekä perehdyttämällä uudet vuokralaiset toiminta- ja kierrätysohjeisiin. Raportointivuoden aikana Helsingin, Turun ja Tampereen tavarataloissa sekä jakelukeskuksessa järjestettiin yhteistyössä jätehuollon palveluntarjoajan kanssa useita ympäristökoulutuksia, joissa käsiteltiin erityisesti jätehuoltoon ja lajitteluun liittyviä asioita. Koulutukset saivat hyvän vastaanoton ja aihe herätti positiivista keskustelua henkilökunnan keskuudessa. Tapiolan uuden tavaratalon avaamisen yhteydessä tavaratalon henkilökunnalle järjestettiin useita koulutuksia liittyen kierrätys- ja ympäristöasioihin. Tämän lisäksi kaikissa tavarataloissa keskusteltiin säännöllisesti henkilökunnan aamupalavereiden yhteydessä ajankohtaisista ympäristöasioista.

Panostamme
energia-
tehokkuuteen

ENERGIA

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

Stockmann on panostanut energiatehokkuuteen lähes viidentoista vuoden ajan. Vuonna 2013 Stockmannin Suomen tavaratalotoiminnot liittyivät vähittäiskaupan energiatehokkuussopimukseen, tavoitteenaan vähentää energiankulutusta 9 % vuosien 2006–2016 aikana. Tämä tavoite saavutettiin määräajassa. Stockmann Real Estate-liiketoimintayksikkö ja tavaratalojen kiinteistökoordinaattorit seuraavat tavaratalojen ja palvelutoimintojen energiakulutusta osana jokapäiväistä toimintaansa. Vuonna 2017 jatkoimme Stockmannin energiatehokkuusohjelman toteuttamista, optimoimalla rakennusautomaatiota sekä kaikkien kiinteistöjen ilmanvaihdon ja valaistuksen ohjausta sähkön kulutuksen vähentämiseksi.

Raportointivuoden aikana Stockmann täydensi entisestään kiinteistöjen energiaseuranta, aloittamalla yhteistyön ISS:n Energiahallintakeskuksen kanssa. Yhteistyö mahdollistaa tehokkaamman reaaliaikaisen energiankulutuksen seurannan ja mahdollistaa entistä nopeamman reagoinnin kulutuspoikkeamiin. Osana energiatehokkuustyötä Stockmann on suorittanut energiakatselmuksia, joiden suorittamista edellytetään myös vuonna 2015 voimaan astuneessa energiatehokkuuslaissa.

Logistiikan osalta Stockmann avasi vuonna 2016 jakelukeskuksen Tuusulaan ja keskitti Suomessa sijainneiden neljän varaston toiminnot yhteen jakelukeskukseen. Raportointivuoden aikana Stockmann jatkoi varastotoimintojen keskittämistä ja sulki Latviassa sijainneen keskusvaraston, joka oli palvellut Baltian tavarataloja. Sulkeminen toteutettiin vaiheittain raportointivuoden aikana ja vuoden 2017 lopussa Stockmannin pitkäaikainen tavoite keskittää kaikki varastotoiminnot Tuusulan jakelukeskukseen toteutui. Vuoden 2018 alusta alkaen Tuusulan jakelukeskus palvelee stockmann.com-verkkokauppaa ja Stockmannin tavarataloja kaikissa toimintamaissa. Keskitetty jakelukeskus tulee vähentämään sisäisiä kuljetuksia ja yhden jakelukeskuksen ylläpito tehostaa myös varastotoiminnan energiatehokkuutta.

Stockmannin jakelukeskukselle on myönnetty LEED Gold ympäristösertifikaatti. LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) on kansainvälisesti tunnustettu luokitusjärjestelmä, joka edistää kestävästä rakentamisesta ja suunnittelusta vaatimuksia. LEED-sertifikaateilla on neljä tasoa: sertifioitu taso sekä hopea-, kulta- ja platina-tasot. Jakelukeskusrakennuksen suunnittelussa ja rakentamisessa on huomioitu kestävästä suunnittelusta lähtökohdat ja muut ympäristönäkökulmat, kuten energiatehokkuus ja maalämpöjärjestelmä. Valaistus on toteutettu LED-valaisimin ja maalämpöjärjestelmä tuottaa lähes kaiken kiinteistössä tarvittua lämmitys- ja jäähditysenergian. Kaukolämmöllä tuotetaan kiinteistössä tarvittua lämmintä vettä ja vuonna 2017 lämmitysmuotoa hyödynnettiin myös osittain yhtenä kuukautena.

ENERGIAN JA VEDEN KULUTUS 2015–2017

	2017	2016	2015
SUORA KULUTUS			
Lämmityspolttoaine (MWh)	432	430	434
Maakaasu (MWh)	17 764	19 443	16 677
EPÄSUORA KULUTUS			
Sähköenergia (MWh)	110 651	124 460	124 870
Lämmitys ja jäähditys (MWh)	73 321	80 550	80 218
Vesi (m ³)	210 607	218 110	234 807

Lämpö- ja jäähdityslukemat on korjattu vuoden 2016 ja 2015 osalta johtuen laskentavirheestä aikaisemmassa laskennassa. Lämmityspolttoaine- ja maakaasukulutus perustuu Stockmannin osalta mittaukseen ja Lindexin osalta arvioon. Sähköenergian kulutus kattaa kaikki konsernin toiminnot. Lämmitys- ja jäähditysenergian kulutus sisältää kaikki konsernin toiminnot, pois lukien konsernin ostokonttorit Aasiassa. Stockmannin lämmitys- ja jäähditystiedot perustuvat laskutukseen ja palveluntarjoajilta saatuihin tietoihin. Lindexin lämmitysenergian kulutus perustuu siinä määrin arvioihin ja johtopäätöksiin, että datan luotettavuutta on pidettävä kohtalaisena. Vedenkulutuksen raportointi kattaa kaikki Stockmannin toiminnot ja Lindexin jakelukeskuksen Ruotsissa. Energian ja veden kulutuksen raportointi ei sisällä lopetettuja toimintoja (Herkkukeittiö Suomessa) eikä franchising-toimintoja.



kiinteistön lämmittämiseen. Myös mahdollisuutta aurinkoenergian käyttöön jakelukeskuksen energialähteenä on tutkittu.

Raportointivuoden aikana Helsingin tavaratalossa 3. ja 4. kerroksen osastouudistusten yhteydessä siirryttiin käyttämään LED-kohdevalaistusta. Stockmannin valaistuskonseptin mukaisesti LED-tekniikan käyttöä laajennetaan mahdollisuuksien mukaan remonttien ja laajempien osastouudistusten yhteydessä. Uusi Tapiolan Stockmann tavaratalo avattiin maaliskuussa 2017. Tavaratalon valaistuksessa on hyödynnetty säädettävää LED-valaistusta ja tilojen viilennys toteutetaan energiatehokkaasti kaukokylmällä. Raportointivuoden aikana tavaratalon energiankulutusta on seurattu tarkasti, esimerkiksi käymällä läpi ja optimoimalla tavaratalon valaistuksen ohjausta. Lisäksi raportointivuoden aikana osa Helsingin tavaratalon hisseistä ja liukuportaista uusittiin energiatehokkaampiin.

Myös Lindexin myymälöissä panostetaan energiatehokkuuteen, ja kaikki myymälät käyttävät rutiinitoimenpiteenä tehokkaan energiankäytön tarkistuslistaa. Valituissa Lindexin myymälöissä on toteutettu sähkönkulutusta koskeva tutkimus. Tutkimuksen mukaan noin 90 % energiankulutuksesta aiheutuu valaistuksesta, viilennyksestä ja ilmastoinnista sekä liukuportaista. Tulosten perusteella toimenpiteet energiankulutuksen vähentämiseksi kohdistuvat näihin alueisiin, erityisesti valaistukseen, lisäämällä LED-valojen käyttöä. Hiilidioksidipäästöjä vähentääkseen Lindex suosii uusiutuvia energialähteitä ja liiketoimintayksikön pitkän aikavälin

tavoitteena on tulla energianeutraaliksi käyttämällä uusiutuvia energialähteitä.

PÄÄSTÖT

Kasvihuonekaasupäästöjen raportointi toimii Stockmann-konsernissa johtamisen työkaluna ja luo pohjan päästövähennyskohteiden määrittelylle ja vähennystavoitteiden asettamiselle. Kehitämme jatkuvasti tapaamme laskea hiilijalanjälkeämme.

Stockmannin vuoden 2017 hiilijalanjäljen laskelmat kattavat Stockmann Retail- ja Real Estate -liiketoimintayksiköt, Lindexin sekä konsernin tukitoiminnot kaikissa toimintamaissa Stockmannin Herkkukeittiötä ja Lindexin franchising-toimintaa lukuun ottamatta. Stockmannin osalta luvut kattavat myös tavarataloissa toimivat vuokralaiset, joiden käytössä on 49 % Stockmannin kiinteistöjen vuokrattavasta kokonaispinta-alasta.

Konsernin kasvihuonekaasupäästöt esitellään taulukossa 'Kasvihuonekaasupäästöt 2015–2017'. Stockmann raportoi nyt kahdeksatta kertaa kasvihuonekaasupäästöistään koko konsernin osalta. Vertailuluvut esitetään vuosilta 2015 ja 2016, ja muutokset laskelmien kattavuudessa selitetään kommenttisarakkeessa. Laskelmat on tehty kansainvälisten Greenhouse Gas Protocol (GHG) -raportointiperiaatteiden mukaisesti.

Stockmann on päivittänyt kasvihuonekaasupäästölaskentaansa GHG Protocol-standardin mukaiseksi. GHG Protocol-standardin vaatimusten mukaisesti yhtiöiden

KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT 2015–2017

	tCO ₂ e 2017	tCO ₂ e 2016	tCO ₂ e 2015	Muutos 2016–2017, %	Kommentit
SUORAT PÄÄSTÖT (SCOPE 1)	170	170	170	0 %	
Kiinteä Poltto	170	170	170	0 %	
OSTOENERGIAN EPÄSUORAT PÄÄSTÖT (SCOPE 2)	47 900	49 900	50 600	-4 %	Scope 2 päästöjen laskun pääasiallisena syynä ovat Stockmannin toimintalaajuudessa tapahtuneet muutokset.
Ostettu sähkö (toimittajakohtainen)	33 900	35 600	36 200	-5 %	Lindexin LOS Energyltä ostaman, uusiutuvasta energiasta tuotetun sähkön päästöt ovat nolla. Stockmannin raportoitavien päästöjen toimintalaajuus pieni.
Lämmitys ja jäädytys	14 000	14 300	14 400	-2 %	Lindexin osuus perustuu suurelta osin arvioihin, tietojen luotettavuus on kohtalainen. Stockmannin lämmönkulutus laski vuoden 2017 aikana, kun taas Lindexin lämmönkulutus kasvoi.
MUUT EPÄSUORAT PÄÄSTÖT (SCOPE 3)	13 800	12 600	14 200	10 %	Scope 3 päästöjen kasvun pääasiallisena syynä oli logistiikkapäästöjen kasvu.
Jakelukuljetukset	2 800	2 800	3 400	0 %	
Tuontirahti	7 900	6 600	7 600	20 %	Lindexin logistiikkapäästöt kasvoivat, kun taas Stockmannin logistiikkapäästöt laskivat.
Liikematkustus	1 100	1 200	1 200	-8 %	Lentokilometrit vähenivät
Jätteet	2 000	2 000	2 000	0 %	
YHTEENSÄ	61 870	62 670	64 970	-1,30 %	
VÄLTETYT PÄÄSTÖT	270	1 100	1 700		Logistiikkakumppanin ilmastoprojektien tuloksena neutraloidut kasvihuonekaasupäästöt.
(NETTOPÄÄSTÖT)	61 600	61 570	63 280		

Raportointi ei sisällä lopetettuja toimintoja (Keskuskeittiö Suomessa) eikä franchising toimintoja. Scope 2 ostetun sähkön päästöt on raportoitu toimittajakohtaisesti. Vuoden 2016 ostetun sähkön päästöt on korjattu johtuen laskentavirheestä. Vuoden 2016 ja 2015 tuontirahtipäästöt on korjattu yhden kumppanin osalta. Taulukossa olevat päästöt on pyöristetty lähimpään sataan.



on ilmoitettava välillinen sähkönkulutuksesta aiheutuva päästömäärä niin sanottuna toimittajakohtaisena (engl. market-based) lukuna sekä sijaintikohtaisena (engl. location-based) lukuna. Taulukossa raportoidut luvut on laskettu toimittajakohitaisen (market-based) laskentatavan mukaisesti ja Stockmann konsernin kokonaispäästöt olivat 61 870 tCO₂e, kun sijaintikohtaiset (location-based) päästöt olivat 53 170 tCO₂e (54 770). Taulukon vertailuluvut on päivitetty toimittajakohitaisiksi luvuiksi joka mahdollistaa vertailukelpoisuuden.

Vuonna 2017 suurimmat päästöt, noin 75 %, syntyivät ostoenergian (scope 2), erityisesti sähkön, tuotannosta, joka laskee hieman edellisvuoden tasosta. Lindexin käyttämästä sähköstä hieman yli puolet on uusiutuvilla energialähteillä tuotettua sähköä, joka ostetaan LOS Energyltä, ja jonka päästöt lasketaan nollassi. Välillisiä scope 3 -päästöjä esitellään olennaisilta osilta; merkittävimmät tällaiset päästöt liittyivät kuljetuksiin.

Konsernin raportoidut oikaistut toimittajakohitaiset kokonaispäästöt laskivat 1,3 % edellisvuodesta. Vähennys johtuu Stockmannin toiminnan laajuuteen liittyvistä muutoksista ja siihen liittyen scope 2-päästöjen vähenemisestä. Päästövähennys ei kuitenkaan ole aikaisempaan vuoteen selkeästi näkyvillä, johtuen useasta tekijästä. Vuoden 2017 aikana Lindexin ostetun energian (scope 2) päästöt ovat kasvaneet johtuen pääsääntöisesti päästökertoimien vuosittaisesta muutoksesta sekä myymäläverkoston laajuuden muutoksesta. Lisäksi, Lindexin logistiikkapääs-

töt (scope 3) ovat raportointivuonna kasvaneet, johtuen liiketoimintayksikön tarpeesta vaihtaa kuljetustapaa myöhästymisten välttämiseksi. Liikematkustuksen päästöt (scope 3) laskivat 8 %. Jätteiden (scope 3) ja kiinteistöjen polttoaineiden kulutus (scope 1) olivat edellisen vuoden tasolla. Toimintamuutoksesta johtuen Stockmannin päästöt kylmäaineiden (scope 1) osalta on jätetty laskennan ulkopuolelle, näiden osuus on aikaisempina vuosina ollut kokonaispäästöissä noin 3-4 % luokkaa.

KULJETUSPÄÄSTÖJEN VÄHENTÄMINEN

Palvelemme asiakkaitamme monessa maassa ja monella mantereella, joten tavaroiden rahdeista ja jakelukuljetuksista myymälöihimme kertyy päästöjä. Tuotevirtojen tehokkaaseen ja ympäristöystävälliseen liikkumiseen kiinnitetään paljon huomiota ja teemme tiivistä yhteistyötä kuljetuskumppaneidemme kanssa. Raportointivuoden aikana, Stockmann on vähentänyt kuljetuskumppaneiden määrää ja syventänyt yhteistyötään nykyisten kumppaneiden kanssa. Jakelukuljetuksia optimoidaan jatkuvasti reittisuunnittelulla, käyttämällä oikein mitoitettua, uutta vähäpäästöistä kuljetuskalustoa, hyödyntämällä paluukuljetukset sekä seuraamalla ja sitouttamalla kuljetuksissa käytettäviä alihankkijoita.

Rahti kuljetetaan Aasian ostokontto-reista jakelukeskuksiin pääasiassa meriteitse. Lindex osallistuu Clean Shipping -hankkeeseen ja edellyttää varustamoiden toimivan puhtaamman laivaliikenteen puolesta ja rekisteröivän aluksensa Clean Shipping Index -rekisteriin.

Yli
50 %
Lindexin
sähköstä on
uusiutuvilla
energialähteillä
tuotettua.

CDP-
tuloksemme
oli hyvä
arvosanalla
B.

LIIKEMATKUSTUKSEN PÄÄSTÖJEN VÄHENTÄMINEN

Matkustamisen vähentämiseksi kokouksissa hyödynnetään video- ja puhelinneuvottelulaitteita. Liikematkustamisen päästöihin kiinnitetään huomiota ja matkoilla suositaan vähäpäästöisiä vaihtoehtoja. Yhtiön matkustusohjeissa suositellaan junan tai linja-auton käyttöä oman auton sijaan, ja yhtiön käyttämien leasing-autojen päästöt eivät saa ylittää niille määriteltyä enimmäistasoa. Raportointivuoden aikana Stockmann uudisti etätyökäytäntönsä mahdollistaen etätyön tekemisen yhä useammalle. Etätyökäytäntö luo henkilökunnalle mahdollisuuden vähentää työmatkoihin liittyviä päästöjä.

CDP-TULOS

Tämän vuosittaisen yhteiskuntavastuukatsauksen ohella Stockmann-konserni raportoi kasvihuonekaasupäästöistään kansainvälisessä Carbon Disclosure Project -tutkimuksessa (CDP). Vuonna 2017 Stockmannin tulos oli edellisvuoden tapaan hyvä arvosanalla B. Arvosana kuvaa yhtiön kehitystä neljästä näkökulmasta: yhtiön vastauksen kattavuus (disclosure), yhtiön kohdistuvien ympäristöriskien ja -vaikutusten arviointi (awareness), ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi tähtäävien toimien toimeenpano (management) sekä parhaiden käytäntöjen käyttöönotto ympäristöjohtamisen saralla (leadership). Arvosana B kertoo, että yhtiö on arvioinut ympäristövaikutuksensa ja tarttunut toimeen ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.



JÄTEVEDET JA JÄTTEET

Liiketoimintayksiköiden toiminnasta syntyvät jätteet ovat enimmäkseen pakkausjätettä, kuten pahvia ja muovia. Real Estate -yksikössä syntyy myös biojätettä vuokralaisten elintarvikkeakauppa-, ravintola- ja kahvilatoimintoista. Panostamme jätteiden lajitteluun ja kierrätykseen kouluttamalla henkilökuntaa ja vuokralaisia, kehittämällä ohjeistusta ja helpottamalla lajittelua.

Jätteiden lajittelua hallitaan ISO 14001 -johtamisjärjestelmällä, ja toimipaikkojen lajittelutuloksia ja jätemääriä seurataan kuukausittain. Tavoitteenamme Stockmannin toiminnossa Suomessa on vähentää syntyneen jätteen määrää ja ohjata mahdollisimman paljon jätteistä materiaali-kierrätykseen.

Kokonaisjätemäärä väheni Suomessa vuoden 2017 aikana noin 20 (11) %. Vähennys johtuu pääosin toiminnassa tapahtuneista muutoksista, esimerkiksi Oulun tavaratalon sulkemisesta ja Tapiolan tavaratalon jätetietojen muuttuneesta raportoinnista. Kierrätysasteta-voite oli 70 %. Suomen tavaratalojen kierrätysaste oli 70,4 %.

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

Ruokahävikin vähentäminen on ollut viime vuosina ympäristötyömme keskeisimpiä alueita, ja siinä on edistytty hyvin. Stockmannin Herkun Suomen liiketoiminnan myynti toteutui 31.12.2017, minkä johdosta ruokahävikin torjunta on jatkossa vuokralaisen vastuulla.

Saimme raportointivuoden aikana sidosryhmiltä yhteydenottoja liittyen toimintatapaamme koskien myymättä jääneitä vaatteita. Stockmannilla kaikki tuotteet myydään loppuun asti alennuksien vauhdittamana tai henkilöstölle narikka-myyneissä, eikä tuotteita jää yli. Tuotteiden homehtuminen tai muu pilaantuminen rahdin aikana on harvinaista, tällaisissa tapauksissa tuotteet päätyvät jätteeksi ja tällöin tulli seuraa prosessia.

Stockmannin oman toiminnan vedenkulutus on hyvin vähäistä eikä toiminta-alueilla ole pulaa vedestä. Vedenkulutuksen mittaaminen ja vähentäminen ovat kuitenkin tärkeä osa Stockmannin ympäristövastuullisuutta. Vedenkulutus on esitetty taulukossa 'Energian ja veden kulutus 2015–2017'.

Valtaosa konsernin käyttämästä vedestä kuluu tavaratalojen ravintola-,

keittiö- ja saniteettitiloissa. Vedenkulutusta vähennetään ohjeistamalla henkilökuntaa ja vuokralaisia, ennaltaehkäisemällä ja korjaamalla pienetkin vuodot sekä hankkimalla yhä tehokkaampia vesikalusteita kalusteiden uusimisen yhteydessä.

UUSIOKÄYTTÖÄ LAHJOITUSTEN AVULLA STOCKMANN

Tavaratalot ja palvelutoiminnot tekevät yhteistyötä kierrätyksen edistämiseksi lahjoittamalla myynnistä poistettuja tuotteita, tuotenäytteitä, sekä design studion tuotteita ja ylijäämämateriaaleja paikallisille kumppaneille, hyväntekeväisyysjärjestöille ja kierrätyspajoille. Helsingissä olemme useamman vuoden ajan tehneet jatkuvaa yhteistyötä Kierrätyskeskuksen Näprä-osaston kanssa, lahjoittamalla heille Stockmannin oman design studion materiaalinäytteitä. Lisäksi lahjoitamme säännöllisesti vaate- ja tuotenäytteitä Hope Yhdessä Yhteisesti ry:lle, joka jakaa ne eteenpäin vähävaraisille suomalaisperheille.

LINDEX

Lindex lahjoittaa myymättä jääneitä tuotteita säännöllisesti eri hyväntekeväisyysjärjestöille kierrätys- ja lahjoituspolitiikkansa mukaisesti. Mallikappaleita myydään pääkonttorilla järjestettävissä myyjäisissä kuukausittain, ja ylijäävät vaatteet lahjoitetaan hyväntekeväisyysjärjestöille. Myös ostokonttorit lahjoittavat vaatteita hyväntekeväisyyteen.

JÄTTEET 2015-2017

Tonnia	Stockmann, Suomi			Stockmann, Baltia			Lindex			Yhteensä		
	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
KIERRÄTETTÄVÄ JÄTE												
Kartonki ja paperi	1 211	1 604	1 772	245	236	206	1 179	1 205	1 211	2 635	3 045	3 189
Energiajäte	798	996	1 075	52	0	0	35	25	94	886	1 021	1 169
Biojäte	964	1 356	1 601	131	172	174	1	1		1 096	1 529	1 775
Muu jäte (muovi, metalli, lasi)	94	129	132	18	20	23	0	78	0	112	227	155
Sekajäte	157	224	238	459	470	444	2	5	5	619	699	687
Kaatopaikkajäte	0	0	41	0			0			0	0	41
Polttokelpoinen jäte	157	224	197	459			2			618	224	197
VAARALLINEN JÄTE	8	13	11	14	16	13	1	1	0	23	30	24
YHTEENSÄ	3 388	4 322	4 829	919	915	860	1 219	1 314	1 310	5 526	6 551	6 999
JÄTTEEN HYÖTYKÄYTTÖ, %	100	100	99	100	48	48	100	100	100	100	93	93
KIERRÄTYS %	70	72	73	43	48	48	97	98	92	73	74	73

Stockmannin luvut sisältävät kaikki sen toiminnot Suomessa ja Baltiassa, lukuunottamatta lopetettuja toimintoja (Herkkukeitto Suomessa). Lindexin luvut sisältävät jakelukeskuksen Ruotsissa. Jätetiedot maiden välillä eivät ole täysin vertailukelpoisia.

TALOUS JA HALLINNOINTI

Sitoutuminen vastuulliseen liiketoimintaan on keskeinen osa arvojamme ja jokapäiväistä tapaamme toimia. Noudatamme päätöksenteossamme hyvän hallintotavan periaatteita. Tähtäämme pitkäjänteiseen kannattavaan liiketoimintaan ja olemme tehneet monia rakenteellisia muutoksia, jotta saamme toimintamme taas kannattavaksi.



TULOSKEHITYS

Stockmann-konsernin vuoden 2017 oikaistu liike-tulos oli positiivinen, mutta laski 12,3 miljoonaan euroon (30,9 miljoonaa euroa). Liiketoimintayksiköistä Stockmann Retail ja Real Estate paransivat tuloksiaan, mutta Lindexin kannattavuus laski merkittävästi. Lindexin liikearvosta tehtiin vuoden aikana 150 miljoonan euron suuruinen alaskirjaus, jonka seurauksena konsernin tilikauden tulos oli tappiollinen. Vuoden 2018 tavoitteena on parantaa konsernin liike-tulosta ja kääntää Stockmann Retailin liike-tulos positiiviseksi.



LUE LISÄÄ

tilinpäätöksestä osoitteessa
vuosi2017.stockmanngroup.com

YHTEISKUNTA-VASTUUN TEEMA	TAVOITTEET & TOIMINTAKOHDAT	SUORITUSKYKYMITTARIT (KPI) JA KEHITYS VUONNA 2017	STATUS
TALOUS JA HALLINNOINTI KANNATTAVA JA VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA	Olemme sitoutuneet toimimaan eettisesti korkealla tasolla ja läpinäkyvästi sitoutumalla Stockmannin toimintaperiaatteisiin, YK:n Global Compact -aloitteeseen ja amfori BSCI -aloitteeseen.	Stockmann-konsernin toimintaperiaatteita koskevan verkkokoulutuksen jalkautus jatkui Suomessa. Vuoden 2017 loppuun mennessä 30 % Stockmannin Suomen henkilöstöstä ja 94 % Stockmannin tukitoimintojen sekä tavaratalon johtoryhmien jäsenistä oli suorittanut koulutuksen. Tavoitteemme on, että kaikki konsernin työntekijät ovat suorittaneet koulutuksen vuoden 2018 loppuun mennessä. Tavoitteemme on saada kaikki Stockmannin toimittajat allekirjoittamaan Stockmannin toimintaperiaatteet. Jatkoimme työskentelyä tavoitteen saavuttamiseksi.	● Matkalla tavoitteeseen
	Tuotamme taloudellista lisäarvoa sidosryhmi-llemme.	Saavutimme vuonna 2017 positiivisen oikaistun liike-tuloksen jatkuviissa toiminnossamme, 12,3 miljoonaa euroa (30,9 miljoonaa euroa). Tilikauden tulos oli edelleen negatiivinen, ja hallitus esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle, että vuoden tuloksesta ei jaeta osinkoa. Suurin osa konsernin toiminnan tuottamasta taloudellisesta lisäarvosta menee edelleen tavarantoimittajille ja henkilöstölle: vuonna 2017 ostot toimittajilta olivat 790,5 miljoonaa euroa ja henkilöstölle maksetut palkat, palkkiot ja eläkemaksut 201,6 miljoonaa euroa.	● Tavoite saavuttamatta
	Viestimme yhteiskunta-vastuuyöstämme läpinäkyvästi ja luotettavasti, osana integroitua raportointia	Julkaisimme integroidut katsaukset: liiketoiminnasta, taloudesta, hallinnoinnista ja yhteiskuntavastuusta. Vastuullisuusaiheista raportoitiin hallituksen toimintakertomuksessa uuden ei-taloudellista tietoa koskevan EU-direktiivin 2014/95/EU mukaisesti. Julkaisimme yksityiskohtaista tietoa yhteiskuntavastuustrategian tavoitteista ja niiden edistymisestä.	● Tavoite saavutettu
	Toteutamme ihmisoikeusarvioinnin tärkeimpien sidosryhmiemme osalta	Vuonna 2017 aloitimme due diligence -hankkeen, jossa arvioitiin ihmisoikeuksien toteutumista Lindexin myyntimaissa. Työ jatkuu vuonna 2018, ja tavoitteemme on jatkaa ihmisoikeusarviointia tärkeimpien sidosryhmiemme osalta.	● Matkalla tavoitteeseen



ARVONLUONTI SIDOSRYHMILLE

Resurssit

AMMATTITAITOINEN
HENKILÖSTÖ & ORGANISAATIO

BRÄNDI

TUOTTEET

MONIKANAVAISET PALVELUT

TALOUDELLISET RESURSSIT
& KIINTEISTÖT

LUONNONVARAT



Vaikutukset

ASIAKKAAT

Myynti ilman alv:a, liiketoiminnan
muut tuotot, rahoitustuotot

TYÖNTEKIJÄT

Palkat, palkkiot & eläkemaksut

YHTEISKUNTA

Muut sosiaalikulut ja verot

TAVARANTOIMITTAJAT & MUUT

Tuotteiden, materiaalien &
palveluiden ostot

SIIJOITTAJAT &

OSAKKEENOMISTAJAT
Rahoituskulut

TALOUDELLISEN LISÄARVON TUOTTAMINEN JA JAKAUTUMINEN

Stockmann-konsernin toiminta tuo taloudellista lisäarvoa sidosryhmillemme kaikissa toimintamaissa. Suurin osa taloudellisesta lisäarvosta menee henkilöstön palkkoihin ja palkkioihin sekä tuotteiden, materiaalien ja palveluiden tavarantoimittajille.

Stockmann Oyj Abp:n osakkeet on listattu Nasdaq Helsingin Pörssissä. Yhtiöllä oli vuoden lopussa 46 672 (49 813) rekisteröityä osakkeenomistajaa. Stockmannin hallituksen hyväksymän osingonjakopolitiikan mukaisesti tavoitteena on jakaa vähintään puolet tilikauden tuloksesta osinkona. Vuoden 2016 tuloksesta ei jaettu osinkoa toiminnan tappiollisuuden vuoksi. Hallitus esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle, että tilikaudelta 2017 ei jaeta osinkoa.

Sijoittajien ja osakkeenomistajien yhteiskuntavastuuseen liittyvät tiedustelut ovat jonkin verran lisääntyneet viime vuosina. Kyselyt ovat useimmin liittyneet ympäristö vastuuseen liittyviin kysymyksiin sekä taloudelliseen vastuullisuuteen, erityisesti osingonmaksu- ja velanmaksukykyyn.

TALOUDELLISEN LISÄARVON JAKAUTUMINEN SIDOSRYHMITÄIN

Milj. euroa		2017*	2016*	2015*	2014*	2013
Lisäarvon tuottaminen						
Asiakkaat	Myyntit, ei sis. alv, liiketoiminnan muut tuotot, rahoitustuotot	1 060,3	1 177,5	1 435,8	1 606,0	2 041,6
Tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat	Ostetut tavarat ja palvelut, sisältää investointihyödykkeet ja maksetut vuokrat	-790,5	-864,9	-1 147,6	-1 320,4	-1 567,3
STOCKMANNIN TUOTTAMA LISÄARVO		269,8	312,6	288,3	285,6	474,3
Lisäarvon jakautuminen						
Henkilöstö	Palkat, palkkiot ja eläkekulut	201,6	233,0	281,9	315,5	353,5
Osakkeenomistajat	Osingot	0,0	0,0	0,0	0,0	28,8
Rahoittajat	Rahoituskulut	31,8	23,9	22,1	23,8	32,1
Julkinen sektori	Muut sosiaalikulut, verot	53,2	50,1	54,7	37,0	22,7
JAETTU SIDOSRYHMILLE YHTEENSÄ		286,7	307,0	358,7	376,3	437,0
Jätetty liiketoiminnan kehittämiseen		-16,9	5,6	-70,4	-90,7	37,2

* Jatkuvat toiminnot

Stockmann Herku-liiketoiminta Suomessa on raportoitu lopetettuna toimintona vuonna 2017, vertailuvuosi 2016 on oikaistu.

Tavarataloliiketoiminta Venäjällä on raportoitu lopetettuna toimintona vuonna 2016 ja 2015, vertailuvuosi 2014 on oikaistu.



HYVÄNTEKEVÄISYYSYHTEISTYÖ

Osana yhteiskuntavastuuta Stockmann voi tehdä lahjoituksia voittoa tavoittelemattomille yleishyödyllisille järjestöille, jotka rahoittavat koulutusta, kulttuuria, tutkimusta ja muita yhteiskunnallisia hankkeita Stockmannin toimintamaissa. Hyväntekeväisyyttä ohjaa lahjoituskäytäntö. Lisäksi konsernin liiketoimintayksiköt voivat tukea yleishyödyllisiä hankkeita osana kaupallisia kampanjoitaan.

STOCKMANN

- Kampanjoimme ostoskassien vähentämiseksi yhdessä WWF Suomen kanssa, lahjoittaen 21 254 euroa Itämeren suojelutyöhön. Myös Baltian tavaratalot aloittivat hyväntekeväisyysyhteistyön paikallisen WWF:n kanssa. **Lue lisää.**
- Joulusesongin kampanjassa toteutimme asiakkaidemme kanssa vähävaraisten suomalaisperheiden nuorten joululahjatoiveita 35 000 euron arvosta, jotka Hope – Yhdessä & yhteisesti toimitti perille. Lisäksi olimme jälleen mukana Home Instead Seniorihoivan järjestämässä -kampanjassa, jossa hankitaan joulukukkia yksinäisille vähävaraisille vanhuksille. **Lue lisää**
- Lahjoitimme verkkosivumme Punaisen Ristin nälkäpäiväkampanjan käyttöön kampanjan ajaksi **Lue lisää.**
- Lahjoitimme näyteikkunan lastenoikeusjärjestö Planin kampanjaan ”12-vuotiaan äitiysvaatteet” **Lue lisää.**



Kampanjoimme ostoskassien vähentämiseksi yhdessä WWF Suomen kanssa.



LUE LISÄÄ

www.stockmanngroup.com/fi/vastuullisuus

LINDEX

- Lindex on yksi Roosa nauha -projektin pääyhteistyökumppaneista. Vuoden 2017 kampanjassa Lindex keräsi yhdessä asiakkaidensa kanssa 900 000 euroa syöpätutkimuksen tukemiseen. Yhteensä vuodesta 2003 lähtien Lindexin kampanjoissa on kerätty 13 miljoonaa euroa Roosa nauhalle.
- Lindexin pyörästyskampanjoissa asiakkaita innostetaan pyöristämään ostotensa hinta ylöspäin haluamallaan summalla. Vuoden 2017 kampanjoiden avulla yhteensä 500 000 euroa lahjoitettiin lyhentämättömänä eri kohteisiin, mm. WaterAidille.

- Kansainvälisenä naistenpäivänä Lindex kampanjoi tekstiilialan naistyöntekijöiden huomioimiseksi ja lahjoitti 10 % naisten päivän tuotosta, 114 000 euroa, HERHealth -organisaatiolle
- Lindex kampanjoi muovikassien vähentämiseksi ruotsalaisten muotitalojen yhteiskampanjassa ”One bag habit”. Lindexin Ruotsin liikkeiden kassimyynnistä syntyi 2017 aikana 280 000 euroa tuottoa, joka lahjoitetaan kestäväää kehitystä edistäville hankkeille: ruotsalaiselle STEPS-tutkimusprojektille ja WaterAidille. One Bag Habit -kampanja laajenee uusiin toimintamaihin vuoden 2018 aikana.

HALLINNOINTI

Stockmannin toimintaa ohjaavat periaatteet on kuvattu tämän katsauksen alussa, osiossa ”Yhteiskuntavastuun periaatteet”.

ILMOITUSMEKANISMIT

Yhtiössä on käytössä ulkoisen toimittajan ylläpitämä ilmoituskanava (whistleblowing channel), jota henkilöstö, yhteistyökumppanit ja muut sidosryhmät voivat käyttää raportoidakseen toimintaperiaatteiden tai konsernin muiden ohjeiden vastaisista rikkomuksista tai epäilyksistä anonymisti. Henkilöstöllä on mahdollisuus ilmoittaa epäilyksistään myös esimiehilleen, yksikkönsä turvallisuuspäällikölle, konsernin johtajille, lakiasastolle tai sisäiselle tarkastukselle. Kaikkiin ilmoituksiin suhtaudutaan vakavasti ja ne käsitellään luottamukselli-

sina. Poikkeamat raportoidaan sisäiseen tarkastukseen sekä lakiasianjohtajalle. Vuoden 2017 aikana ei raportoitu tapauksia.

YHTEISKUNTAVASTUUN ORGANISAATIO

Stockmann-konsernin yhteiskuntavastuun johtamisesta, kehitystyöstä ja seurannasta vastaa yhteiskuntavastuun ohjausryhmä, jonka puheenjohtajana toimii kehitysjohtaja Nora Malin. Yhteiskuntavastuun ohjausryhmä hyväksyy konsernitason toimintatavat, asettaa vastuullisuustavoitteet ja määrittelee toimenpiteet, jotka viedään käytäntöön normaalien johtamisjärjestelmien tukemina. Yhteiskuntavastuustrategian on hyväksynyt Stockmann-konsernin johtoryhmä, ja strategian toteuttamista seuraa yhteiskuntavastuun ohjausryhmä.

Yhteiskuntavastuun tavoitteisiin ja ajankohtaisiin asioihin liittyen muodostetaan tarpeen mukaan erillisiä työryhmiä, jotka valmistelevat tai toteuttavat ohjausryhmän käsittelemät asiat ja päätökset. Stockmannin ympäristöjohtamisjärjestelmän ohjausryhmä kokoontuu säännöllisesti ja seuraa ympäristöjohtamisen aiheita ISO 14001 -sertifikaatin vaatimusten mukaisesti.

Stockmannin viestintä ja yhteiskuntavastuu -toiminto vastaa konsernin yhteiskuntavastuutyön kehittämisestä, koordinoinnista ja raportoinnista.

Lindexin johtoryhmä vastaa vastuullisuustyön suunnasta ja strategiasta Lindexillä, linjassa Stockmannin konsernitason strategian kanssa. Globaali yhteiskuntavastuutiimi tukee



johtoryhmää tavoitteiden asetannassa, strategianluonnissa ja vastuullisuustyön johtamisessa. Kukin osasto ja toimintamaa toteuttaa vastuullisuustyötä yhteisen linjan mukaisesti. Lindexin johtoryhmä käsittelee vastuullisuuskysymyksiä säännöllisesti. Päätökset viedään käytäntöön ja niiden toteutumista seurataan normaalien johtamisjärjestelmien kautta.

IHMISOIKEUSARVIOINNIT

Stockmann-konserni kunnioittaa ja edistää kaikkia ihmisoikeuksia, kuten yhtiön toimintaperiaatteissa ja niitä täydentävissä, hallituksen helmikuussa 2018 hyväksymissä konsernin ihmisoikeusperiaatteissa on määritelty. Suurin osa Stockmann-konsernin omista työntekijöistä työskentelee maissa, joissa riski ihmisoikeusrikkomuksiin on arvioitu matalaksi amfori BSCI:n riskimaalokituksessa. Vuonna 2017 aloitimme due diligence -hankkeen, jossa arvioitiin ihmisoikeuksien toteutumista Lindexin myyntimaissa. Työ jatkuu vuonna 2018, ja tavoitteemme on jatkaa ihmisoikeusarviointia tärkeimpien sidosryhmiemme osalta. Tavarantoimittajien ihmisoikeusarviointeja käsitellään osiossa 'Tavarantoimittajien ihmisoikeus- ja työolojen arviointi'.

KORRUPTION- VASTAISUUS JA KILPAILUN RAJOITTAMINEN

Stockmannin periaatteena on läpinäkyvä ja vastuullinen toiminta. Korruptionvastaiset ja

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

Stockmannin työntekijöiden ja johdon pitää toimia yhtiön edun mukaisesti ja välttää eturistiriitatilanteisiin joutumista. Henkilöstöllä on henkilökunta-alennuksia koskevissa säännöissä ohjeet myös tavarantoimittajilta saatujen näytteiden, lahjojen, matkakulujen ja muiden rahallisten etuuksien vastaanottamisesta.

Lindexin eettiset periaatteet muodostavat perustan korruptionvastaiselle työlle Lindexillä, ja niitä käytetään kaikissa toimintamaissa ja ne esitellään kaikille tavarantoimittajille ennen yhteistyön aloittamista. Tavarantoimittajamme eivät esimerkiksi saa antaa muuta kuin tavanomaisia liikelahjoja yksittäisille työntekijöillemme.

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

KORRUPTIONRISKIN ARVIOINTI

Konsernin kansainvälinen liiketoiminta aiheuttaa omat haasteensa korruptionvastaiselle toiminnallemme. amfori BSCI:n toimintaperiaatteet ja Stockmannin Supplier Code of Conduct eli toimintaperiaatteet tavarantoimittajillemme, jotka ovat käytössä omien merkien hankintaketjussamme, sisältävät korruption vastaiset toimintaohjeet.

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

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

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

Stockmannin työntekijöiden tai eri sidosryhmien epäeettiset liiketoimintakäytännöt voisivat aiheuttaa vahinkoa Stockmannille maineelle sekä mahdollisia taloudellisia vaikutuksia. Vuonna 2017 ei ollut vahvistettuja korruptiotapauksia eikä Stockmannin tietoon tullut yhtään korruption liittyvää oikeusjuttua konsernia vastaan.



LUE LISÄÄ

Yhtiön riskienhallintaa, riskitekijöitä ja sisäisen valvonnan järjestelmiä kuvataan tarkemmin vuoden 2017 Hallinnointiselvityksessä, joka on osa konsernin vuosiraportointia ja löytyy osoitteesta vuosi2017.stockmanngroup.com

TOIMINTAPERIAATTEIDEN KOMMUNIKOINTI JA KOULUTUS

Työntekijöitä koulutetaan toimintaperiaatteisiin liittyvissä asioissa, ja heitä kannustetaan ottamaan yhteyttä omaan esimieheen tilanteissa, joissa parhaan toimintatavan valitseminen on epäselvää. Konsernin toimintaperiaatteet on julkaistu konsernin verkkosivuilla, ja niistä tiedotetaan sisäisesti intranetin välityksellä.

Toimintaperiaatteita koskevan verkko-koulutuksen jalkautus jatkui vuonna 2017 Suomessa. Vuoden 2017 loppuun mennessä 30 % Stockmannin Suomen henkilöstöstä ja 94 % Stockmannin tukitoimintojen sekä tavaratalon johtoryhmien jäsenistä oli suorittanut koulutuksen. Tavoitteemme on, että kaikki konsernin työntekijät ovat suorittaneet koulutuksen vuoden 2018 loppuun mennessä.

Vuoden 2017 aikana Lindexin eettisiä periaatteita päivitettiin ja ne hyväksyttiin Lindexin johtoryhmässä. Stockmannin toimintaperiaatteet, Lindexin eettiset periaatteet, korruption vastainen politiikka ja siihen sisältyvä whistleblowing -ilmoituskanava koostetaan verkkokoulutukseksi kaikkien Lindexin työntekijöiden läpikäytäväksi.



GRI-SISÄLTÖINDEKSI

Tunnus*	GRI:n sisältö	Sijainti	Lisätiedot tai puutteet
YLEINEN SISÄLTÖ			
102-1	Raportoivan organisaation nimi	42-45, GRI-indeksi	Stockmann Oyj Abp
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	3, Stockmann lyhyesti, 22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Tuotteiden alkuperästä, tuotanto-olosuhteista ja terveysvaikutuksista käydään julkista keskustelua. Sidosryhmien esiintuomia kysymyksiä käsitellään relevantissa osassa tätä katsausta. Esimerkiksi eläinperäisiä materiaaleja koskeviin kysymyksiin vastataan kosemin tuotelinjauksissa http://www.stockmanngroup.com/fi/tuotelinjaukset
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	3, Stockmann lyhyesti	
102-4	Toimintamaat	3, Stockmann lyhyesti, 22-30, Tuotteet ja hankintaketju, GRI-indeksi: tunnusluku numero 102-6	
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Vuosi 2017 -liiketoimintakatsaus ja Talouskatsaus 2017	
102-6	Markkina-alueet	3, Stockmann lyhyesti	Stockmann Retail: yhteensä 8 tavarataloa Suomessa, Virossa ja Latviassa. Stockmann on tehnyt lisenssisopimuksen Stockmann-brändin käytöstä Venäjällä vuoteen 2023 asti. Reviva Holding Limitedin tytäryhtiö AO Stockmann on vastannut Stockmann-tavaratalojen toiminnasta Venäjällä 1.2.2016 alkaen. Stockmann Real Estate: yhteensä 5 kiinteistöä Suomessa, Virossa, Latviassa ja Venäjällä. Index: Vuonna 2017 Lindexillä oli 490 muotimyymälää. Niistä omia myymälöitä oli 10 maassa: Ruotsi, Norja, Suomi, Viro, Latvia, Liettua, Tsekki, Slovakia, Puola, Iso-Britannia. 46 franchising-myymlää sijaitsivat 8 maassa: Saudi Arabia, Bosnia Herzegovina, Serbia, Islanti, Kosovo, Albania, Qatar, Tunisia.
102-7	Raportoivan organisaation koko	Vuosi 2017 -liiketoimintakatsaus	
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	14-21, Henkilöstö	
102-9	Toimitusketju	22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Omien muotimerkkien toimittaja- ja tehdaslista: http://www.stockmanngroup.com/fi/toimittaja- ja tehdaslista
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Tilinpäätös / Hallituksen toimintakertomus, 22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Stockmann ja S-ryhmä sopivat kesäkuussa Stockmann Herkun Suomen liiketoiminnan myymisestä S-ryhmän osuuskaupoille. Kauppa toteutui 31.12.2017.
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Hallituksen toimintakertomus, Hallinnointiselvitys	
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	4-9, Yhteiskuntavastuun periaatteet	
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	stockmanngroup.com	http://www.stockmanngroup.com/fi/toiminta-jarjestoissa
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Vuosi 2017 -liiketoimintakatsaus	
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	4-9, Yhteiskuntavastuun periaatteet, 37-41, Talous ja Hallinnointi	Stockmann-konsemin arvot: www.stockmanngroup.com/fi/perusarvot
102-18	Hallintorakenne	Hallinnointiselvitys, 37-41, Talous ja Hallinnointi	
102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	9, Sidosryhmävuorovaikutus	
102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	14-21, Henkilöstö	
102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	9, Sidosryhmävuorovaikutus	
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	9, Sidosryhmävuorovaikutus	
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Koko katsaus	Sidosryhmätoiminnassa esille nousseet keskeiset asiat ja huolenaiheet sekä vastauksemme niihin on esitetty relevantissa osassa tätä katsausta.
102-45	Konsolidoituun konsernitilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	Tilinpäätös, liitetiedot	Kaikki katsaukset ovat saatavilla osoitteessa vuosi2017.stockmanngroup.com .



Tunnus*	GRI:n sisältö	Sijainti	Lisätiedot tai puutteet
102-46	Raportin sisällön määrittely	8, Raportointiperiaatteet ja olennaisuus	
102-47	Olelliset näkökohdat	8, Raportointiperiaatteet ja olennaisuus	
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	42-43, GRI-indeksi	Muutokset on kuvattu kyseisten tunnuslukujen yhteydessä.
102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	8, Raportointiperiaatteet ja olennaisuus	Ei merkittäviä muutoksia näkökohdissa tai niiden laskentarajoissa.
102-50	Raportointijakso	8, Raportointiperiaatteet ja olennaisuus	
102-51	Edellisen raportin päiväys	8, Raportointiperiaatteet ja olennaisuus	
102-52	Raportin julkaisu tiheys	8, Raportointiperiaatteet ja olennaisuus	
102-53	Yhteystiedot, josta kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	42-43, GRI-indeksi	csr@stockmann.com
102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	8, Raportointiperiaatteet ja olennaisuus, 42-43, GRI-indeksi	Tämä raportti on laadittu Global Reporting Initiative (GRI) Standards -raportointiohjaston peruslaajuuden (Core) mukaisesti.
102-55	GRI-sisällysluettelo	42-43, GRI-indeksi	
102-56	Raportoinnin varmennus	8, Raportointiperiaatteet ja olennaisuus	
Johtamismalli			
103-1	Olellisia näkökohtia koskevat laskentarajat	8, Raportointiperiaatteet ja olennaisuus	
103-2	Johtamismallin komponentit	Koko katsaus	Tarkempi sijainti ilmoitettu kunkin aiheen kohdalla GRI-indeksissä.
103-3	Johtamismallin arviointi	42-43, GRI-indeksi	Johtamistavan arviointi on osa jatkuvaa liiketoimintaa. Arvioinnin perusteella käytäntöihin tehdään muutoksia niin päivittäisessä toiminnan johtamisessa kuin osana vuosisuunnittelua ja strategista suunnittelua. Arvioinnin perusteella johtamistapoihin on tehty muutoksia esimerkiksi organisaatiomuutosten yhteydessä.
AIHEKOHTAINEN SISÄLTÖ			
Aihekohtainen sisältö raportoidaan olennaisiksi tunnistettujen näkökohtien osalta			
Taloudelliset vaikutukset			
201	Taloudelliset tulokset	37-41, Talous ja hallinnointi	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Talous ja hallinnointi'.
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	37-41, Talous ja hallinnointi	
204	Ostokäytännöt	22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Tuotteet ja hankintaketju'.
204-1	Ostot paikallisilta toimittajilta		Näkökohta on arvioitu olennaiseksi, mutta tunnusluku ei sovellu Stockmannin toimintaan. Tietoa ostokäytännöistä annetaan luvussa Tuotteet ja hankintaketju. Muodin omien merkien toimittaja- ja tehdaslaitaus on saatavilla osoitteessa www.stockmanngroup.com/fi/toimittaja-ja-tehdaslaitaus
205	Korruptionvastaisuus	37-41, Talous ja hallinnointi	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Talous ja hallinnointi'.
205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	37-41, Talous ja hallinnointi	
205-3	Korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	37-41, Talous ja hallinnointi	
206	Kilpailun rajoittaminen	37-41, Talous ja hallinnointi	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Talous ja hallinnointi'.
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	42-43, GRI-indeksi	Vuonna 2017 ei ollut kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyviä oikeuskanteita tai tuomioita.
Ympäristövaikutukset			
301	Materiaalit	22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Tuotteet ja hankintaketju'.
301-3	Kierrätetyt tuotteet ja pakkausmateriaalit	42-43, GRI-indeksi	Näkökohta on arvioitu olennaiseksi, mutta tunnusluku ei sovellu Stockmannin toimintaan. Tietoa tuottajavastuun toteuttamisesta ja asiakkaille tarjottavista kierrätysmahdollisuuksista kerrotaan osiossa 'Asiakkaat', luvussa 'Palveluita vastuullisen elämäntavan tueksi'.



Tunnus*	GRI:n sisältö	Sijainti	Lisätiedot tai puutteet
302	Energia	31-36, Ympäristö	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Ympäristö'.
302-1	Organisaation oma energiankulutus	31-36, Ympäristö	
302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	31-36, Ympäristö	Rajallinen määrä tietoa liittyen organisaation ulkopuoliseen energiankulutukseen on kerätty tunnuslukua 305-3 varten.
303	Vesi	42-43, GRI-indeksi, 31-36, Ympäristö, 22-30, Tuotteet ja Hankintaketju, 10-13, Asiakkaat	Näkökohtaa ei ole määritelty olennaiseksi. Veden kulutus omassa toiminnassa Jätevesiä käsitellään osiossa Ympäristö, luvussa 'Jätevedet ja jätteet'. Toiminnan jätevedet johdetaan kaupungin viemärijärjestelmään. Stockmannilla ei ole tuotantolaitoksia eikä sillä ole päästöjä vesistöihin. Epäsuora vedenkulutus Hankintaketjumme vedenkäyttöä selvitetään osiossa Tuotteet ja hankintaketju, luvussa 'Tavarantoimittajien ympäristöarviointi'. Epäsuora vaikutuksemme sisältää myös käyttövaiheen epäsuoran kulutuksen, kuten vaatteiden pesun kotona. Aihetta käsitellään osiossa Asiakas, luvussa 'Vinkkejä vaatteiden valintaan ja huoltoon'.
303-1	Vedenkulutus	31-36, Ympäristö	Vettä ei kierrätetä tai käytetä uudelleen.
304	Luonnon monimuotoisuus	Ei raportoitu	Näkökohtaa ei ole määritelty olennaiseksi. Yhtiön tavaratalot ja liikkeet sijaitsevat alueilla jotka on kaavoitettu liikekiinteistöille. Koska kaupalliset toiminnot eivät sijaitse luonnonsuojelualueilla tai muilla luonnon monimuotoisuuden kannalta rikkailla alueilla, konsernin vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen ovat alhaisia.
305	Päästöt	31-36, Ympäristö	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Ympäristö'.
305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)	31-36, Ympäristö	
305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	31-36, Ympäristö	
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	31-36, Ympäristö	Välillisiä scope 3 -päästöjä esitellään olennaisilta osilta; merkittävimmät tällaiset päästöt liittyivät jakelukeljetuksiin ja jätteisiin.
306	Jätevedet ja jätteet	31-36, Ympäristö	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Ympäristö'.
306-2	Jätteet jätelajeittain ja käsittelytavan mukaan	31-36, Ympäristö	
Sosiaaliset vaikutukset			
401	Työllistäminen	14-21, Henkilöstö	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Henkilöstö'.
401-1	Uudet palkatut työntekijät ja henkilöstön vaihtuvuus	14-21, Henkilöstö	Ei raportoitu sukupuolen mukaan tai ikäryhmittäin, tieto ei ole saatavilla.
401-2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	14-21, Henkilöstö	Lakisääteisen tason ylittäviä etuja ei ole raportoitu yksityiskohtaisesti. Käytännöt vaihtelevat toimintamaittain.
402	Henkilöstön ja johdon väliset suhteet	14-21, Henkilöstö	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Henkilöstö'.
402-1	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitus aika	42-43, GRI-indeksi	Noudatamme työolainsäädännössä määriteltyjä irtisanomisaikoja kaikissa toimintamaitaissa. Suomessa irtisanomisaika on kahdesta viikosta kuuteen kuukauteen työsuhteen pituudesta riippuen. Ruotsissa irtisanomisaika on yhdestä viikosta useaan kuukauteen työsuhteen pituudesta ja muutoksesta riippuen. Uudelleenjärjestelytilanteisiin liittyviä vähimmäisirtisanomisaikoja ei ole määritelty kaupan alan työehtosopimuksissa.
403	Työterveys ja -turvallisuus	14-21, Henkilöstö	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Henkilöstö'.
403-1	Työsuojelutoimikuntien piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus	14-21, Henkilöstö	
403-2	Tapaturmataajuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot, työhön liittyvät kuolemantapaukset	14-21, Henkilöstö	Sukupuolijakaumaan liittyviä tietoja ei tällä hetkellä ole saatavilla. Ei raportoitu: ammattitaudit, menetetyt työpäivät.
404	Koulutus ja henkilöstön kehittäminen	14-21, Henkilöstö	
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden	14-21, Henkilöstö	Sukupuolijakaumaan liittyviä tietoja ei ole saatavilla. Muiden henkilöstöryhmien ja toimintamaitaisten osalta koulutustunneista ei ole kerätty yhtä tarkkoja tilastoja.
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	14-21, Henkilöstö	



Tunnus*	GRI:n sisältö	Sijainti	Lisätiedot tai puutteet
404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	14-21, Henkilöstö	Ei raportoitu sukupuolen mukaan tai työntekijäryhmittäin, tieto ei ole saatavilla.
405	Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet	14-21, Henkilöstö	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Henkilöstö'.
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	14-21, Henkilöstö	Vertailutiedot ovat osittain puutteellisia. Suomessa ei lainsäädännön mukaan kerätä tietoa vähemmistöihin kuulumisesta. Henkilöstön jakautumista henkilöstöryhmittäin ei ole raportoitu. Tavoitteena on raportoida tieto jatkossa.
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde	14-21, Henkilöstö	Raportointi kattaa Stockmannin Suomen toiminnot.
406	Syrjinnän kieltö	14-21, Henkilöstö	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Henkilöstö'.
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	14-21, Henkilöstö	
407	Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset	14-21, Henkilöstö, 22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Johtamismalli on kuvattu osioissa 'Henkilöstö' ja 'Tuotteet ja hankintaketju'.
407-1	Toiminnot ja tavarantoimittajat, joiden osalta järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus voivat olla uhattuna	22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Suurin osa Stockmann-konsemin omista työntekijöistä työskentelee maissa, joissa riski ihmisoikeusrikkomuksiin on arvioitu matalaksi amfori BSCI:n riskimaalukitusessa. Järjestäytymisoikeuden toteutumista hankintaketjussa valvotaan omien ja kolmannen osapuolen tekemien auditointien avulla.
412	Ihmisoikeusarviointi	37-41, Talous ja hallinto, 22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Johtamismalli on kuvattu osioissa 'Talous ja hallinnointi' sekä 'Tuotteet ja hankintaketju'.
412-1	Toiminnot, joissa on toteutettu ihmisoikeuskatsaus tai -vaikutusarviointi	37-41, Talous ja hallinto, 22-30, Tuotteet ja hankintaketju	
412-2	Henkilöstön ihmisoikeuskoulutukset	37-41, Talous ja hallinto	
414	Tavarantoimittajien sosiaalisen vastuun arviointi	22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Tuotteet ja hankintaketju'.
414-1	Tavarantoimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	22-30, Tuotteet ja hankintaketju	
414-2	Negatiiviset sosiaaliseen vastuuseen liittyvät vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	22-30, Tuotteet ja hankintaketju	amfori BSCI auditointitulokset raportoidaan vain yhdeltä vertailuvuodelta, johtuen muutoksesta auditointimenetelyssä ja auditointien pisteytyksessä vuonna 2015.
415	Poliittinen vaikuttaminen	-	Näkökohta ei ole määritelty olennaiseksi.
415-1	Poliittinen tuki	42-45, GRI-taulukko	Stockmann ei tue poliitikkoja, poliittisia puolueita tai vastaavia organisaatioita suurin eikä epäsuorin lahjoituksin.
416	Asiakkaiden terveys ja turvallisuus	22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Tuotteet ja hankintaketju'.
416-2	Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	22-30, Tuotteet ja hankintaketju	Raportointivuoden aikana ei aiheutunut Stockmannin tavarataloissa tai Lindexin myymälöissä myynnissä olevia omia merkkituotteita koskevia terveyteen tai turvallisuuteen liittyviä varoituksia, oikeustoimia tai sakkoja.
417	Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio	10-13, Asiakkaat	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Asiakkaat'.
417-3	Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset	GRI-indeksi	Lainsäädäntöä tai vapaaehtoisia toimintaperiaatteita ei rikottu vuoden 2017 aikana.
418	Asiakkaiden yksityisyyden suoja	10-13, Asiakkaat	Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Asiakkaat'.
418-1	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset	10-13, Asiakkaat	
* Kaikki standardit: versio 2016			
-	Asiakastyytyväisyys	10-13, Asiakkaat	Näkökohta on olennainen Stockmannille, mutta se ei kuulu nykyisellään GRI standard -raportointiohjeiston piiriin. Johtamismalli on kuvattu osiossa 'Asiakkaat'.
-	Net promoter score (NPS), todennäköisyys suosittelaa palvelua	10-13, Asiakkaat	