



2022

VASTUULLISUUS
STOCKMANN



3

Vastuullisuus-työmme

- 4 Stockmann-konserni lyhyesti
- 7 Lähestymistapamme vastuullisuuteen
- 9 Vastuullisuuden johtaminen
- 11 Olennaisuus ja sidosryhmäyhteistyö
- 14 Vastuullisuustyömme kohokohdat

16

Vastuullista liiketoimintaa

- 18 Vastuullinen hankintaketjun johtaminen
- 21 Vastuulliset valinnat
- 25 Vastuullinen liiketoiminta

28

Ympäristö-vastuu

- 31 Energia
- 32 Päästöt
- 34 Kiertotalous
- 35 Vesi
- 36 Jätteet ja jätevedet

37

Sosiaalinen vastuu

- 40 Tasa-arvoisuus ja monimuotoisuus
- 42 Osaamisen kehittäminen
- 43 Henkilöstön hyvinvointi
- 44 Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet ja sopimukset
- 45 Työllistäminen

46

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi


- 47 Stockmannin tavoitteet
- 53 Lindexin tavoitteet
- 57 Raportointiperiaatteet
- 58 GRI-sisältöindeksi

TOIMITUSJOHTAJALTA

Stockmann-konserni on sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteeseen, jonka mukaisesti se edistää ihmisoikeuksia, työelämän oikeuksia, ympäristötyötä ja korruption vastaista toimintaa. Stockmann-konserni raportoi vuosittain Global Compact -aloitteen edistymistä koskevan tiedonannon, Communication on Progress (CoP) mukaisesti.

Jari Latvanen

toimitusjohtaja, Stockmann Oyj Abp

 Toimitusjohtajan katsaus on luettavissa ”Vuosi 2022” -liiketoimintakatsauksessa.

RAPORTIN LUKUOHJEET

Stockmann-konsernin vuosiraportointi koostuu viidestä osasta: **Vuoden 2022 liiketoimintakatsaus, talouskatsaus, hallinnointikatsaus, palkitsemisraportti ja vastuullisuuskatsaus.** Vastuullisuuskatsauksessa esitetään Stockmann-konsernin molempien divisioonien, Lindexin ja Stockmannin, vastuullisuustyön teemat, tavoitteet ja edistyminen uudistettujen Global Reporting Initiative (GRI) -standardien mukaisesti. Kaikki raportit ovat saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi osoitteessa stockmangroup.com. Lisäksi Lindex-divisioonan vastuullisuusraportti on luettavissa koko laajuudessaan Lindexin verkkosivuilla osoitteessa www.lindex.com.

Konsernin vastuullisuuskatsaus on jaettu ESG-määrittelyn mukaisesti, ja kunkin osion (vastuullista liiketoimintaa, ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu) alkujohdannossa käsitellään aihealueen tärkeimmät toimenpiteet edistymisen, haasteiden sekä kehittämisen näkökulmista. Vastuullisuusraportointia kehitetään vastuullisuusviitekehysten ja GRI-raportointiperiaatteiden muutosten sekä

sidosryhmiemme odotusten mukaisesti. Raportoinnin kehitystyötä jatketaan edelleen seuraavina vuosina, huomioiden tulevan kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukanaan tuomat muutokset. Osana 9.2.2021 vahvistettua yritysaneerausohjelmaa Lindexin liiketoiminta jatkuu kiinteänä osana Stockmann-konsernia. Myös tämä on huomioitu raportoinnissa, ja Lindexin vastuullisuusnäkökohtia on sisällytetty Stockmann-konsernin vastuullisuusraporttiin. Raportissa on esitetty ympäristönäkökohdat, hankintaketjun sosiaaliset aspektit, taloudellinen vastuu sekä hyvä hallintotapa mahdollisimman yhdenmukaisesti divisioonien eroavaisuudet huomioiden. Henkilöstöä koskevassa osuudessa painottuu Stockmann, jolle henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen on tunnistettu olennaisiksi teemoiksi. Raportin lopussa on molempien divisioonien tavoitetaulukot. Konsermitason asioista puhuttaessa käytetään termiä Stockmann-konserni ja divisioonista puhuttaessa käytetään termejä Lindex ja Stockmann.



VASTUULLISUUS- TYÖMME

LUKIJALLE

Vuonna 2022 edistimme Stockmann-konsernissa määrätietoisesti toimintamme vastuullisuuden kehittämistä. Vuotta leimasi toimintaympäristön epävarmuus koronapandemian edelleen jatkuessa, mikä etenkin alkuvuonna vaikutti vielä kuluttajien ostokäyttäytymiseen. Myös Venäjän sota Ukrainassa vaikutti sekä yleiseen ilmapiiriin ja luottamukseen että organisaatioiden toimintaan. Stockmann-konsernissa poistimme valikoimistamme venäläistä ja valkovenäläistä alkuperää olevat tuotteet sekä lopetimme tavaroiden viennin Venäjälle. Loppuvuodesta Euroopan energiakriisi ja voimakas inflaatio vähensivät kulu- tusta ja nostivat kustannustasoa merkittävästi.

Stockmann-konsernin strategiset painopisteet tukevat molempien divisiooniemme vastuullisen liiketoiminnan kestävää kasvua. Olemme sitoutuneet reiluihin ja vastuullisiin liiketoimintatapoihin sekä Science Based Targets initiatives (SBTi) -aloitteeseen, joka luo selkeät raamit tulevien vuosien kehitykselle ja nollapäästöihin tähtäämiseen tulevaisuudessa. Tätä silmällä pitäen uudistimme Stockmann-konsernin CO₂-laskennan entistä kattavammaksi, jotta koko konsernille voidaan määrittää tieteeseen pohjautuvat (SBTi) ilmastotavoitteet vuoden 2023 aikana.

Sosiaalisen vastuun saralla pääsimme koronavuosien rajoitusten jälkeen jälleen vierailemaan tuotantomaisiamme sekä arvioimaan vastuullisuusnäkökulmien huomioon ottamista hankintaketjussamme. Vahvat, pitkäaikaiset suhteet yhteistyökumppaneidemme kanssa tukevat molemminpuolista kestävä liiketoiminnan kehittämistä. Korostamme konsernitasolla myös monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta koko arvoketjussa. Lindex-divisioonassa on laadittu DEI-strategia

(diversity, equality, inclusion), jonka yhtenä tavoitteena on perehdyttää koko henkilöstö osallistavan työskulttuurin periaatteisiin.

Vuonna 2023 keskityimme konsernitasolla erityisesti tieteeseen pohjautuvien ilmastotavoitteiden (SBTi) ja tiekartan määrittämiseen. Pyrimme edelleen parantamaan kannattavuutta erityisesti Stockmann-divisioonassa, ja tuemme Lindexin kasvua merkittävällä investoinnilla uuden logistiikkakeskuksen rakentamiseksi. Tavoitteena on kestävä kasvu, joka tarkoittaa liiketoiminnan kehittämistä siten, että otamme huomioon toimintamme vaikutukset, valikoimamme vastuullisuuden sekä tuotteiden valmistukseen valittavien raaka-aineiden ja koko hankintaketjun vastuullisuusnäkökohdat.

Tiedostamme toimialamme ja toimintamme haasteet. Vaikka olemme jo tehneet paljon toimenpiteitä toimintamme vastuullisuuden ja kestävyuden parantamiseksi, emme ole vielä tasolla, jota meiltä odotetaan ja jota itseltämme vaadimme. Siksi olemme sitoutuneet tekemään parhaamme edistääksemme kestävä kehitystä tukevia valintoja, vähentääksemme negatiivisia ympäristövaikutuksia ja vahvistaaksemme sosiaalista hyvinvointia koko liiketoiminnassamme. Olemme matkalla, jonka varrella kohtaamme muuttuvia haasteita, mutta jossa pienilläkin teoilla on merkitystä. Tätä matkaa jatkamme määrätietoisesti ja kehitämme toimintaamme yhteistyössä sidosryhmiemme kanssa.

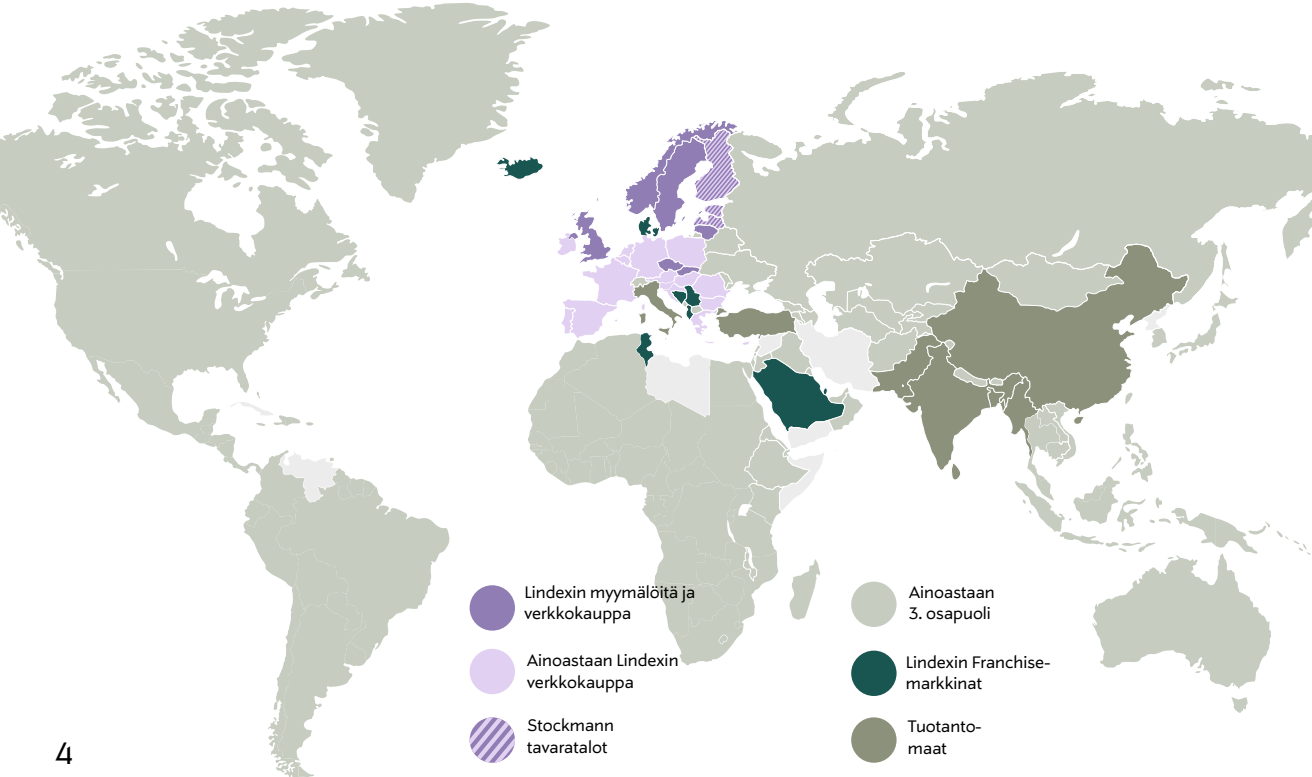
Jari Latvanen
toimitusjohtaja, Stockmann Oyj Abp



Vastuullisuus-
työmmeVastuullista
liiketoimintaaYmpäristö-
vastuuSosiaalinen
vastuuTavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

1 STOCKMANN- KONSERNI LYHYESTI

Stockmann on vuonna 1862 perustettu suomalainen vähittäiskauppaa harjoittava pörssiyritys. Osakkeenomistajia oli vuoden 2022 lopussa 44 289 ja henkilöstön määrä oli 6 008 (5 833). Konsernilla on kaksi liiketoimintayksikköä: Stockmann ja Lindex. Yhtiöllä on 8 tavarataloa ja 436 (441) muotimyyntiä yhteensä 18 (19) maassa. Sen pääkonttori ja yhteiset tukitoiminnot sijaitsevat Helsingissä. Lisäksi yhtiöllä on viisi ostokonttoria omien merkkien tuotteiden tärkeimmissä hankintamaissa: Bangladeshissa, Hong Kongissa, Intiassa, Kiinassa ja Turkissa. Stockmannin omia merkkejä tuotetaan Bangladeshissa, Kiinassa, Intiassa sekä Turkissa.



LINDEXILLÄ ON 404 (409) OMAA MYYMÄLÄÄ 9 (9) EUROOPAN MAASSA: Suomi, Ruotsi, Norja, Viro, Latvia, Liettua, Iso-Britannia, Tšekki ja Slovakia.

FRANCHISING-MYYMÄLÖITÄ LINDEXILLÄ ON 32 (32) KPL YHDEKSÄSSÄ MAASSA: Albania, Bosnia-Hertsegovina, Islanti, Kosovo, Malta, Serbia, Qatar, Tanska ja Tunisia. Näissä maissa toimii myös Lindexin verkkokauppa, pois lukien Albania ja Qatar.

LINDEXIN VERKKOKAUPPA TOIMII 34 (34) MAASSA. Lisäksi Lindexin tuotteita myyvät ASOS, About You, Boozt, Nelly, Next ja Zalando.

STOCKMANNILLA ON 8 TAVARATALOA 3 MAASSA: Suomi, Viro ja Latvia.

8

TAVARATALOA

436

MUOTIMYYMÄLÄÄ

TOIMINTAA

18

MAASSA

2 VERKKOKAUPPAA
5 KANSAINVÄLISTÄ
VERKKOKAUPPAKUMPPANUUTTA



DIVISIOONAT

Lindex-divisioona on Euroopan yksi johtavista muotiyrityksistä. Sillä on muotimyymälöitä 18 eri maassa ja oma verkkokauppa. Lisäksi Lindex toimii kolmansien osapuolten verkkokauppa-alustoilla, joista tällä hetkellä yhteistyössä ovat ASOS, About You, Boozt, Nelly, Zalando ja Next. Lindex tarjoaa inspiroivaa muotia sopivaan hintaan muotietoisille naisille ja lapsille. Yhtiön pääpainopistealueet ovat naisten ja lasten pukeutuminen sekä alusvaatteet.

Lindexin kestävyyslupaus perustuu yrityksen visioon: ”Voimaannuttaa ja inspiroida naisia kaikkialla”. Lindexin tavoitteena on edistää kestävää kehitystä ja sitoutua naisten voimaannuttamiseen. Lindex tarjoaa itsevarmaa pohjoismaista muotia, joka inspiroi ja voimaannuttaa tuotteiden istuessa kaiken muotoisille ja kokoisille naisille. Lindexin filosofian mukaan lasten kuuluu saada olla lapsia, ja se näkyy lastenvaateissa toiminnallisuutena, muodikkuutena sekä kestävytenä.



Stockmann-divisioona tarjoaa kattavan valikoiman korkealaatuisia brändejä, erinomaista asiakaspalvelua ja inspiroivia elämyksiä tavarataloissa ja verkkokaupoissa. Stockmann-divisioonan visio on olla hyvän elämän markkinapaikka. Vastuullisuuslupauksensa mukaisesti Stockmann työskentelee kestävämmän ja resurssiisaamman tulevaisuuden hyväksi tarjoamalla korkealaatuisia ja kestäviä tuotteita sekä kiertotaloutta edistäviä palveluja. Stockmann sitouttaa ja kannustaa asiakkaita vastuullisiin valintoihin.



YK: KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

Olemme sitoutuneet edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita toiminnassamme. 17 tavoitteesta olemme tunnistaneeet kuusi tavoitetta, jotka ovat olennaisimpia toiminnallemme ja joiden toteutumiseen voimme eniten vaikuttaa.



VASTUULLINEN KULUTTAMINEN JA TUOTANTO

Vastuullisuus on osa liiketoimintaamme. Se on keskeinen osa hankintaketjuja, valikoimaa, logistiikkaa sekä tietoa asiakkaidemme ostopäätösten tueksi. Lisäksi pyrimme lisäämään vastuullisempien materiaalien käyttöä omien tuotemerkkiemme valikoimissa.



IHMISARVOINEN TYÖ JA TALOUSKASVU

Toimimme vastuullisesti henkilöstöömme sekä hankintaketjuissamme toimivia ihmisiä kohtaan. Tarjoamme henkilöstöllemme oikeudenmukaisen työympäristön, ja haluamme taata sen myös hankintaketjuissamme. Pyrimme kannattavaan liiketoimintaan.



ILMASTOTEOT

Vähennämme liiketoiminnasta syntyviä päästöjä, tehostamme energiankulutusta ja huolehdimme jätteiden lajittelusta ja kierrätyksestä omassa toiminnassamme.



SUKUPUOLTEN TASA-ARVO

Pyrimme aktiivisesti edistämään tasa-arvoa kaikissa henkilöstöryhmissä. Sukupuolten välinen tasa-arvo on Lindexin vuonna 2019 käyttöön otettujen toimintaperiaatteiden keskiössä. Lindexin tavoitteena on voimaannuttaa naisia kaikkialla luomalla tasa-arvoisia työpaikkoja, parantamalla naisten itsetuntoa, kehittämällä naisia suhtautumaan omaan kehoonsa arvostavasti ja kunnioittavasti sekä kannustamalla kestävään elämäntyyliin.



YHTEISTYÖ JA KUMPPANUUS

Teemme yhteistyötä ja käymme aktiivista vuoropuhelua keskeisten sidosryhmiemme kanssa. Uskomme, että yhdessä voimme ajaa muutosta kohti vastuullisempaa tulevaisuutta.



PUHDAS VESI JA SANITAATIO

Voimme toiminnallamme merkittävästi vaikuttaa puhtaan veden ja sanitaation tavoitteeseen. Yksi Lindexin kestävän kehityksen lupauksen päätavoitteista on olla vedenkäytöllään vastuullinen yritys. Yhtiö tehostaa vedenkäyttöä koko arvoketjussa.

2 LÄHESTYMISTAPAMME VASTUULLISUUTEEN

Stockmann-konserni on sitoutunut toimimaan kestäväen kehityksen periaatteiden mukaisesti. Vastuullisuustyötä ohjaavat YK:n kestäväen kehityksen tavoitteet sekä konsernin vastuullisuussitoumukset. Kummankin divisioonan vastuullisuusstrategiaa ohjaavat divisioonan visio, strategia, arvot ja vastuullisuuslupaus sekä kattavaan sidosryhmädialogiin pohjautuva olennaisuusanalyysi. Vastuullisuus on keskeinen osa koko konsernin toimintaa. Se on sisällytettyä päivittäiseen johtamiseen ja kattaa siten koko liiketoiminnan arvoketjun.

Stockmann-konsernissa tehdään määrätietoisesti työtä vastuullisuustavoitteiden toteuttamiseksi ja toiminnan kehittämiseksi. Konsernin molemmilla divisioonilla on vastuullisuusstrategiat, joita toteutetaan ja seurataan aktiivisesti. Yhteisenä toimenpiteenä Stockmann-konserni on allekirjoittanut Science

Based Targets initiative (SBTi) -sitoumuksen CO₂ -päästöjen vähentämistavoitteiden asettamiseksi Pariisin ilmastopoliittisen mukaisesti. SBTi-sitoumuksella Stockmann-konserni tehostaa ilmastotoimia ja kehittää edelleen vähähiilistä tietkarttaa päästöjen leikkaamiseksi ja ilmatoriskien vähentämiseksi. Stockmann-konserni määrittelee tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet aloitteen aikataulun mukaisesti vuonna 2023.

Sosiaalisessa vastuussa Stockmann-konsernin molempien divisioonien tavoitteena on omalta osaltaan edistää ja varmistaa työskentelyolosuhteiden eettisyys ja turvallisuus. Stockmann-konsernin ihmisoikeuspolitiikka luo pohjan tälle työlle, ja konserni on sitoutunut kansainvälisiin periaatteisiin: 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, YK:n kestäväen kehityksen tavoitteet, YK:n Global Compact -periaatteet, amfori BSCI / Sedex -toimintaperiaatteet, International

Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry (korvaa aiemmin vuodesta 2013 voimassa olleen Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimuksen, Accord). Jokainen yhteistyökumppani allekirjoittaa sitoutumisensa Stockmann-konsernin vastuullisuusperiaatteisiin. Toimintaperiaatteiden toteutuminen varmistetaan kumppanitehtaiden osalta tekemällä omia ja kolmannen osapuolen auditointeja, vieraillemalla tehtaissa sekä käymällä jatkuvaa vuoropuhelua.

DIVISIOONIEN VASTUULLISUUSSTRATEGIAT:

Index toteuttaa säännöllisesti kattavan sidosryhmätutkimuksen, jonka pohjalta vastuullisuustyötä kehitetään edelleen tavoitteiden mukaisesti. Lindexin kestävyyslupaus perustuu yrityksen visioon: ”Voimaannuttaa ja inspiroida naisia kaikkialla”. Lupaus on jaettu kolmeen osa-alueeseen:

LINDEXIN VASTUULLISUUS- STRATEGIA

Lupaamme
tehdä
muutoksen
tuleville
sukupolville



Stockmannin uusi vastuullisuusstrategia on päivitetty vuosille 2022–2025, ja se on linjassa asiakaslähtöisen liiketoiminta-strategian kanssa ohjaten kohti resurssiviisasta liiketoimintaa. Resurssiviisaalla liiketoiminnalla tarkoitetaan kaikkien käytettävissä olevien resurssien viisasta käyttöä; taloudelliset resurssit, henkilöresurssit ja osaaminen tai ympäristö ja luonnonvarat. Stockmannin vastuullisuusstrategia pohjautuu vastuullisuuslupaukseen. Asetetut tavoitteet määrittävät vastuullisuustyön tulevaisuuden ja ohjaavat päivittäistä toimintaa. Tavoitteena on kasvattaa vastuullisista materiaaleista ja tuotteista koostuvaa valikoimaa edelleen, ja jatkaa määrätietoista työtä hankintaketjujen vastuullisuuden edistämiseksi. Omien muodin ja kodin merkkien lisäksi asiakkaille tarjotaan sekä kotimaisia että kansainvälisiä laatubrändejä ja kestävästä kulutuksesta tukevia palveluja.

Osana Stockmannin vastuullisuustyön strategiaproessia toteutettiin laaja sidosryhmäkysely kaikissa toimintamaissa. Olennaisuusanalyysin tulokset toimivat perustana strategian muotoilussa ja vastuullisuustyön jatkokehityksessä. Stockmann-divisioonan vastuullisuusstrategian tavoitteet ja toimenpiteet ryhmiteltiin kolmen prioriteettialueen alle, jotka määrittävät vastuullisuustyön tulevaisuuden suunnan. Jokaiselle tavoitteelle on asetettu mittarit, jotka mahdollistavat vastuullisuustyön jatkuvan seurannan ja kehityksen arvioinnin. Näitä mittareita ja tavoitteita arvioidaan ja tarkennetaan tarpeen mukaan. Sidosryhmäkyselyn ja olennaisuusanalyysin pohjalta on muodostettu seuraavat kolme strategista prioriteettia:



STOCKMANNIN VASTUULLISUUSSTRATEGIA 2022–2025

Kohti resurssi- viisasta vähittäis- kauppaa

YMPÄRISTÖVASTUULLISUUS

Lisäämme aktiivisesti uusia toimia ympäristön kannalta kestävästi arvoketjun vahvistamiseksi ja ilmastonmuutoksen hillitsemistoimenpiteiden tukemiseksi kaikessa toiminnassa ja otamme kiertotalouden kasvavaksi osaksi tuotevalikoimaa ja palveluja.

- Ympäristön kannalta kestävä arvoketju
- Ilmastonmuutoksen hillitsemistoimenpiteet
- Kiertotalous kasvavana osana tuote- ja palvelutarjontaanamme

EETTINEN VASTUU JA YHTEISTYÖ

Kehitämme ja kannustamme työyhteisöä kohti merkityksellistä työkokemusta sekä kehitämme jatkuvasti toimia tasa-arvoisen, monipuolisen ja turvallisen työyhteisön varmistamiseksi kaikessa toiminnassamme ja arvoketjussa.

- Asiakaskeskeinen merkityksellinen työ
- Tasa-arvoinen, monimuotoinen, inklusiivinen ja turvallinen työyhteisö
- Toimitusketjun eettisyyden varmistaminen

KANNATTAVA JA VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA

Varmistamme kannattavan, vastuullisen ja vakaan tuoton sekä luomme lisäarvoa kaikille sidosryhmille vastaamalla asiakkaiden tarpeisiin sekä toimimalla hyvän hallintotavan ja vaatimusten mukaisesti sekä viestimällä läpinäkyvästi.

- Vastuullinen ja vakaa tuotto omistajille luomalla lisäarvoa kaikille sidosryhmille
- Kannattavan liiketoiminnan varmistaminen vastaamalla asiakkaiden tarpeisiin
- Läpinäkyvä viestintä ja hyvä hallintotapa

3 VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN

Stockmann-konsernin divisioonien vastuullisuustyö pohjautuu YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin, konsernin tekemiin vastuullisuussitoumuksiin sekä kummankin divisioonan visioon, strategiaan, arvoihin ja olennaisuusanalyysiin. Divisioonien vastuullisuusstrategiat ja tavoitteet käydään läpi Stockmann-konsernin hallituksen kanssa säännöllisesti osana liiketoiminnan strategiaprosessia. Lisäksi vastuullisuustyön etenemistä seurataan kokonaisuutena vuosittain vastuullisuusraportoinnin yhteydessä ja tiheämmällä syklillä esimerkiksi taloudellisten tavoitteiden tai kehitysprojektien osalta osana hallituksen ja sen valiokuntien työtä. Vastuullisuusriskit tunnistetaan ja käsitellään osana yhtiön riskienhallintaprosessia, johon osallistuvat myös hallitus sekä hallituksen tarkastusvaliokunta. Konsernin riskienhallinnasta vastaa Stockmann-konsernin lakiasiainjohtaja.

Divisioonat päivittävät vastuullisuusstrategiat säännöllisesti ja tekevät uuden olennaisuusanalyysin kullekin strategia-kaudelle, keskimäärin 2-3 vuoden välein. Strategian toteutumisen seuranta toteutetaan kokonaisuudessaan puolivuositain, ja kunkin osatavoitteen osalta osana liiketoiminnan normaalia johtamista tavoitteesta riippuen kuukausittain, puolivuositain tai vuosittain vuonna 2020 päätetyn peruseräpäätteen mukaisesti. Strategia käydään läpi hallituksessa osana strategiaprosessia vuosittain, samoin vastuullisuusstrategian toteutumisen seuranta kokonaisuudessaan vuodenvaihteessa osana vuosituloksen ja vuosiraportoinnin prosessia. Sekä hallituksen tarkastusvaliokunta että hallitus läpikäyvät keskeisimmät vastuullisuusmittarit osana hallituksen toimintakertomusta, jonka lisäksi tarkastusvaliokunnalla ja hallituksella on käytettävissä konsernin vastuullisuusraportti.

Kestävän kehityksen sisällyttäminen molempien divisioonien strategiaan on tiimityötä, joka vaatii omistautumista ja resursseja. Planetaaristen ja inhimillisten tekijöiden huomiointi kaikissa liiketoimintapäätöksissä on ollut keskeinen osa

Lindexin viimeaikaista muutosta. Myös Stockmannissa on organisaatiomuutosten myötä rakennetaan toimintamallia, jolla edistetään vastuullisen toiminnan omistajuutta koko organisaatiossa kaikissa toimintamaissa. Muutoksen suunta on oikea, mutta taloudellisen tilanteen, saneerausohjelman ja uudenlaiseen toimintamalliin siirtymisen vuoksi muutos on hitaampaa.

Lindexin johtoryhmä vastaa divisioonan vastuullisuustyön suunnasta, tavoitteista ja strategiasta vastuullisuustiimin avustuksella. Lindexin vastuullisuustyötä ohjataan Göteborgin pääkonttorista. Lindexin hallituksen puheenjohtaja vastaa

ihmisoikeusvaikutuksista. Lindexin vastuullisuusjohtaja on osa Lindexin johtoryhmää ja raportoi suoraan divisioonan toimitusjohtajalle. Vastuullisuusjohtaja vastaa yritysvastuutiimin tukevana vastuullisuustyön suunnasta ja strategiasta kokonaisuudessaan. Yritysvastuutiimi varmistaa, että tavoitteet ovat tieteen kanssa linjassa, ja että strategia perustuu Lindexin olennaisuuteen. Tiimi tukee koko organisaatiota kestävän kehityksen strategian toteuttamisessa, on vastuussa Lindexin vastuullisuuden kehittämisestä ja tekee tiivistä yhteistyötä ostokontto-reissa sijaitsevien tuotannon vastuullisuustiimien kanssa.

STOCKMANN-KONSERNIN HALLINTORAKENNE JA VASTUULLISUUSTOIMINNOT

BOARD OF DIRECTORS	STOCKMANN PLC Board of Directors Chair of the Board	
GROUP MANAGEMENT	STOCKMANN GROUP MANAGEMENT TEAM Chief Executive Officer, Stockmann Group	
BUSINESS UNITS	STOCKMANN DIVISION Leadership Team Chair: Chief Executive Officer, Stockmann Group Sustainability representative: Chief People, Communications and CSR Officer	LINDEX DIVISION Management Team Chair: Lindex Division CEO Sustainability representative: Director of Sustainability
SUSTAINABILITY FUNCTIONS	Stockmann Corporate Sustainability Team Director, Communications, CSR and IR Manager, CSR	Lindex Corporate Sustainability Team Strategic Lead Circularity & Environmental Sustainability Strategic Lead Human Rights & Women Empowerment
		Lindex Regional Sustainability Team Regional Sustainability Manager, East Asia Regional Sustainability Manager, Turkey Regional Sustainability Manager, South Asia

Vastuullisuus-työmme

Kukin osasto ja toimintamaa toteuttavat vastuullisuus-työtä johtoryhmän asettaman suunnan, tavoitteiden ja strategian mukaisesti.

Stockmannin johtoryhmä hyväksyy divisioonatason vastuullisuusstrategian painopistealueet, tavoitteet sekä toimenpiteet, jotka viedään käytäntöön normaalien johtamisjärjestelmien tukemina. Stockmannin viestintä, vastuullisuus ja sijoittajasuhteet -toiminto vastaa olennaisuusmäärittelystä,

TOIMINTA- PERIAATTEET

Stockmann-konsernin toimintaperiaatteet (Code of Conduct) määrittävät 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

Lisäksi lähestymistapaa täydentävät ja tarkentavat:

- Stockmannin korruption vastaiset periaatteet
- Stockmannin ihmisoikeusperiaatteet

*Stockmann-konsernin toimintaperiaatteista:
www.stockmanngroup.com/en/code-of-conduct*

Vastuullista liiketoimintaa

Ympäristö- vastuu

vastuullisuusstrategiasta, tavoitteista ja mittareista kuten myös koko konsernin vastuullisuustyön kehittämisestä, koordinoimista ja raportoinnista yhdessä yhtiön johdon ja yksiköiden asiantuntijoiden kanssa.

Vastuullisuustoimenpiteiden edistymistä seurataan johtoryhmässä puolivuositain. Käytännön toteutus ja päivittäisen vastuullisuustyön etenemisen seuranta tapahtuvat kaikissa yksiköissä osana kunkin yksikön operatiivista toimintaa.

Stockmannin vastuullisuusstrategia on integroitu osaksi yhtiön liiketoimintastrategiaa, minkä jälkeen vastuullisuusstrategian toteuttamisesta sekä seurannasta ovat vastanneet yksiköt ja johtoryhmä. Vastuullisuusstrategian tavoitteista, painopistealueista sekä johtamisesta vastaa Stockmannin johtoryhmä. Vastuullisuustyön etenemistä seurataan johtoryhmässä puolivuositain. Käytännön toteutus ja vastuullisuustyön etenemisen seuranta tapahtuvat yksiköissä osana operatiivista toimintaa. Lisäksi johtoryhmä hyväksyy toimintaohjeita ja vastuullisuusprojektit, jotka viedään käytäntöön normaalien johtamisjärjestelmien tukemina. Stockmannin johtoryhmä asettaa tarvittaessa erillisiä työryhmiä valmistelemaan tai toteuttamaan päätöksiä tai käsiteltäviä asioita. Lisäksi Stockmannin ympäristöjohtamisjärjestelmän ohjausryhmä kokoontuu säännöllisesti ja seuraa ympäristöjohtamisen aiheita ISO 14001 -sertifikaatin vaatimusten mukaisesti kaikissa Stockmannin Suomen toiminnoissa.

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 lähijohtajalleen, yksikkönsä turvallisuuspäällikölle, konsernin johtajille, lakiosastolle tai sisäiselle tarkastukselle. Kaikkiin ilmoituksiin suhtaudutaan vakavasti, ja ne käsitellään luottamuksellisina. Poikkeamat

Sosiaalinen vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi



raportoidaan sisäiselle tarkastukselle sekä lakiasiaintohtajalle, jotka raportoivat havainnoistaan hallituksen tarkastusvaliokunnalle. Mahdollisilla poikkeamilla ja epäeettisillä toimintatavoilla voi olla haittaa liiketoiminnalle ja sidosryhmäsuhteille, minkä vuoksi poikkeamiin suhtaudutaan aina vakavasti.

Vuoden 2022 aikana kanavan kautta raportoitiin 1 Lindexin tapaus (ei korruptio). Tapaus tutkittiin, ja tehtiin tarvittavat sisäiset selvitykset, jotka eivät johtaneet jatkotoimenpiteisiin. Stockmann-konsernin lakiasiaintohtaja seuraa lakien noudattamista ja eettisen liiketoiminnan toteutumista käynnistämällä tarvittaessa sisäisen tarkastusprosessin epäkohtien käsittelemiseksi.

4 OLENNAISUUS JA SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ

OLENNAISUUS

Stockmann-konsernin vastuullisuuskatsaus kattaa konsernin oman toiminnan. Yhtiön raportointisegmentit ovat Stockmann ja Lindex. Stockmannin tytäryhtiö Lindex julkaisee tarkempia tietoja vastuullisuustyöstään omassa vastuullisuusraportissaan osoitteessa lindex.com. Ympäristöluvussa raportoidaan Stockmann-divisioonan tavaratalokiinteistöjen tiedot myös vuokralaisten osalta. Toimitusketjua käsitellään olennaisuusanalyysin määrittämässä laajuudessa. GRI-indikaattorit on valittu olennaisuuden perusteella ja niiden kattavuutta tullaan laajentamaan tulevina vuosina. Tavoitteena on raportoida olennaiset tunnusluvut vähintään Suomen ja Ruotsin osalta, jotka ovat päätoimintamaamme liikevaihdon ja henkilöstömäärän perusteella. Stockmann-konsernin yksiköiden raportointikäytäntöjen eroista johtuen osa henkilöstöstä ja ympäristöstä koskevista tunnusluvuista raportoidaan vain Suomen osalta. Mittaus ja laskentaperiaatteet on kuvattu kyseisten tunnuslukujen yhteydessä. Raportointia ja prosesseja kehitetään jatkuvasti vastaamaan muuttuvaa sääntelyä sekä sidosryhmien odotuksia.

LINDEX

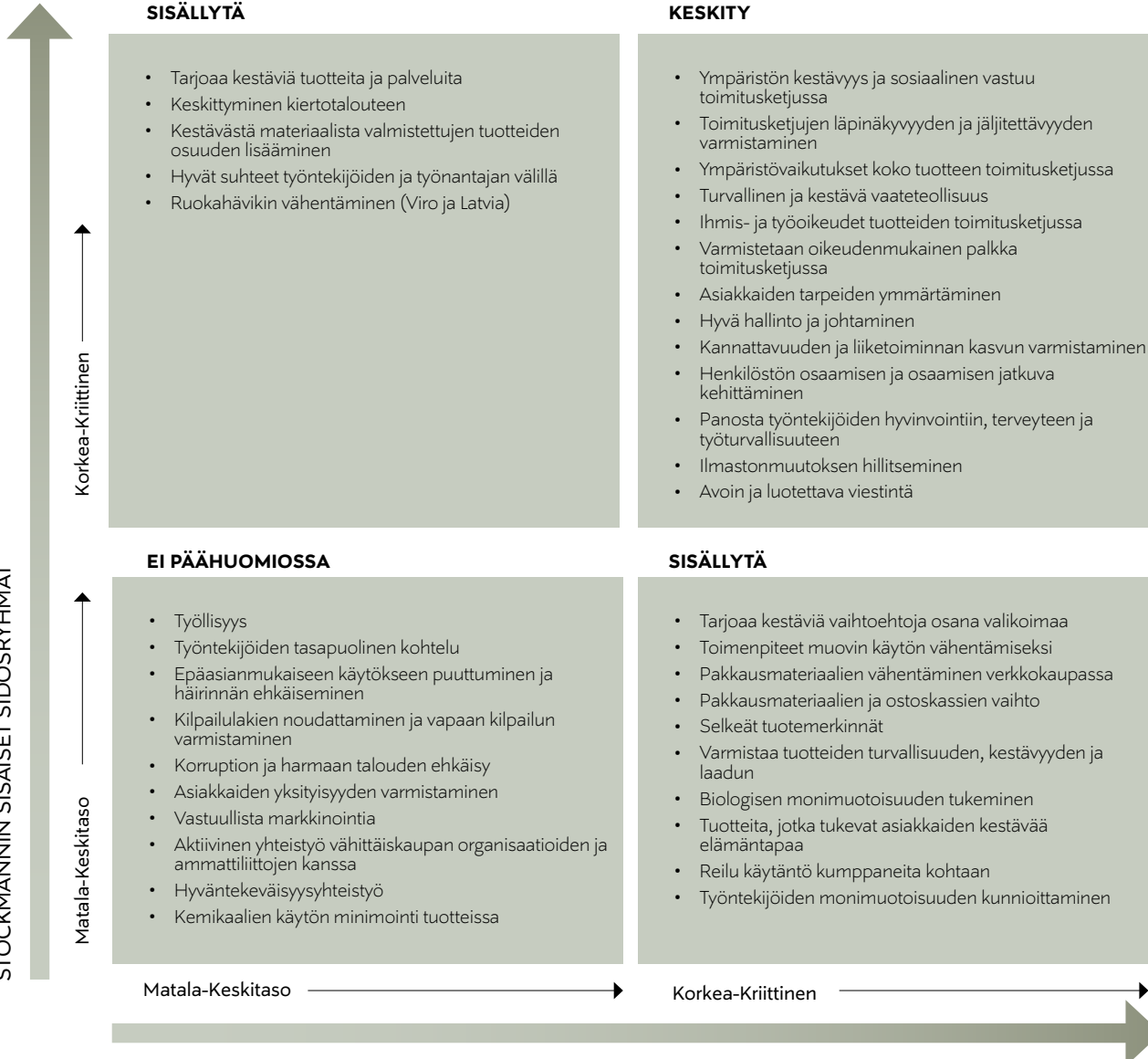
Lindex toteutti kattavan sidosryhmätutkimuksen vuonna 2021. Prosessin tavoitteena oli kerätä sidosryhmien palautetta vastuullisuuden painopistealueista, jotta Lindexin lähestymistapa saatiin raportoitua ja strateginen sitoutuminen keskeisten asioiden osalta saatiin kartoitettua. Palauteprosessiin osallistui kyselyn, haastattelun ja laadullisen palautekanavan kautta yhteensä 21 eri sidosryhmäryhmän edustajaa ja yli 500 asiakasta; Lindexin hallituksen jäsenet ja johtoryhmä, franchising-yrityksiä, toimittajia, asiakkaita, tutkijoita ja edustajia 16 organi-

saatiosta aina edunvalvontaryhmistä toimialan valvojiin, valtion virastoihin, rahoitusyhtiöihin ja ammattiliittoihin.

Sidosryhmien olennaisuusanalyysin tuloksista on keskusteltu Lindexin tiimien kesken, ja alla olevassa taulukossa on yhteenveto tärkeimmistä havainnoista. Taulukon oikean yläneljänneksen aiheet, jotka osoittavat Lindexin sidosryhmien tärkeimpiä alueita, on kuvattu yksityiskohtaisesti Lindexin vastuullisuusraportissa ja huomioitu myös tässä konsernitason raportissa. Vasemman yläruudun ja alhaalla oikeanpuoleisen ruudun asiat on sisällytetty Lindexin raporttiin, mutta vähemmän näkyvästi. Raportin olennaisimpien alueiden priori-

soimiseksi vasemman alakulman asioita ei korosteta raportissa, poikkeuksena aiheet, jotka olivat joko erittäin tärkeitä strategian kannalta (esimerkiksi kestävä suunnittelu), tai aiheita oli tarpeen käsitellä globaalin kontekstin vuoksi (esimerkiksi liikenne). Raportoinnissa on mukana myös "digitaalinen innovaatio"-aihe, jolla koettiin olevan kasvava strateginen merkitys muuttuvan digitaalisen tulevaisuuskuvan vuoksi, ja jonka sidosryhmät kokivat olevan ajankohtainen asia tulevien vuosien aikana. Lisätietoja on Lindexin vuoden 2022 kestävä kehityksen raportissa Raportin tausta -luvun olennaisuusosiossa.





ULKOISET SIDOSRYHMÄT (MUKAANLUKIEEN STOCKMANN-KONSERNIN ULKOISET SIDOSRYHMÄT)

STOCKMANN

Osana vastuullisuustyön strategiaproessia toteutettiin vuoden 2021 aikana laaja sidosryhmäkysely kaikissa Stockmannin toimintamaissa. Laajalla verkkokyselyllä kartoitettiin sidosryhmien näkemyksiä ja odotuksia vastuullisuustyölle henkilöstön, asiakkaiden, sijoittajien, rahoittajien, yhteistyökumppaneiden, viranomaisten sekä järjestöjen keskuudessa. Ensimmäisen vaiheen kyselyyn osallistui yhteensä lähes 1000 vastaajaa. Näiden tulosten pohjalta syvennettiin näkemystä kaikkien keskeisimpien sidosryhmien edustajien syvähaastattelulla. Palautetta täydennettiin Stockmannin toiminnan kehittämiseksi myös 760 vastaajan kuluttajatutkimuksella, johon osallistui sekä asiakkaita että ei-asiakkaita. Tältä pohjalta luotiin olennaisuusmatriisi ja peilattiin sitä yhtiön strategiaa sekä toimintaympäristöä vasten.

Tämä vastuullisuustutkimus oli osa CSR-strategia uudistusprosessia, joka kohdentuu vuosille 2022–2025. Olennaisuuden tarkastelu on osa Stockmannin jatkuvaa toiminnan kehittämistä. Jatkuvan sidosryhmädialogin ja markkina-analyysin lisäksi päivitettiin raportoinnin kannalta olennaiset kehityskohdat ja indikaattorit vastaamaan kestävyystavoitteita. Olennaisuusanalyysin tulokset toimivat perustana strategian muotoilussa ja vastuullisuustyön jatkokohetyksessä. Sidosryhmäkyselyn ja olennaisuusanalyysin pohjalta muodostettiin vastuullisuusstrategian prioriteetitilinjaukset.

HALLITUKSEN HYVÄKSYMISPROSESSI

Koska Stockmann-konsernilla ei nykyisellään ole yhteistä varsinaista vastuullisuusstrategiaa, on Stockmann-konsernin eri sidosryhmien sekä hallituksen näkemykset otettu huomioon Stockmann-divisioonan olennaisuusmäärittelyprosessissa. Hallituksen edustajat ovat osallistuneet olennaisuusmäärittelyyn Stockmannin laajan verkkokyselyn tulosten pohjalta syvähaastattelussa, joissa alustavia tuloksia on käsitelty ja syvennety. Stockmann-konsernin hallitus on käsitellyt divisioonien vastuullisuusstrategiat ja painopistealueet sekä riskit osana strategiaproessia keväällä 2022.

Vastuullisuus-
työmmeVastuullista
liiketoimintaaYmpäristö-
vastuuSosiaalinen
vastuuTavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi**SIDOSRYHMÄ-
YHTEISTYÖ**

Stockmann-konsernin divisioonat käyvät aktiivista ja jatkuvaa vuoropuhelua sidosryhmiensä kanssa vahvistaakseen suhteita ja ymmärtääkseen paremmin konserniin kohdistuvia odotuksia ja toiveita. Konserni on tunnistanut viisi tärkeintä sidosryhmää, joilla on suurin vaikutus liiketoimintaan ja joihin liiketoiminnalla on suurin vaikutus.

SIDOSRYHMÄ	VUOROVAIKUTUS	SIDOSRYHMIEN KESKEISET MIELENKIINNON KOHTEET JA HUOLENAIHEET VUONNA 2022	SIDOSRYHMÄN ODOTUKSIIN VASTAAMINEN
ASIAKKAAT Asiakkaat ovat erityisen tärkeä sidosryhmä Stockmann-konsernille.	Vuoropuhelu tavarataloissa, muotimyymlöissä, digitaalisissa kauppapaikoissa sekä tapahtumissa, asiakaspalvelu (sähköposti, puhelin, chat, sosiaalinen media), asiakaskyselyt, kehitysprojektit ja asiakaspaneelit, markkinointiviestintä, kanta-asiakasjärjestelmä, asiakaslehti, kanta-asiakaskirjeet, sosiaalisen median kanavat, mobiili-app, mediatiedotteet ja somevaikuttajat.	Asiakaspalvelu ja -tyytyväisyys, asiakkaiden yksityisyydensuoja sekä terveysturvallinen asiointi, materiaalit ja kemikaalit tuotteissa, työkäytännöt ja palkkaus hankintaketjussa, eläinten hyvinvointi, verkkokauppatilaukset, niiden pakkaukset ja toimitusten jakautuminen useisiin lähetyksiin, vastuulliset tuotteet valikoimassa, kanta-asiakasohjelman ja sen etujen uudistukset, Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa. Näiden lisäksi Lindexin toiminnassa erityisesti naiset ja paikalliset yhteisöt sekä digitaalinen innovaatio, jolla on kasvava strateginen merkitys digitaalisen maiseman vuoksi.	Kehitimme toimintaamme ja uudistimme kanta-asiakasjärjestelmiämme vastataksemme paremmin asiakkaidemme odotuksiin. Kehitimme valikoimamme vastuullisuutta ja sopeutimme toimintaamme koronapandemiatilanteeseen, tarjosimme mahdollisuuden osallistua hyväntekeväisyysyhteistyöhön vuoden 2022 kumppanuuksissa ja reagoimme Venäjän hyökkäyssotaan Ukrainassa välittömästi vetämällä venäläistä alkuperää olevat tuotteet Stockmannin tavarataloista ja verkkokaupasta, keskeyttämällä tavaraviennin Venäjälle ja tarjoamalla ukrainalaisille mahdollisuuksia tehdä töitä Stockmann-divisioonan kaikissa toimintamaissa ja osoittamalla tukemme. Toteutimme vastuullisuuskyselyn Stockmann-divisioonan asiakkaille toiminnan kehittämiseksi.
HENKILÖSTÖ Stockmann-konserni arvostaa henkilöstöään ja heidän sitoutumistaan yhtiöön. Fokuksena on työympäristön jatkuva parantaminen sekä vuorovaikutuksen kehittäminen työntekijöiden kanssa.	Palaute- ja kehityskeskustelut, henkilöstökyselyt, henkilöstötoimikunnat, yhteistoiminta, muutosneuvottelut, tapahtumat, työpajat, intranet, Teams.	Henkilöstön hyvinvointi ja turvallisuus, työssä jaksaminen, ammatillinen kehittyminen ja urakehitys, henkilöstöstä välittäminen, DEI-yymmäryksen lisääminen, modernit yhteistyöalustat ja viestintäkanavat, ympäristöasiat, vastuulliset tuotteet, tekstiilien kierrätys, materiaalit, tuotantoprosessit, kiertotalous, vedenkäytön hallinta toimitusketjussa, eläinten hyvinvointi, Venäjän hyökkäyssodan vaikutukset.	Henkilöstö osallistui toiminnan kehittämiseen molemmissa divisioonissa monin eri tavoin osana jatkuvaa dialogia ja kehitysprojekteja. Stockmann-divisioona uudisti toimintamalliaan ja työsti kehitysehdotuksia kaikissa tiimeissä sekä erillisissä workshoppeissa. Henkilöstön palautetta kuultiin henkilöstökyselyissä ja muissa sisäisen viestinnän kanavissa, ja heillä oli mahdollisuus osoittaa tukensa ukrainalaisille.
OSAKKEENOMISTAJAT JA SIOITTAJAT Stockmann-konserni haluaa olla kiinnostava ja haluttu sijoituskohde pääomamarkkinoilla.	Pörsstitiedotteet, mediatiedotteet, talouskatsaukset, vuosiraportointi, konsernin verkkosivut, webcast-lähetykset, säännölliset sijoittajataapaamiset, vuosittainen yhtiökokous, kyselyt sekä sosiaalisen median kanavat.	Taloudellinen suorituskyky ja kyky kääntää yhtiön kurssi, strategian ja yrityssaneerausohjelman toteutus, osakekurssin kehitys, osingonmaksu, liiketoiminnan vastuullisuus, ESG-luokitukset, asiakas- ja henkilöstötyytyväisyys.	Viestimme avoimesti ja läpinäkyvästi sidosryhmille. Raportoimme muun muassa CDP-kyselyyn (Carbon Disclosure Project), CoP ja vastasimme useisiin vastuullisuus- ja ESG-kyselyihin.
TAVARANTOIMITTAJAT JA PALVELUNTARJOAJAT He ovat avainasemassa vastuullisuustyön ja tuotannon jatkuvan parantamisen kannalta. Kaikkien tavarantoimittajien odotetaan noudattavan Stockmann-konsernin toimintaperiaatteita.	Kokoukset, neuvottelut, työpajat, yhteistyöhankkeet ja -kampanjat, tehdasvierailut ja -tarkastukset, verkkosivut, toimittajakyselyt.	Valikoiman kehittäminen yhdessä tavarantoimittajien ja palveluntarjoajien kanssa, vastuullisuustavoitteiden ja aloitteiden toteuttaminen liiketoiminnassa, materiaalit, tuotantoprosessit, läpinäkyvyys, naisten aseman parantaminen, veden käytön hallinta.	Kävimme aktiivista vuoropuhelua ostokonttoreiden ja palveluntarjoajien kanssa tavarantoimittajiemme tilanteen ja turvallisuuden huomioimiseksi. Lindex lanseerasi We women toolkitin tasa-arvon ja inklusion parantamiseksi hankintaketjussaan.
VIRANOMAISET JA JÄRJESTÖT Teemme yhteistyötä ja käymme jatkuvaa vuoropuhelua viranomaisten ja järjestöjen kanssa liiketoimintamme kehittämiseksi.	Toiminta järjestöissä, yhteistyöhankkeet, projektit, yhteistyöpalaverit, kyselyihin vastaaminen, hyväntekeväisyystyö, verkkosivut ja vuosiraportointi.	Ympäristö- ja ihmisoikeusriskit hankintaketjussa, hankintaketjun johtaminen ja läpinäkyvyys, ihmisoikeuksien huolellisuusveloitetta koskeva lakialoite, suunnittelu ja ostokäytännöt, tuotantoprosessit, ilmastonmuutoksen torjuminen ja kasvihuonekaasupäästöt arvoketjussa, eläinten hyvinvointi, muovin käyttö, kiertotalous.	Vastasimme kyselyihin, annoimme haastatteluita ja jatkoimme vuoropuhelua viranomaisten ja järjestöjen kanssa. Osallistuimme useampiin hyväntekeväisyyskampanjoihin.

5 VASTUULLISUUSTYÖMME KOHOKOHDAT

Vuonna 2022 **Stockmann-konsernissa** on vastuullisuustyötä edistetty systemaattisesti divisioonien tavoitteiden mukaisesti. Konsernin CO₂-laskentaa on uudistettu vuoden 2022 aikana. Uudistuksessa laskentaa on laajennettu vastaamaan SBTi-vaatimuksia siten, että laskenta kattaa kaikki konsernin toiminnan olennaisimmat osa-alueet. Uudistuksen myötä prosesseja pyritään kehittämään ja kerätyn tiedon laatuun sekä todennettavuuteen on kiinnitetty huomiota tulevat regulaatiomuutokset huomioiden.

Lindex lanseerasi myös uuden **Female Engineering**-brändin, joka tarjoaa innovatiivisia, korkean teknologian uudelleenkäytettäviä alusvaatteita, joiden valmistuksesta vastaavat huolella valitut huipputehokkaat valmistuskumppanit. Lisäksi Lindex omistaa edelleen enemmistön Spacerpad AB:sta, joka pyrkii tuomaan innovatiivisia ja uudelleenkäytettäviä tuotteitaan alhaisen tulotason maihin, ja mahdollistamaan mahdollisimman monen tytön ja naisen selviytymisen kuukautisköyhyydestä.

Lindex laajensi lasten second hand -pilotteja verkko- ja pop up -kauppoihin. Osana Sodra-pilottia ja sitoutumista kiertotalouden edistämiseen Lindex varasi 250 tonnia OnceMore®-materiaalia, joka on valmistettu kulutuksen jälkeisestä tekstiilijätteestä ja, johon on yhdistetty vastuullisesti hoidetuista metsistä olevia materiaaleja. Tästä valmistuu noin miljoona vaatekappaletta. Lindex muutti kaikkien kuljetus- ja myyntipakkausten materiaalit sataprosenttisesti kierrätetyksi ja kierrätettäväksi.

Lindex on yhteistyössä **WaterAidin** kanssa rakentanut ja kunnostanut 20 parannettua sanitaatiotilaa valmisvaatetuotannon työntekijöiden ja heidän perheidensä yhteisöissä.



Lindex on yhdessä asiakkaiden kanssa lahjoittanut syöpä-tutkimukseen 19,3 miljoonaa euroa yhteistyössä Roosa nauha-kampanjan ja Syöpäsäätiön kanssa. Lindexin WE Women -johtamisjärjestelmäohjelma on otettu käyttöön Bangladeshin ja Intian lisäksi myös Turkissa. Tämä auttoi tavoittamaan kahdeksassa tehtaassa 3000 lisähenkilöä, joista 1900 on naisia.



Vastuullisuus- työmme

Stockmann on muoti- ja tavarataloliiketoiminnan toimijana keskeisessä asemassa kestävän kulutuksen sekä kiertotaloutta tukevien toimintamallien edistämiseksi ja voi siten toiminnallaan vaikuttaa muutokseen positiivisesti. Stockmann on keskittynyt tuotteiden korkeaan laatuun koko valikoimassaan ja asiakkaan kestävän tyylin luomiseen, mikä tarkoittaa, että tuotteiden elinkaari on mahdollisimman pitkä.

Jo useiden vuosien ajan vastuulliset ja kestävät materiaalit ja vaihtoehdot Stockmannin tuote- ja palveluvalikoimassa on ollut keskeinen suunnitteluperiaate paitsi omien tuotemerkkien kohdalla myös kokonaisvalikoimassa. Stockmann panostaa tulevaisuudessa yhä vahvemmin tuotevalikoimiin ja palveluihin, jotka tukevat kiertotaloutta. Tavoitteena on kasvattaa vastuullisesti tuotettujen tuotteiden valikoimaa sekä edelleen kehittää omien tuotemerkkien mallistoja vastaamaan asiakkaiden odotuksia ja muuttuvia vaatimuksia.

Mallistoissa hyödynnetään laadukkaita, vastuullisemmin tuotettuja materiaaleja, jotka kestävät aikaa ja huoltoa. Stockmannin omien tuotteiden suunnittelussa huomioidaan asiakaslähtöisyyden ja laadukkaiden materiaalien lisäksi muun muassa materiaalitehokkuus, tuotteen huoltaminen ja korjattavuus, jotka osaltaan pidentävät tuotteen käyttöikää. Tuotteiden kierrätettävyyden huomioidaan suunnittelussa siten, että eri materiaalit voidaan erotella, jotta niistä voidaan tuottaa uutta raaka-ainetta tai hyödyntää uudelleen. Lisäksi Stockmann panostaa tuotteiden elinkaaren pidentämiseen myös tavaratalojen palvelutarjonnassa muun muassa korjaus-, pesula-, ja suutaripalveluilla sekä henkilökohtaisella muotipalvelulla asiakkaan oman kestävän tyylin luomiseksi.

Vuonna 2022 Stockmann-tavaratalojen valikoimat ovat uudistuneet useilla uusilla vastuulliset arvot huomioivilla mallistoilla, joille on asiakkaiden keskuudessa kasvavaa kysyntää. Myös luonnonkosmetiikassa on uusia merkkejä sekä paikallisia lähituotettuja tuotteita, jotka ovat keskittyneet kestävään tuotantoon ja materiaalien käyttöön hyödyntämällä muun muassa täytettäviä ja kierrätettäviä pakkauksia sekä teollisuuden sivuvirtojen raaka-aineita.

Vastuullista liiketoimintaa

Ympäristö- vastuu

Kiertotalous on yhä vahvemmassa roolissa osana Stockmannin kestävää liiketoimintaa. Tammikuussa 2022 Helsingin seudun ympäristöpalvelujen (HSY) kanssa aloitettu **poistotekstiilipilotti** on konkreettinen askel kiertotalouden edistämiseksi. Ympäristövastuun ja resurssitehokkuuden edistämisen ohella pilotti tukee myös suomalaista kiertotaloutta. Kaikista pääkaupunkiseudun neljästä tavaratalosta kerätyt poistotekstiilit käsitellään ja hyödynnetään Suomessa. Esikäsittelyn jälkeen hyödyntämiskelpoiset tekstiilit toimitetaan Pohjois-Euroopan suurimpaan poistotekstiilien jalostuslaitokseen Paimioon. Vuoden 2022 aikana Stockmannin tavarataloissa kerättiin 29 634 kg poistotekstiiliä. Tämä pilottihanke on saanut Stockmannin asiakkailta hyvän vastaanoton ja hanke tulee jatkumaan kaikissa neljässä toimipisteessä. Vastaavaa poistotekstiilikeräystä toteuttaa Stockmannin



Sosiaalinen vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi



Turun tavaratalossa Q1/2023. Lisäksi myös Tampereella on neuvottelut käynnissä paikallisen toimijan kanssa.

Joulukuussa 2022 Tampereen Stockmann-tavarataloon avattiin osana Stockmannin muodin strategiaa Relove second hand -myymälä, joka tuo kierrätysmuodin entistä helpommin kaikkien saataville. Relove on toiminut Helsingin keskustan Stockmannin tavaratalossa jo vuoden ajan ja on saavuttanut asiakkaiden suosion laadukkaana kierrätysmuodin tarjoajana.

Stockmann on valittu mukaan **Circular Design – kehityspolku kohti kiertotaloutta -ohjelmaan**, joka on ensimmäinen yrityksille suunnattu kokonaisuus Suomessa. Ohjelmassa syvennytään kiertotalouden mukaisen suunnittelun periaatteisiin ja käytännön ratkaisuihin. Stockmannin tavoitteena on kehittää edelleen toimintamalliaan sekä tuote- ja palvelusuunnitteluaan kohti kiertotaloutta. Toteutuksesta vastaavat muun muassa Design Forum Finland ja Suomen ympäristöministeriö. Vuoden 2023 aikana toteutettava ohjelma on osa Suomen kansallista kiertotalousohjelman toteuttamista.

VASTUULLISTA LIIKETOIMINTAA

Olemme sitoutuneet hyvään hallintotapaan, ja toimimme Stockmann-konsernin toimintaperiaatteiden mukaisesti. Tavoitteemme on luoda lisäarvoa kaikille sidosryhmillemme, ja olemme aktiivisessa vuorovaikutuksessa yhteiskuntaan. Tähtäämme pitkäjänteiseen kannattavaan liiketoimintaan.



Vastuullisuus-
työmmeVastuullista
liiketoimintaaYmpäristö-
vastuuSosiaalinen
vastuuTavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

Stockmann-konsernilla ei ole omia tehtaita tai tuotantolaitoksia, vaan omien merkkien tuotteet ovat sopimustoimittajien valmistamia. Toiminnalla on ympäristöllisiä sekä sosiaalisia vaikutuksia sopimustoimittajien kohdemaissa sekä raaka-aineiden valmistusmaissa. Tiivis yhteistyö yhteistyökumppaneiden kanssa parantaa laatua, läpinäkyvyyttä sekä lisää vastuullisuusnäkökohtien osaamista koko hankintaketjussa. Tavarantoimittajan valinnassa kiinnitetään huomiota moneen tekijään. Tärkeimpiä kriteerejä ovat Stockmann-konsernin asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen, tavarantoimittajan tietotaito ja toimituskyky, laatu ja hinta, vastuullisuus etenkin työolosuhteissa ja ympäristöasioissa sekä mahdollisuus pitkäaikaiseen yhteistyöhön. Kaikkien tehtaiden on täytettävä Stockmann-konsernin aloitusvaatimukset ja sitouduttava yhteisiin toimintaperiaatteisiin sekä jatkuvaan parantamiseen. Suoria tavarantoimittajia riskimaissa on Lindexillä 89 ja Stockmannilla 80. Tuotantolaitoksia riskimaissa, joista suorat ostot tehdään, on Lindexillä 144 ja Stockmannilla 118.



Vastuullinen ja läpinäkyvä hankintaketju on yksi Stockmann-konsernin molempien divisioonien vastuullisuustyön painopistealueista. Stockmann-konsernin toiminnassa hankintaketjuun liittyy merkittäviä sosiaalisen vastuun näkökohtia esimerkiksi työskentelyolosuhteisiin ja -turvallisuuteen liittyen. Tekstiilituotannolla on myös merkittävät vaikutukset ympäristöön, energian- ja vedenkulutukseen sekä biodiversiteettiin. Hankintaketjua koskeva raportointi perustuu riskiarvioon ja yhtiön vaikutusmahdollisuuksiin. Stockmann keskittyy etenkin vastuullisuuden kehittämiseen omien merkien hankintaketjuissa, joihin yhtiöllä on parhaat mahdollisuudet vaikuttaa. Lisäksi Stockmann käy aktiivista vuoropuhelua eri yhteistyökumppaneiden ja tavarantoimittajien kanssa.

Sidosryhmät osoittavat kasvavaa kiinnostusta hankintaketjujen eteen tehtyä työtä kohtaan. Kysymyksiä ovat herättäneet muun muassa ostokäytäntö, valmistusmaat, Stockmannin toimintaperiaatteet tavarantoimittajille sekä ihmisoikeudet mukaan lukien elämiseen riittävä palkka, yhdistymisvapaus ja jäljitettävyyys. Kaikkien tavarantoimittajien edellytetään noudattavan Stockmann-konsernin toimintaperiaatteita tai osoittavan sitoumuksensa muihin vastaaviin toimintaperiaatteisiin. Vastuullisuuskysymyksistä keskustellaan ostoneuvotteluissa ja toimittajasopimuksen solmimisen yhteydessä. Tunnetut kansainväliset ja kotimaiset merkkituotteet muodostavat pääosan Stockmann-tavaratalojen valikoimasta. Niiden lisäksi tarjolla on laaja valikoima Stockmann Design Studion suunnittelema omia merkkejä. Lähes kaikki Lindexillä myytävät tuotteet ovat yrityksen omia merkkejä.

EDISTYMINEN:

Lindex on edelleen kehittänyt toimintaansa toimitusketjun vastuullisuuden parantamiseksi ja on vuoden 2022 aikana nopeuttanut tekemäänsä työtä vesien parissa. Lindex on ryhtynyt erityisiin toimiin toimitusketjussa virtaavan veden määrän ja laadun huomioimiseksi, jotta toiminta on vesitehokasta, voidaan vähentää vesipulan riskiä toimintaan liittyvillä

alueilla, turvata ympäristöä ja ihmisten terveyttä, ja tarjota tehtaissa ja lähiyhteisöissä vettä ja sanitaatiota yhdessä liikekumppaneiden kanssa. Lue lisää s. 35

Stockmannin Customer Experience and insights -yksikön toiminta käynnistyi helmikuussa 2022. Tiimin tehtävänä on johtaa asiakaskokemuksen kehittämis- ja palvelusuunnittelutoimintaa varmistaen, että asianmukainen asiakasnäkemykseen ohjaa keskeisiä liiketoiminnan suunnitteluprosesseja. Tiimi pyrkii suunnittelemaan ja hallitsemaan asiakaskokemusta jokaisessa yrityksen ja asiakkaiden välisissä kohtaamisissa heidän odotuksensa mukaisesti. Toimintaa, valikoimaa ja palveluita kehitetään tiiviisti asiakkaita kuunnellen. Lue lisää s. 21

HAASTEET:

Globaali toiminta ja hankintaketjut ovat kohdanneet uusia odottamattomia häiriöitä vuoden 2022 aikana, mukaan lukien Venäjän sota Ukrainassa, energiakriisi ja inflaatio. Nämä haasteet vaikuttavat toimitusketjuun, työntekijöihin sekä laajempiin liiketoiminta- ja kestävän kehityksen strategioihin. Vaikka tämä toisaalta tuo riskien vähentämisen entistä terävämmiin esille, on samalla myös mietittävä uusia toimintamalleja, jotka tukevat kestävästä kehitystä huomioiden sosiaalisen ja ympäristöllisen ahdingon, joka ilmenee tulvien ja katastrofien muodossa sekä ihmisoikeusrikkomuksina hankinta-alueilla.

KEHITTÄMINEN:

Lindex tarjoaa We Women -johtamisjärjestelmän kautta erityisesti naispuolisille työntekijöille terveellisen ja osallistavan työympäristön, jossa ei esiinny häirintää tai sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa. Ohjelman on tarkoitus olla käytössä Lindexin koko toimitusketjussa vuoteen 2025 mennessä. Lue lisää s. 19

Stockmannin uuden organisaatiomallin myötä prosesseja ja yhteistyötä kehitetään entistä resurssitehokkaamman toiminnan saavuttamiseksi niin divisioonan kuin konsernin sisällä.

6 VASTUULLINEN HANKINTAKETJUN JOHTAMINEN

Stockmann-konserni kunnioittaa ja edistää kaikkia ihmisoikeuksia, kuten yhtiön toimintaperiaatteissa ja niitä täydentävissä konsernin ihmisoikeusperiaatteissa on määritelty. Suurin osa Stockmann-konsernin omista työntekijöistä työskentelee maissa, joissa riski ihmisoikeusrikkomuksiin on arvioitu matalaksi amfori BSCI:n riskimaaluokituksessa. Vuonna 2022 Stockmann jatkoi huolellisuusvelvoitteeseen (due diligence) liittyvää hanketta, jossa arvioitiin ihmisoikeuksien toteutumista Lindexin myynti- ja franchising-maissa sekä tärkeimpien sidosryhmien osalta.

OSTOKÄYTÄNNÖT JA TAVARANTOIMITTAJIEN ARVIOINTI

Stockmann-konsernilla on viisi paikallista ostokonttoria: Bangladeshissa, Hong Kongissa, Intiassa, Kiinassa ja Turkissa. Näistä Stockmann teki yhteistyötä Kiinan, Intian, Turkin ja Bangladeshin ostokonttoreiden kanssa. Ostokonttorit ovat avainasemassa työolosuhteiden kehittämisessä ja riskien tunnistamisessa. Ostokonttoreissa työskentelee yhteensä 118 (118) työntekijää, joiden tehtävänä on ohjata ostotoimintaa ja tuotantoa. Ostokonttorit tarkastavat jokaisen tehtaan toimintatavat ennen tilausten aloittamista. Alkutarkastuksen jälkeen järjestelmällistä vastuullisuustyötä jatketaan. Lindexin tuotteista noin 94 prosenttia ostettiin ostokonttoreiden kautta. Stockmannin omia muotimerkkejä valmistavista tavarantoimittajista 51 prosenttia (51) oli niin sanottuja suoria toimittajia ja 49 prosenttia (49) ostokonttoreiden kautta.

Lindexin paikallisten vastuullisuusasiantuntijoiden tehtävänä on kouluttaa ja tukea tavarantoimittajia ja tehtaanomistajia toimintaperiaatteiden ja ympäristövaatimusten noudattami-

nessä. He suorittavat myös auditointeja, jotka voivat olla joko ennalta ilmoitettuja tai ilmoittamattomia. Lisäksi paikalliset tuotannon- ja laadunvalvojat vierailevat tuotantoyksiköissä säännöllisesti varmistaakseen, että tuotanto-olosuhteet vastaavat konsernin vaatimuksia 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 muun muassa vastuullisuus ja liiketoiminnan suorituskyky. Tavarantoimittajat pisteytetään arvion perusteella, ja parhaat pisteet saaneet tavarantoimittajat saavat eniten tilauksia.

Vastuulliset toimintaperiaatteet ovat sekä Stockmannin että Lindexin ostokäytäntöjen perusta. Kaikkia tavarantoimittajia edellytetään sitoutumaan tavarantoimittajaohjeistukseen, toimintaperiaatteisiin, SEDEX-standardiin tai amfori BSCI-toimintaperiaatteisiin täydennettynä divisioonien omilla linjauksilla, joita tehdään havaittujen ihmisoikeus- ja muiden riskien perusteella. Näitä ovat esimerkiksi hiekkapuhallusmenetelmää koskevat kiellot, vaatimus eläinten perusoikeuksien noudattamiseen ja kemikaalirajoitukset. Alihankinnan luvaton ketjuttaminen on riski toimintaperiaatteiden toteutumisen kannalta. Tuottajien edellytetään aina ilmoittavan alihankkijoiden käytöstä etukäteen. Bangladeshissa alihankkijoiden käyttö on riskianalysin perusteella kielletty kokonaan. Stockmann-konserni noudattaa asiassa nollatoleranssia, jolloin kiellon rikkominen johtaisi tilauksien lopettamiseen.

Liiketoiminnan menestys perustuu sellaisten liiketointakumppaneiden valintaan, jotka jakavat yhteiset arvot ja joiden kanssa yhteistyössä ylläpidetään vahvoja suhteita sekä korkeita eettisiä standardeja. Lindexin johtamisjärjestelmärakenne auttaa löytämään mahdollisia pitkäaikaisia kumppaneita, jotka jakavat vision läpinäkyvästä ja kestävästä muotiteollisuudesta, pyrkivät ylittämään vaatimustenmukaisuuden, keskittyvät jatkuvaan parantamiseen ja sitoutuvat naisten voimaannuttamiseen, planeetan kunnioittamiseen ja ihmisoikeuksien varmistamiseen.



Stockmann-konsernin Code of Conduct -käytännösäännöt on perustavanlaatuinen asiakirja, joka ohjaa työskentelyä toimitusketjukumppaneiden kanssa. Se ilmaisee selvät odotukset siitä, että yhteistyökumppaneiden tulee käyttäytyä rehellisesti ja eettisesti noudattaen kaikkia lakeja ja määräyksiä, ja välttää aina todellisia, mahdollisia tai ilmeisiä eturistiriitoja. Säännöstö perustuu kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksiin pohjautuvan Ethical Trading Initiative:n ETI-peruskoodiin, ja se kattaa perusvaatimukset muun muassa palkoista, työoloista ja yhdistymisvapaudesta. Lindex on vienyt säännöstöä myös askeleen pidemmälle, ja päivittänyt tämän asiakirjan vahvistaakseen odotukset sukupuolten tasa-arvosta toimittajien tiloissa.

Konserni pyrkii lisäämään YK:n kestävä kehityksen tavoitteen mukaisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa niin kansallisella kuin toimialan laajuisella tasolla. Toimintaohjeet tekevät tämän painopisteen selväksi kumppaneille ja auttavat tunnistamaan ja tukemaan niitä toimittajia, jotka ovat sitoutuneet tarjoamaan tukevan työympäristön kaikille mies- ja naispuolisille työntekijöille ja liittymään mukaan vauhdittamaan systeemistä muutosta. Kaikki liikekumppanit ovat velvollisia noudattamaan käytännösääntöjä.

SOSIAALISEN VASTUUN AUDITOINNIT

Stockmann on ollut amfori BSCI:n (aiemmin Business Social Compliance Initiative, BSCI) jäsen vuodesta 2005 lähtien ja jatkaa edelleen yhteistyötä. Amfori BSCI on yritysveltoinen aloite, jonka jäsenet ovat sitoutuneet parantamaan tuotantolaitosten ja -tilojen olosuhteita kaikkialla maailmassa. Sen toimintaperiaatteet perustuvat kansainvälisiin sopimuksiin. Ne sisältävät 11 työelämän perussääntöä, joita jäsenyritykset ja niiden liikekumppanit sitoutuvat noudattamaan ja parantamaan jatkuvasti hankintaketjunsa toimintaa sääntöjen mukaisesti. Stockmann-konserni viestii amfori BSCI:n toimintaperiaatteista aktiivisesti tavarantoimittajille ja tuottajille ja tekee heidän kanssaan yhteistyötä hankintaketjun työolojen parantamiseksi. Amfori BSCI:n riskimaiksi luokittelemisessa maissa sijaitseville tehtaille, joissa valmistetaan Stockmannin ja Lindexin omien merkkien tuotteita, tehdään säännöllisesti Lindexin paikallisen henkilökunnan suorittamia omia auditointeja sekä kolmannen osapuolen suorittamia amfori BSCI-, SEDEX tai SA8000 -auditointeja.

Lindex siirtyi vuonna 2020 amfori BSCI:stä SEDEX-standardin noudattamiseen. Sedexin jäsenenä Lindex käyttää SMETA-auditointimenetelmää (Sedex Members Ethical Trade Audita). Tämä lähestymistapa valittiin, koska siinä keskitytään kiinteästi sukupuolten tasa-arvoon, mikä on linjassa Lindexin tavoitteiden ja arvojen kanssa. Stockmann-divisioona arvioi auditointiyhteistyön tilannetta Lindexin muutoksen ja kokemuksen jälkeen. Lindexin käyttämiä tehtaita auditoidaan säännöllisesti sekä sisäisillä että kolmannen osapuolen tekemillä tarkastuksilla. Samanaikaisesti Lindex kehittää itsearviointia ja kouluttaa toimittajia arvioimaan itseään ja raportoimaan yritykselle. Itsearviointien tarkoituksena on pyrkiä siirtämään vastuu ja omistajuus tavarantoimittajille, ja kehittää heidän taitojaan olosuhteiden parantamiseksi ilman jatkuvaa ulkoista painostusta.

Lindex kommunikoi suoraan tavarantoimittajien ja tuotantolaitosten kanssa Sedexissä kolmannen osapuolen auditoinneissa havaituista ongelmista ja tarkistaa, että nämä ongelmat on korjattu vuoden aikana. Kaikista määritetyistä poikkeamista 253 oli korjattu vuoden 2022 aikana, ja yhteistyö toimittajien ja tuotantolaitosten kanssa jatkuu jäljellä olevien vaatimustensvastaavuuksien ja korjaavien toimien osalta. Suurimmat kriteerit noudattamatta jättämisestä (non-compliance) vuonna 2022 olivat terveys, turvallisuus ja hygienia (57 %), palkat (16 %), työtunnit (15 %), johtamisjärjestelmät (8 %) ja ympäristö (4 %).

Lindex pyrkii tarjoamaan We Women -johtamisjärjestelmän kautta erityisesti naispuolisille työntekijöille terveellisen ja osallistavan työympäristön, jossa ei esiinny häirintää tai sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa. Työn tavoitteena on auttaa antamaan naispuolisille työntekijöille samat mahdollisuudet kuin miestyöntekijöille, kuten esimerkiksi pääsy ammattitaitokoulutukseen ja uralla etenemiseen. Lindex on ottanut WE Womenin käyttöön Bangladeshissa, Intiassa ja Turkissa ja seuraavaksi on odotettavissa ohjelman toteuttamista Kiinassa. Tavoitteena on, että tämä ohjelma on otettu käyttöön Lindexin koko toimitusketjussa vuoteen 2025 mennessä. Ohjelman toteuttamista johtaa vuonna 2021 aloittanut Lindexin Bangladeshissa toimiva Global Women Empowerment Manager. Periaatteet perustuvat Eettisen Kaupan Aloitteen, ETI:n (Ethical Trading Initiative) perussääntöihin, mutta keskittyvät erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja etenkin naisten tilanteeseen tehtaissa. Kaikkien Lindexin liikekumppaneiden on noudatettava näitä toimintaperiaatteita, jotka on otettu käyttöön Lindexin koko arvoketjussa vuoden 2021 loppuun mennessä.

Jokaisen auditoinnin jälkeen, oli kyseessä sitten amfori BSCI -auditointi, oma auditointi tai Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimuksen mukainen tarkastus, laaditaan auditoinnista tarkastusraportti ja havaittujen puutteiden korjaamiseksi tehdään korjaava toimenpidesuunnitelma. Toimenpi-

desuunnitelmassa jokainen tehtävä aikataulutetaan ja edistymistä seurataan. Stockmannin Amfori BSCI -auditointeja suorittavat kansainvälisesti hyväksytyt riippumattomat arviointiyritykset. Tarkasteluissa havaitut puutteet liittyivät työaikoja koskeviin vaatimuksiin tai vapaapäivän myöntämiseen seitsemän työpäivän jälkeen. Lisäksi havaittiin terveyteen ja turvallisuuteen sekä johtamiseen ja palkkaukseen liittyviä puutteita.

AUDITOINTIEN MÄÄRÄ

	2022	2021	2020	2019	2018
amfori BSCI	44	59	57	115	257
sisäinen	4	18	0	62	66
SA8000-sertifikaatti	7	9	2	8	3
Accord-tarkastukset	78	34	88	88	145

AMFORI BSCI -AUDITOINNIT

Tulos	2022	2021	2020	2019	2018
A = Erinomainen	11 %	10 %	9 %	8 %	8 %
B = Hyvä	32 %	17 %	9 %	15 %	9 %
C = Hyväksyttävä	55 %	70 %	80 %	67 %	70 %
D = Riittämätön	2 %	3 %	2 %	10 %	13 %
E = Hylätty	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Auditointien lukumäärä	44	59	57	115	252

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

ACCORD-KORJAUSTEN SUORITUSPROSENTTI

	2022	2021	2020	2019	2018
Stockmann-konserni	95 %	93 %	96 %	96 %	93 %
Keskimäärin	90 %	93 %	92 %	91 %	89 %

Vastuullisuus-
työmme

Stockmann-konserni liittyi toukokuussa 2013 Suomen ensimmäisenä yrityksenä palo- ja rakennusturvallisuuden sopimukseen (The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh). Stockmann oli myös ensimmäisten yritysten joukossa, jotka allekirjoittivat uuden laajennetun kansainvälisen International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry -jatkosopimuksen. Vaate- ja tekstiiliteollisuuden terveyttä ja turvallisuutta koskevan sopimuksen allekirjoittaneet yritykset ovat sitoutuneet käyttämään yhteistyökumppaneina vain kyseisen sopimuksen piiriin kuuluvia toimittajia ja tehtaita. Sopimuksen mukaisesti Stockmann on sitoutunut teettämään tarkastukset paloturvallisuuden, sähkön ja rakenteiden osalta kaikissa Stockmann-konsernille vaatteita valmistavissa tehtaissa Bangladeshissa. Ensimmäinen sopimuskausi päättyi vuonna 2018. Stockmann sitoutui Accordin siirtymäsopimukseen, jonka tavoitteena on saada alkuperäisen sopimuksen piirissä olevien tehtaiden korjaukset valmiiksi ja siirtää vastuu paikallishallinnolle niin pian kuin mahdollista. Vuonna 2022 toteutettiin yhteensä 78 (34) Accord-tarkastusta. Sopimuksissa edellytetyt korjaukset oli tehty Accordin piirissä 95 (93) prosenttia.

VALMISTUSMAAT JA TEHDASLISTAT

Stockmann-konsernin tavoitteena on viestiä läpinäkyvästi sidosryhmiä kiinnostavista aiheista, ja siksi se julkaisee verkkosivuillaan molempien divisioonien toimittajien tehdaslistat muodin ja kodin omien merkkien osalta.

Lindexillä oli vuonna 2022 kaikkiaan 97 (99) toimittajaa ja niiden käytössä oli 152 (154) tehdasta. Näistä 100 prosenttia kuului Code of Conduct -toimintaohjeiden piiriin. Lindexillä on 30 (30) avaintoimittajaa, joiden osuus on 80 prosenttia (75) valmistuksesta. Tuotantoa on järjestelmällisesti keskitetty harvempiin tehtaisiin, jotta yhteistyön parantamiseen, työolosuhteisiin ja ympäristötyöhön on mahdollista keskittyä tärkeimmissä tehtaissa. Lindex julkaisee oman toimittaja- ja tehdaslistansa, joka sisältää tuotantolaitokset, käsittelylaitokset ja 2-tason tehtaas.

Vastuullista
liiketoimintaa

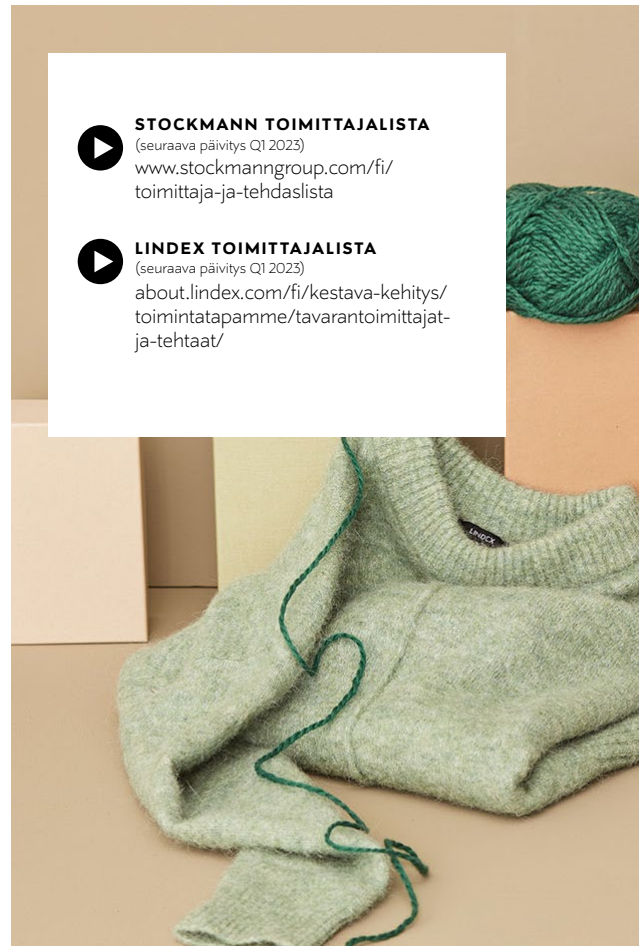
Ympäristö-
vastuu

Lindexin toimitusketjun johtamisesta voi lukea lisää Lindexin vastuullisuuskatsauksesta.

Stockmannin omien muotimerkkien tuotteita ostettiin noin 59 (76) tavarantoimittajalta ja niitä valmistettiin noin 67 (110) tehtaassa. Noin 51 prosenttia (51) tehtaista oli ns. suoria (toimittajia) ja 49 prosenttia (49) hankittiin ostokonttoreiden kautta. Stockmannin omien merkkien kodintuotteita ostettiin 53 (51) tavarantoimittajalta ja niitä valmistettiin 57 (58) tehtaassa. Tavarantoimittajista 95 prosenttia (96) oli ns. suoria toimittajia.

Sosiaalinen
vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi



STOCKMANN TOIMITTAJALISTA
(seuraava päivitys Q1 2023)
www.stockmanngroup.com/fi/toimittaja-ja-tehdaslista

LINDEX TOIMITTAJALISTA
(seuraava päivitys Q1 2023)
about.lindex.com/fi/kestava-kehitys/toimintatapamme/tavarantoimittajat-ja-tehtaas/

KESKEISIMMÄT VALMISTUSMAAT

STOCKMANNIN OMAT MUOTIMERKIT	2022	2021
Kiina	65 %	60 %
Bangladesh	13 %	13 %
Intia	6 %	7 %
Kamputsea	5 %	0 %
EU-maat (alhaisen riskin)	4 %	6 %

Vuoden pääalueen osuus: 93%

STOCKMANNIN OMAT KODINTUOTTEET	2022	2021
EU-maat (alhaisen riskin)	57 %	57 %
Kiina	14 %	14 %
Pakistan	9 %	10 %
Intia	8 %	6 %
Turkki	6 %	5 %

Vuoden pääalueen osuus: 94 %

LINDEX	2022	2021
Bangladesh	41 %	47 %
Kiina	30 %	27 %
Turkki	11 %	9 %
Italia	5 %	-
Intia	5 %	5 %

Vuoden pääalueen osuus: 92 %

** Laskettu tilausmäärän perusteella tuotantomaata kohti (poislukien kosmetiikka)*

7 VASTUULLISET VALINNAT

ASIAKASTYYTYVÄISYYS

Stockmannin tavoitteena on inspiroida vastuulliseen elämäntapaan. Stockmann tarjoaa kestäväää ja laadukasta muotia sekä kuuntelee ja arvostaa asiakkaitaan tehden jokaisesta asiakas-kohtaamisesta erityisen. Stockmann tuo esiin vastuullisia brändejä, tarjoaa kestäväää elämäntapaa tukevia palveluita ja edistää vastuullisempia toimitusketjuja. Stockmann panostaa ensiluokkaiseen asiakaspalveluun valmentamalla säännöllisesti henkilöstöä ja tekemällä asiakastytyväisyyskyselyitä. Asiakaspalautteita hyödynnetään asiakaspalvelun ja myynnin jatkuvaan kehittämiseen, henkilöstön päivittäisessä ohjaamisessa, osaa-misen kehittämisessä, palkitsemisessa ja sitouttamisessa sekä koulutusohjelmien suunnittelussa.

Stockmann ja Lindex käyttävät omia erillisiä asiakaspalau-tekanaviaan ja seuraavat asiakastytyväisyyden ja brändimieli-kuvan kehitystä jatkuvasti.

Stockmannin Customer Experience and insights

-yksikön toiminta käynnistyi helmikuussa 2022. Yksikköön kuuluu kolme tiimiä, joiden tavoitteena on tarjota tukea muille Stockmannin tiimeille tarpeen mukaan. Tiimin tehtävänä Stockmannilla on johtaa asiakaskokemuksen kehittämis- ja palvelusuunnittelutoimintaa varmistaen, että asianmukainen asiakasnäkemys ohjaa keskeisiä liiketoiminnan suunnitteluprosesseja. Tiimi pyrkii suunnittelemaan ja hallitsemaan asiakasko-kemusta jokaisessa yrityksen ja asiakkaiden välisissä kohtaami-sissa heidän odotustensa mukaisesti.

Stockmann ottaa asiakkaat aktiivisesti mukaan toiminnan kehitystyöhön. Vuonna 2022 toteutettiin määrällisiä ja laadul-lisia tutkimuksia sekä ryhmähaastatteluja muun muassa Turun tavaratalon remontin, muotipalveluiden kehittämisen ja monien muiden projektien yhteydessä. Lisäksi Stockmann-divisioonalla

on käytössään onlineasiakasyhteisö "meidän Stocka", jossa on mukana lähes 700 asiakasta erilaisten tehtävien muodossa. Stockmannin asiakaspalvelukeskus vastaa palautteisiin puhelimi-tse, sähköpostitse, chatissa ja sosiaalisessa mediassa. Vuonna 2022 keskus käsitteli noin 140 000 (162 000) tapausta. Suurin osa yhteydenotoista liittyi verkkokauppatilauksiin, toimituksiin sekä tuotteiden saatavuuteen. Muita aiheita olivat Hullut Päivät -kampanja sekä asiakaspalvelu yleensä.

Kaikki asiakaskohtaamisissa, puhelimesta, sähköpostilla tai sosiaalisen median välityksellä kerätty palaute analysoidaan Stockmannilla. Asiakaskokemusta mitataan säännöllisillä asiakaskyselyillä, joita teemme asiakaspolun eri vaiheissa. Tärkein kyselyn mittareista on asiakkaan tunnekokemusta mittaava EVI (Emotional Value Index), joka on otettu käyttöön vuoden 2021 huhtikuun alussa tavarataloissa, verkkokaupassa sekä asiakaspalvelussa. EVI-mittari on uusi strateginen suoritus-

kykymittarimme. Vuoden 2022 osalta Stockmann-divisioona-tason EVI-tulos oli 58 (49) ja vastauksia palautekyselyihin saatiin yli 160 000 kappaletta. Vuoden 2022 aikana tunnekoke-muksen mittaamista on laajennettu siten, että se kattaa nyt myös lisäksi markkinointia (MyStockmann Magazine, Live Shopping, tapahtumat) ja tilatun toimituksen jälkeisen tunne-koemuksen.

Avoimen palautteen analysoinnissa käytetään Aiwo-nimistä tekoälypohjaista työkalua, jonka avulla voidaan nope-asti analysoida, mitkä juurisyyt vahvistavat positiivista tunneko-kemusta ja mitkä toisaalta tuhoavat sitä. Näin voidaan datan pohjalta kohdentaa kehitystoimenpiteitä ja resursseja niihin asioihin, jotka heikentävät asiakaskokemusta. Asiakaskoke-muksen kehitystyö jatkuu systemaattisesti ja tavoitteellisesti myös vuoden 2022 aikana.

Stockmann teettää vuosittain asiakkailleen tutkimuksen, jossa kysytään asiakkaiden kokemuksia toiminnan ja vali-koiman vastuullisuudesta. Viimeisin tutkimus toteutettiin loppu-vuodesta 2022 ja siihen vastasi 437 asiakasta kaikista kolmesta toimintamaasta. Tutkimus osoitti, että Stockmannin asiakkaat pitivät toiminnan vastuullisuutta hyvänä yleisellä tasolla. Suomessa asiakkaat ovat hieman kriittisempiä arvioissaan Baltiaan verrattuna. Stockmannin odotetaan toimivan vastuulli-sesti ja varmistan myynnissä olevien tuotteiden laadukkuus myös vastuullisuuden kannalta. Asiakkaat ovat huomanneet Stockmannin pyrkimykset ja teot vastuullisen ja kestäväen liiketoiminnan edistämiseksi (muun muassa muovin vähentä-minen, paikallisesti lähituotetut tuotteet, kestävät tuotteet), mutta odottavat kasvavassa määrin lisää tietoa vastuullisuuste-oista ja tuotteiden taustoista. Lisäksi Stockmannin henkilöstöltä odotetaan apua vastuullisesti tuotettujen tuotteiden löytämi-sessä ja niiden ominaisuuksista, huoltamisesta ja kierrättämi-sestä kertomisessa. Vastaavaa tutkimusta on tarkoitus toteuttaa myös jatkossa puolivuositain.



TUOTEVALIKOIMAN VASTUULLISUUS JA TURVALLISUUS

Stockmann-tavaratalojen ja Lindexin myymälöiden valikoimat tarjoavat asiakkaille mahdollisuuksia turvallisiin ja vastuullisiin valintoihin. Muodin, kosmetiikan ja kodin tuotteissa on valittavana muun muassa luonnonmukaisista, kierrätetyistä, kestäväistä ja korkealaatuisista pitkäaikaisista materiaaleista valmistettuja vaihtoehtoja. Myyjä kannustetaan tunnistamaan vastuualueensa vastuulliset tuotteet sekä kertomaan näistä asiakkaille. Tietoa vastuullisuusnäkökohdista ja tuotteiden alkuperästä on saatavilla Lindexin ja Stockmannin verkkosivuilla sekä verkko-kaupassa.

Lindex ja Stockmann vastaavat osaltaan siitä, että myynnissä olevat tuotteet ovat turvallisia eivätkä aiheuta vaaraa asiakkaan terveydelle tai omaisuudelle. Molemmilla liiketoimintayksiköillä on vakiintuneet toimintatavat systemaattiselle seurannalle ja jatkuvalle toimintojen parantamiselle. Liiketoimintayksiköt noudattavat ennalta varautumisen periaatetta ja

ovat omaksuneet ennaltaehkäisevän lähestymistavan tuoteturvallisuuden varmistamisessa.

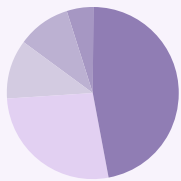
Muotiteollisuus on vahvasti riippuvainen kemikaalien käytöstä valmistuksen aikana. Kemikaaleja käytetään esimerkiksi värjäykseen ja tiettyjen ominaisuuksien, kuten pehmeiden parantamiseen. Lisäksi kemikaaleja käytetään paremman suorituskyvyn mahdollistamiseen, kuten esimerkiksi vedeneristykseen. Monissa tapauksissa kemikaalien käyttö kulkee käsi kädessä veden käytön kanssa, sillä vettä käytetään tuotteiden ja kemikaalien yhdistämiseen. Kemikaalin käytön vuoksi vesi on puhdistettava ja käsiteltävä. Tästä syystä toimitusketjuissa vastuullinen kemikaalien hallinta on olennaista ja Lindex on myös sitoutunut olemaan vesivastuullinen yritys.

Jotta tuotteet ovat turvallisia ja laadukkaita, on varmistettava, että ne eivät sisällä kiellettyjä kemikaaleja. Stockmann-konserni noudattaa REACH-kemikaalilainsäädäntöä, ja joissain tapauksissa vaatimukset ovat REACH-asetusta tiukemmat. Tuotteiden valmistajille on selvitetty vaatimukset rajoitettujen aineiden luettelossa (RSL), jossa on lueteltu kemikaalit, jotka

eivät ole sallittuja lopputuotteissa. Luettelossa olevat kemikaalit aiheuttavat terveys- tai ympäristöhaittoja. Toimittajien on myös itse varmistettava, että noudattavat vaatimuksia RSL:n mukaisesti. Stockmann-konsernilla on lisäksi käytössä riippumattomia laboratorioita, joissa tehdään tuotetestauksia säännösten noudattamisen varmistamiseksi. RSL-luetteloa päivitetään jatkuvasti tutkimusten ja lainsäädännön muutosten perusteella. Lindex on päivittänyt RSL:n kahdesti vuonna 2022 sekä vahvistanut rajatsoja ja laajentanut vaatimuksia useammalle materiaalille.

Stockmannin Stockmann style -yksikkö huolehtii, että tavarataloissa myytävät tuotteet täyttävät lainsäädännön vaatimukset. Valmistajat ja maahantuojat testaavat tuotteita säännöllisesti vaatimusten mukaisesti. Stockmann testaa tuotteita omien merkkien ja oman maahantuonnin osalta. Testaus tapahtuu säännöllisten näytteiden avulla ja riskianalyysin pohjalta. Tuotesteillä varmistetaan, että tuotteet täyttävät kaikki lainsäädännössä asetetut laatu- ja turvallisuusvaatimukset sekä mahdolliset Stockmannin omat, lainsäädäntöä

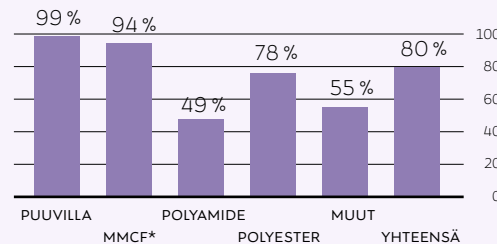
LINDEXIN KÄYTTÄMÄT MATERIAALIT VUONNA 2022 (LINDEX 2022)



PUUVILLA	47%
POLYAMIDI	27%
POLYESTER	11%
MMCF*	10%
MUUT	5%

*puolisynteettiset selluloosakuidut

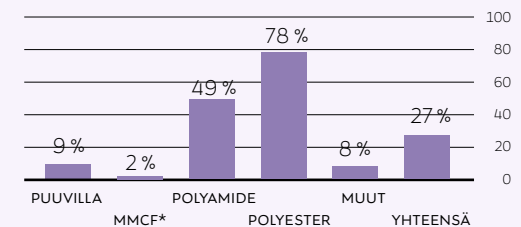
LINDEXIN EDISTYMINEN SIIRTYMISESSÄ KESTÄVÄMPIIN VAIHTOEHTOIHIN KESTÄVÄ OSUUS KUITUA KOHTI (LINDEX 2022)



Tuotteet, jotka sisältävät vähintään 50 prosenttia kestäviä materiaaleja, lasketaan kestäväen osuuden kokonaisuuteen.

*puolisynteettiset selluloosakuidut

LINDEXIN VÄHINTÄÄN 15 PROSENTTIA KIERRÄTETTYÄ MATERIAALIA SISÄLTÄVIEN TUOTTEIDEN OSUUS (LINDEX 2022)



*puolisynteettiset selluloosakuidut

Vastuullisuus-työmme

tiukemmat vaatimukset. Lisäksi Stockmann seuraa EU:n tuote- ja virheilmoituksia tiedottaakseen asiakkaitaan mahdollisimman nopeasti tuotteista, jotka voivat olla käyttäjälleen vaarallisia. Suomen Tulli sekä turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes edistävät tuoteturvallisuutta Suomessa, ja paikalliset viranomaiset Virossa ja Latviassa.

Mahdolliset tuotteiden takaisinvedot käsitellään Stockmannin ja Lindexin sisäisten takaisinvento-ohjeiden mukaisesti ja niissä määritellään vastuut ja tarvittavat toimenpiteet. Vuoden 2022 aikana ei tehty yhtään julkista takaisinvetoa Stockmannilla myynnissä olevista omien merkkien tuotteista. Yksi takaisinvento tehtiin maahantuodun tuotteen osalta, joita oli myyty pieni määrä yhden tavaratalon ja verkkokaupan kautta. Lindexillä ei myöskään ollut yhtään takaisinvetotapausta. Asiakkaiden reklamaatiot ovat edelleen vähäisellä ja vakaalla tasolla, eli yleisiä laatuvirheitä ei ollut. Lisäksi Lindexin vuoden 2022 laatuvaatimusprosentti pysyi vakaana kahteen viime vuoteen verrattuna, noin 0,10 prosentin palautuksissa.

Vastuullista liiketoimintaa

Ympäristö- vastuu

MATERIAALIT

Vastuullisuus on olennainen osa Stockmann-konsernin tuotesuunnittelua sekä materiaalien ja tuotteiden hankintaprosessia. Tavoitteena on järjestelmällisesti lisätä ympäristöä vähemmän kuormittavien materiaalien, niin sanottujen vastuullisempien materiaalien, kuten vastuullisemman puuvillan, lyocellin ja kierrätyskuitujen osuutta konsernin omien merkkien tuotteissa. Vastuullisemmalla puuvillalla tarkoitetaan luomupuuvillaa, Better Cotton Initiative (BCI) -puuvillaa tai kierrätyspuuvillaa. Lindex edistää systemaattisesti siirtymää kohti kestävämpien materiaalien käyttöä ja seuraa edistymistä aktiivisesti. Stockmannilla kestävämpien ja laadukkaiden materiaalien käyttö on luonnollinen osa suunnittelua ja pyrkimyksenä on myös kehittää materiaalilaatujen raportointia ja seuranta. Stockmannin omien muotimerkkien perustana toimivat ajaton suunnittelu sekä vastuulliset, aikaa ja käyttöä kestävät materiaalit. Mallistot ovat Stockmannin oman, Helsingissä toimivan Design Studion suunnitteleamia.

Tuotteiden materiaalit valitaan jo suunnitteluvaiheessa vastuullisuus ja Stockmannin asiakaskohderyhmät huomioiden. Tuotteiden pitkä käyttöikä ja kierrätettävyys ovat suunnittelussa avainasemassa ja tilausmäärät pyritään optimoimaan kysyntää vastaavaksi. Neuletuotteissa on mm. käytetty vastuullisemmin tuotettuja sertifioituja materiaaleja ja untuvatäytteissä tuotteissa käytetään kierrätettyä untuvaa tai muutoin sertifioitua untuvaa. Ulkoilutuotteissa on lisätty kierrätettyjä materiaaleja tuotteiden vuori- ja päällyskankaissa sekä täyhteissä. Lisäksi vaatetuksessa ja asusteissa on käytetty kierrätettyjä materiaaleja, kuten kierrätettyä polyesteria ja kierrätettyä villaa.

Sosiaalinen vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi

Vuonna 2022 oli Stockmann omien merkkien vaatteista 66 prosenttia (60) valmistettu vastuullisemmista materiaaleista ja 92 prosenttia (88) omien merkkien trikootuotteista oli valmistettu vastuullisemmasta puuvillasta. Esimerkiksi lasten BOGI-merkissä vastuullisemman puuvillan osuus trikootuotteista 97 prosenttia (97), ja miesten merkeissä esimerkiksi Cap Horn-brändissä vastuullisemman puuvillan osuus trikootuotteista oli 100 prosenttia (95) vuonna 2022. Lisäksi A+more-asustemerkin nahkatuotteista 87 prosenttia (77) valmistettiin vuonna 2022 LWG-sertifioidusta nahasta.

Yhtiö jatkaa aktiivista yhteistyötä kaikkien tavarantoimittajien kanssa, jotta tiedot tuotteiden alkuperästä ja vastuullisista materiaaleista voidaan tuoda asiakkaiden saataville niin omien tuotemerkkien kuin yhteistyökumppaneidenbrändien osalta. Stockmannin vastuullisuuden kehityshankkeista ja sidosryhmäodotuksista kommunikoidaan aktiivisesti tavarantoimittajille.

PALVELUITA VASTUULLISEN ELÄMÄNTAVAN TUEKSI

Stockmannin tavoitteena on inspiroida kestävämpään elämäntapaan. Stockmann kuuntelee ja arvostaa asiakkaitaan ja tekee jokaisesta asiakaskohtamisesta erityisen. Stockmann tarjoaa lisäksi kestävämpää elämäntapaa edistäviä palveluita ja vaihtoehtoja asiakkailleen esimerkiksi second-hand-muodin tukemiseksi yhteistyössä Reloven ja Emmyn kanssa. Tuotteiden elinkaaren loppuvaiheeseen on haettu ratkaisuja ja tehty yhteistyötä tekstiilikkierrätyksen osalta Helsingin seudun ympäristökeskuksen kanssa. Lisäksi tavarataloissa on asiakkaille tarjolla korjaus- ja ompelupalveluita tuotteiden elinkaaren pidentämiseksi.

MARKKINOINTIVIESTITÄ JA TUOTEMERKINNÄT

Stockmann-konsernissa kunnioitetaan kuluttajan oikeuksia, ja kaikessa markkinoinnissa toimitaan vastuullisesti. Toimintatapa on osa Stockmann-konsernin toimintaperiaatteita (Code of Conduct). Markkinointiviestinnässä noudatetaan Kansainvälisen kauppakamarin markkinointisääntöjä (Consolidated ICC Code on Advertising and Marketing Communication Practice), kuluttajansuojalakeja ja yhtiön omaa strategiaa. Markkinointiviestinnässä vältetään harhaanjohtavia käytäntöjä, kuten virheellisiä ja harhauttavia viestejä tai oleellisen tiedon poisjättämistä. Markkinointi ei saa koskaan olla epäasiallista tai loukkaavaa. Kaikki yhtiön markkinointisuunnittelijat tuntevat nämä käytännöt ja noudattavat niitä. Divisioonien markkinointijohtajat valvovat käytäntöjen toteuttamista. Markkinointiviestintää koskevaa lainsäädäntöä tai vapaaehtoisia toimintaperiaatteita ei rikottu vuoden 2022 aikana Stockmann-konsernissa.

Stockmann-konsernissa noudatetaan lakisääteisiä pakkausmerkintöjä. Valmistusmaa on merkitty kaikkiin Stockmannin omien merkkien vaatteisiin ja kodintekstiileihin sekä kaikkiin Lindexin vaatteisiin. **Lindexillä** on omat markkinointiohjeet koskien esimerkiksi kuvia, markkinointitekstejä, mallien valintaa ja kuvankäsittelyä. Lisäksi Lindexillä on sosiaalisen median ohjeet. Lindex on jäsenenä ruotsalaisessa mainontaa valvovassa Reklamombudsmannen (RO) -organisaatiossa. Itsesäätelevä RO on yritysten perustama ja se arvioi ja ylläpitää mainonnan tasoa. Se vastaanottaa mainontaan liittyviä valituksia ja arvioi, noudattaako mainonta Kansainvälisen kauppakamarin markkinointisääntöjä sekä tarjoaa eettistä markkinointia koskevaa tietoa, ohjeita ja koulutusta.

Stockmannin omille merkeille on myönnetty Design from Finland -merkin käyttöoikeus vuoteen 2023 asti. Design from



DESIGN[®]
FROM
FINLAND

Finland -merkki kertoo, että tuote on suunniteltu Suomessa ja että tuotteen käyttäjä on ollut suunnittelun keskiössä. Yritys sitoutuu viestimään julkisesti tuotantoketjunsä rakenteesta, tuotantomaasta ja kotimaisuudesta sidosryhmilleen. Stockmann Design Studiossa Helsingissä suunnitellaan Stockmannin omat merkit. Stockmann Design Studion tiimit kouluttavat aktiivisesti myyntihenkilöstöä ja muita sidosryhmiä kestäväen kehityksen laatujen osalta, jotta asiakasrajapinnassa pystytään palvelemaan asiakasta paremmin sekä antamaan inspiraatiota ja hoito-ohjeita tuotteen pitkäikäiseen käyttöön.

Lisäksi yhä useampi Stockmannin tuotevalikoimasta löytyvä brändi tarjoaa lisätietoa tuotteidensa vastuullisuudesta. Stockmannin verkkokaupassa jatketaan edelleen tuotteiden vastuullisuustietojen lisäämistä ja tarkentamista kuluttajan vastuullisten valintojen tueksi. Lisäksi asiakas voi selata halutesaan vastuullisemmista materiaaleista koostuvaa valikoimaa erillisen navigaation avulla.

ASIAKKAIDEN YKSITYISYDENSUOJA

Stockmann-konserni ja sen työntekijät vaalivat asiakkaiden sekä sidosryhmien yksityisyyttä ja oikeuksien loukkaamattomuutta. Asiakastietojen luovuttamisessa ja käyttämisessä konserni noudattaa tiukasti EU:n yleistä tietosuojasetusta (GDPR) sekä Stockmannin tietosuojakäytäntöjä. Koulutukset koskien EU:n yleistä tietosuojasetusta sekä asiakkaiden yksityisyydensuojaa ovat pakollinen osa kaikkien työntekijöiden koulutusta sekä uusien työntekijöiden perehdytystä.

Yhtiöllä on käytössä kaksi kanta-asiakasohjelmaa: Stockmannin MyStockmann-ohjelmaan kuuluu yli 1,4 miljoonaa jäsentä ja Lindexin More at Lindex -ohjelmassa on yli 4,1 miljoonaa jäsentä. Kanta-asiakkaille tarjotaan yksilöllisiä tarjouksia ja 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 yhtiökokoukseen osallistuvien osakkeenomistajiensa henkilötietoja luottamuksellisesti voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Stockmann-konserni on asettanut tavoitteeksi, ettei vuositason ole yhtään asiakkaiden yksityisyydensuojaa rikkovaa tapausta. Vuonna 2022 Stockmann-konsernissa ei ilmennyt yhtään asiakkaiden yksityisyydensuojaa koskevaa tapausta.

8 VASTUULLINEN LIKETOIMINTA

Stockmann-konserni on sitoutunut hyvään hallintotapaan, ja toimii toimintaperiaatteidensa mukaisesti. Konsernin tavoitteena on luoda lisäarvoa kaikille sidosryhmille ollen aktiivisessa vuorovaikutuksessa ympäröivään yhteiskuntaan. Stockmann-konserni tähtää pitkäjänteiseen kannattavaan liiketoimintaan ja tekee monia rakenteellisia muutoksia, jotta se saa toimintansa taas kannattavaksi.

TULOSKEHITYS JA ARVONLUONTI

Stockmann-konsernin vuoden 2022 oikaistu liiketulos oli 79,8 miljoonaa euroa (68,3). Oikaistu liiketulos kasvoi sekä Lindex-että Stockmann-divisioonassa. Raportoitu liiketulos oli 154,9 miljoonaa euroa (82,1). Stockmann Oyj Abp:n saneerausprosessi etenee suunnitelman mukaisesti. Stockmannin kaikki tavaratalokiinteistöt on myyty ja korollinen velka on maksettu 67,5 miljoonan euron joukkovelkakirjalainaa lukuun ottamatta. Tallinnan tavaratalokiinteistö myytiin joulukuussa 2021. Riian tavaratalokiinteistön myyntisopimus allekirjoitettiin joulukuussa 2021 ja panttiin täytäntöön tammikuussa 2022. Helsingin keskustan tavaratalokiinteistö myytiin huhtikuussa 2022 ja viimeinen saneerausvelka maksettiin. Muut Stockmann Oyj Abp:n saneerausohjelman mukaiset toimenpiteet ja sitoumukset saatiin päätökseen jo vuoden 2021 aikana. Niistä on lisätietoja vuoden 2021 vuosikertomuksessa.

Stockmann-konsernin toiminta tuo taloudellista *lisäarvoa sidosryhmilleen* kaikissa toimintamaissaan.

TALOUELLISEN LISÄARVON JAKAUTUMINEN SIDOSRYHMITÄIN

Milj. euroa		2022	2021	2020	2019	2018*
Lisäarvon tuottaminen						
Asiakkaat	Myyntit, ei sis. alv, liiketoiminnan muut tuotot, rahoitustuotot	1 079,8	923,5	811,4	961,5	1 026,2
Tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat	Ostetut tavarat ja palvelut, sisältää investointihyödykkeet ja maksetut vuokrat	-772,8	-646,3	-613,1	-732,3	-756,9
STOCKMANNIN TUOTTAMA LISÄARVO		307,0	277,2	198,3	229,2	269,3
Lisäarvon jakautuminen						
Henkilöstö	Palkat, palkkiot ja eläkekulut	-179,2	-163,4	-153,1	-178,9	-188,6
Osakkeenomistajat	Osingot	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rahoittajat	Rahoituskulut	-28,3	-19,6	-45,4	-53,7	-35,3
Julkinen sektori	Muut sosiaalikulut, verot	-56,4	-38,4	-16,6	-47,1	-37,6
JAETTU SIDOSRYHMILLE YHTEENSÄ		-263,8	-221,3	-215,1	-279,8	-261,4
Jätetty liiketoiminnan kehittämiseen		43,1	55,8	-16,8	-50,6	7,9

* Jatkuvat toiminnot. Stockmann Herkuu -liiketoiminta Suomessa on raportoitu lopettuna toimintona vuonna 2018.

TALOUELLISEN LISÄARVON TUOTTAMINEN JA JAKAUTUMINEN

Stockmann-konsernin toiminta tuo taloudellista lisäarvoa sidosryhmilleen kaikissa toimintamaissaan. Suurin osa taloudellisesta lisäarvosta kohdistuu henkilöstön palkkoihin ja palkkioihin sekä tuotteiden, materiaalien ja palveluiden tavarantoimittajille. Stockmann Oyj Abp:n osakkeet on listattu Nasdaq Helsingin Pörsissä. Yhtiöllä oli vuoden 2022 lopussa 44 289

(45 054) rekisteröitynyttä osakkeenomistajaa. Stockmann Oyj Abp alensi osakepääomaansa tappion kattamiseksi vuonna 2021. Osakeyhtiölain mukaan tappion kattamiseksi toteutetun osakepääoman alentamisen rekisteröimistä seuraavien kolmen vuoden aikana yhtiön vapaata omaa pääomaa voidaan jakaa osakkeenomistajille vain noudattaen velkojiensuojamenetelyä. Stockmann Oyj Abp ei saa myöskään saneerausohjelman aikana jakaa varoja omistajille.

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.

Lindex on yksi Roosa nauha -projektin pääyhteistyökumppaneista. Lindex on yhdessä asiakkaidensa kanssa lahjoittanut syöpätutkimukseen 19,3 miljoonaa euroa yhteistyössä Roosa nauha -keräyksen ja Syöpäsäätiön kanssa. Lindex työskentelee myös lisätäkseen tietoisuutta rintasyövän ehkäisystä ja terveydestä. Lindexin "Real talks" -alusta on paikka kuulla kertomuksia naisilta, jotka haluavat jakaa matkansa ja kokemuksensa. Lue lisää osoitteesta www.lindex.com/uk/pink/real-talks.

Stockmann-divisioona solmi 160-vuotisjuhlajhteistyön John Nurmisen Säätiön kanssa Itämeren suojelemiseksi, tärkeän hiilinielun elvyttämiseksi sekä lajikirjon säilyttämiseksi. Yhteistyö piti sisällään Itämeripäivän toteuttamisen kaikissa tavarataloissa, merkkipäiväkeräyksen sekä henkilöstön aktiiviteetteja kaikissa kolmessa toimintamaassa Itämeren rannikolla. Juhlavuoden tuki John Nurmisen Säätiölle oli kokonaisuudessaan 10 000 euroa.

Stockmannin ja Pelastakaa Lapset ry:n yhteinen joulun hyväntekeväisyyskampanja toteutettiin jälleen kaikissa Suomen Stockmann-tavarataloissa ja verkkokaupassa. Järjestetyn keräyksen avulla Pelastakaa Lapset sai yhteensä 14 582 euron arvoisen lahjoituksen, joka ohjataan muun muassa kotimaan lasten oppimateriaali- ja harrastetukeen sekä tukiperheiden ja tukihenkilöiden tarjoamiseen.



Stockmann on vuonna 2022 tehnyt hyväntekeväisyysyhteistyötä Punaisen Ristin kanssa kaikissa kolmessa toimintamaassaan. Lahjoitusten turvin Punainen Risti lähettää Ukrainaan ja sen lähialueille avustustyöntekijöitä ja materiaaliapua sekä auttaa ukrainalaisia pakolaisia. Lahjoituksen kokonaissumma oli 30 976 euroa.

Lisäksi Stockmann oli mukana Kotona Asuen Seniorihoivan järjestämässä "Ole joulupukkina seniorille" -kampanjassa. Kampanjan kautta jaettiin joulukukkalahjoituksia yksinäisille vanhuksille. Yhteensä 2 100 senioria sai kukkayllätyksen, jotka Kotona Asuen Seniorihoiva toimitti perille ennen joulua. Stockmann on lahjoittanut myös tekstiilejä sekä muita tuotteita useille hyväntekeväisyyskohteille vuoden aikana.

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

Vastuullisuus-
työmmeVastuullista
liiketoimintaaYmpäristö-
vastuuSosiaalinen
vastuuTavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

KORRUPTIONVASTAISUUS JA KILPAILUN RAJOITTAMINEN

Stockmann-konsernin periaatteena on läpinäkyvä ja vastuullinen toiminta. Korruptionvastaiset ja kilpailunvastaista toimintaa koskevat periaatteet ovat mukana Stockmannin toimintaperiaateissa, ja niitä käsitellään tarkemmin Stockmannin korruptionvastaisissa periaateissa konsernin verkkosivuilla. Stockmannin työntekijöiden ja johdon tulee yhtiön edun mukaisesti välttää eturistiriitatilanteisiin joutumista.

Henkilöstöllä on henkilökunta-alennuksia koskeissa säännöissä ohjeet myös tavarantoimittajilta saatujen näytteiden, lahjojen, matkakulujen ja muiden rahallisten etuuksien vastaanottamisesta. Samoin 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 yli 100 maassa toimivaa Transparency International -järjestöä.

Tavoitteemme on, että **100 % Stockmannin työntekijöistä** on suorittanut toimintaperiaatteita koskevan koulutuksen kaikissa maissa.

KORRUPTIONRISKIN ARVIOINTI

Konsernin kansainvälinen liiketoiminta aiheuttaa omat haasteensa korruptionvastaiselle toiminnalle. Korruption vastaiset toimintaohjeet sisältyvät hankintaketjussamme käytössä oleviin toimintaperiaateisiin, joita ovat muun muassa Stockmannin Supplier Code of Conduct eli toimintaperiaatteet tavarantoimittajillemme, amfori BSCI:n toimintaperiaatteet sekä Lindexin kattavat toimintaperiaatteet, joiden avulla ylläpidetään vahvoja sidosryhmäsuhteita sekä korkeita eettisiä standardeja. Hallitus on vahvistanut yhtiön riskienhallinnan periaatteet, jotka koskevat Stockmann-konsernin kaikkia liiketoimintayksiköitä ja -alueita. Sisäisen valvonnan toimivuutta arvioi sisäinen tarkastus, joka toimii erillisenä yksikkönä toimitusjohtajan alaisuudessa ja raportoi havainnoistaan hallituksen tarkastusvaliokunnalle.

Stockmannin hallitus ja konsernin johtoryhmä arvioivat säännöllisesti liiketoimintaan liittyviä riskitekijöitä sekä riskienhallintatoimenpiteiden riittävyttä strategiaproessin yhteydessä. Riskienhallintaa tukevat sisäiset kontrollijärjestelmät ja ohjeet. Liiketoimintayksiköiden johtoryhmät vastaavat strategisten ja taloudellisten suunnitelmien laatimisesta omissa yksiköissään. Liiketoimintarisikien analysointi ja hallintatoimenpiteiden arviointi ovat osa strategian laatimista. Liiketoimintariskejä analysoidaan myös strategiaproessin ulkopuolella, erityisesti merkittävien hankkeiden ja investointien yhteydessä, ja

niistä raportoidaan tarvittaessa yhtiön hallitukselle. Stockmannin työntekijöiden tai eri sidosryhmien epäeettiset liiketoimintakäytännöt voisivat aiheuttaa vahinkoa Stockmannille maineelle sekä mahdollisia taloudellisia vaikutuksia. Vuonna 2022 ei ilmennyt vahvistettuja korruptiotapauksia, eikä Stockmannin tietoon tullut yhtään korruptioon liittyvää oikeusjuttua konsernia vastaan. Myöskään Lindexin tietoon ei tullut yhtään korruptiotapausta.

TOIMINTAPERIAATTEIDEN KOMMUNIKOINTI JA KOULUTUS

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

Stockmannin toimintaperiaatteita koskevan verkkokoulutuksen oli vuoden 2022 lopussa suorittanut 93 prosenttia (89) Stockmannin Suomen henkilöstöstä ja 100 prosenttia (100) Latvian henkilöstöstä. Virossa verkkokoulutus otettiin osaksi koulutuskäytäntöjä vuoden 2022 aikana ja kaikki uudet työntekijät lukevat ohjeet läpi ensimmäisenä työpäivänä. Suomessa 83 prosenttia (90) Stockmannin tukitoimintojen ja tavaratalojen johtoryhmien jäsenistä on suorittanut koulutuksen. Viron ja Latvian osalta vastaava luku on 100 prosenttia .

YMPÄRISTÖ- VASTUU

Arvioimme liiketoimintamme ympäristövaikutuksia säännöllisesti ja pyrimme muun muassa vähentämään negatiivisia ilmastovaikutuksiamme ja toimimaan kiertotalouden periaatteiden mukaisesti. Olemme etsineet uusia keinoja pakkausmateriaaliemme ympäristöjalanjäljen pienentämiseksi ja kartoittaneet uusia materiaali-tehokkaampia vaihtoehtoja.

Stockmann-konserni noudattaa voimassa olevaa ympäristölainsäädäntöä ja edellyttää sen noudattamista myös yhteistyökumppaneiltaan. Konserni arvioi liiketoimintansa ympäristövaikutuksia säännöllisesti ja pyrkii muun muassa vähentämään negatiivisia ilmastovaikutuksia ja toimimaan kiertotalouden periaatteiden mukaisesti. Stockmann-konserni on etsinyt uusia keinoja pakkausmateriaalien ympäristöjalanjäljen pienentämiseksi ja kartoittanut uusia materiaalihokkaampia vaihtoehtoja. Konserni huomioi ympäristönäkökulmat toimintansa suunnittelussa ja hallinnoinnissa sekä hankkiessaan tavaroita ja palveluita yhtiön omaan käyttöön. Stockmann edellyttää palvelutarjoajaan sitoutumaan konsernin toimintaperiaatteisiin, ja ympäristöasioista ja -tavoitteista keskustellaan säännöllisesti yhteistyön aikana. Stockmann-konsernin ostokonttorit toimivat tuotantopaikkojen läheisyydessä ja panostavat tavarantoimittajiensa tehtaiden haitallisten ympäristövaikutusten arviointiin ja vähentämiseen.

Stockmann-konsernin molemmat divisioonat ovat tietoisia ilmastonmuutoksesta sekä toiminnan vaikutuksista aikamme suurimpaan ympäristöкриisiin. Pyrkimyksenä on sekä omassa toiminnassa että toimitusketjuissa siirtyä uusiutuviin polttoaineisiin ja energiamuotoihin. Ympäristöjohtaminen on osa divisioonien päivittäistä toimintaa. Divisioonat asettavat konkreettisia ympäristötavoitteita, määrittelevät niiden saavuttamiseen sopivimmat mittarit ja asettavat niihin sopivat johtamiskäytännöt.

Lindex on päivittänyt tavoitteitaan vuonna 2022 vastamaan selkeää prioriteettia ilmastokriisin ratkaisemisessa, liiketoiminnan muuttamiseksi kiertomalliin ja luonnonvarojen suojelemiseen. Stockmann-divisioona uudisti vuonna 2022 koko vastuullisuusstrategian vastaamaan näihin haasteisiin ja siirtymään kohti resurssiviisasta liiketoimintaa.

EDISTYMINEN:

Stockmann-konserni on sitoutunut Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi). Tavoitteet asetetaan ja toimitetaan SBTi:lle arvioitavaksi ja hyväksyttäväksi ennen lokakuuta 2023. Tämän hankkeen myötä uudistettiin konsernitason CO₂-päästölaskenta vuoden 2022 aikana. Aiempaa laajempi kokonaisilmastotaseen laskenta on toteutettu vuodelta 2021 ja sitä tullaan käyttämään tästä eteenpäin.

Stockmann-konsernin divisioonilla on yhteisiä hankintakanavia resurssitehokkuuden edistämiseksi. Tämä synergia edistää molempien divisioonien tavoitteita ja panostusta toimitusketjun vastuullisuuden edistämiseksi. Lindexin käynnistämässä hankkeessa toimitusketjun hiilidioksidipäästöjen vähentämiseksi on mukana muun muassa viisi avaintoimittajaa Bangladeshissa. Tämä mahdollistaa Lindexin 50 prosentin päästövähennyskartan luomisen ja tukee samalla Stockmann-konsernin päästövähennystavoitteita.

Lindex vähensi energiankulutusta yli 120 myymälässä ja säästi kussakin keskimäärin 30 prosenttia. Osana Sodra-pilottia ja sitoutumista kiertotalouden edistämiseen Lindex varasi 250 tonnia OnceMore@-materiaalia, joka on valmistettu kulutuksen jälkeisestä tekstiilijätteestä, ja johon on sekoitettu vastuullisesti hoidetuista metsistä olevia materiaaleja. Tästä valmistuu noin miljoona vaatekappaletta. Lisäksi Lindex muutti kaikkien kuljetuspakkausten ja myyntipakkausten materiaalit 100-prosenttisesti kierrätetyksi ja kierrätettäväksi sekä laajensi lasten second-hand-pilotteja verkko- ja pop-up-kauppoihin.

Lindex on edistynyt erinomaisesti tavoitteessaan olla ilmastoneutraali oman toimintansa osalta vuoteen 2023 mennessä. Lindex on hankkinut uusiutuvaa energiaa alkuperätakuilla kaikkiin oman toiminnan sähkötarpeisiin, mukaan lukien myymälät, toimistot ja varastot maailmanlaajuisesti. Vuonna 2020 käynnistettiin projekti, jossa investoinnit myymälöissä halogeenivalojen muuttamiseksi LED-valoihin eri puolilla maailmaa edistävät energiankulutuksen vähentämistä. Projektin aikana on käyty läpi 50–60 myymälää vuodessa ja vuoden

2022 lopussa oli saavutettu jo yli 120 myymälää. Tämä vähentää energiankulutusta jokaisessa kohteessa keskimäärin 30 prosenttia. Lindexin edistymisestä ympäristövastuun tavoitteiden saavuttamisessa voi lukea lisää: [about.lindex.com](https://www.lindex.com/about).

Stockmann on tehostanut entisestään toimiaan energiankulutuksen säästötoimenpiteiden edistämiseksi. Divisioonan kierrätysaste jatkaa erinomaisella tasolla. Tätä edesauttavat aktiivinen vuoropuhelu sekä uusien kestävien ratkaisujen kartoittaminen yhdessä eri yhteistyökumppaneiden kanssa. Esimerkiksi tärkeimpien logistiikkapalvelukumppaneiden kanssa on jatkettu dialogia päästövähennystavoitteiden kohdistamiseksi sekä kartoitetaan tapoja siirtyä uusiutuviin energialähteisiin. Stockmann-divisioona puolitti jo entisestään vähäisen lentorahdin osuutta vuonna 2022.

HAASTEET:

Lisääntyvä sääntely koetaan positiivisena vauhdittajana kohti vihreää siirtymää, mutta samalla se asettaa uusia vaatimuksia, jotka vaikuttavat laajalti liiketoiminnan eri osa-alueilla. Tämä aiheuttaa resurssihaasteita, joihin on haasteellista vastata tarvittavissa määrin. Lisäksi vallitseva Euroopan tilanteen aiheuttama energian saatavuus, hintatason voimakas nousu sekä uusiutuvan energian alkuperäistakuiden saatavuus ja kallistuminen saattavat hidastaa siirtymistä uusiutuvan energian laajempaan käyttöön.

KEHITTÄMINEN:

Konsernitason tavoitteena on ilmastovaikutusten vähentäminen tieteeseen pohjautuvien tavoitteiden mukaisesti koko arvoketjussa ja tavoitteiden mukaisen tiekartan rakentaminen. Lisäksi siirtyminen kiertotaloutta tukevaan toimintaan on divisioonien yhteinen tavoite. Luonnonvarojen käytön minimoiminen, asiakkaiden ohjaaminen kohti kestävästä kulutuskäyttäytymisestä sekä oman suunnittelun ja tuotannon optimointi kiertotalousajattelun mukaiseksi ovat esimerkkejä keinoista saavuttaa tavoitteet.

Vastuullisuus- työmme

Lindex on päivittänyt tavoitteensa vastaamaan muuttuvia ilmastohaasteita. Ilmasto: Energiatehokkuuden nopeuttaminen ja siirtyminen uusiutuvaan energiaan ilmastovaikutusten vähentämiseksi tieteen mukaisesti koko arvoketjussa. Kiertotalous: Liiketoiminnan muuttaminen luomaan lisäarvoa ja kasvua vähentämällä samanaikaisesti ilmastovaikutuksia, mini-moimalla luonnonvarojen käyttöä ja vaikuttamalla kuluttajien käyttäytymiseen liikakulutuksen vähentämiseksi. Luonnonvarat: Minimoida vaikutuksia ekosysteemeihin ja biologiseen monimuotoisuuteen vastuullisella ja uudistavalla lähestymistavalla luonnonvaroihin.

Stockmann on valittu mukaan Circular Design -kehityspolku kohti kiertotaloutta -ohjelmaan, joka on Suomen ensimmäinen yrityksille suunnattu kokonaisuus, jossa syvennyttään

Vastuullista liiketoimintaa

Ympäristö- vastuu

kiertotalouden mukaisen suunnittelun periaatteisiin ja käytännön ratkaisuihin. Stockmannin tavoitteena on kehittää tulevaisuudessa yhä vahvemmin toimintamalliaan sekä tuote- ja palvelusuunnitteluun kohti kiertotaloutta. Ohjelma käynnistyy tammikuussa 2023 ja kestää vuoden loppuun.

Vuodelle 2023 on suunniteltu valaistuksen uudistamista useampaan Stockmannin tavarataloon. Näillä toimenpiteillä tehostetaan kiinteistöjen energiätehokkuutta. Verkkokaupan täyttöprosessin kehittäminen jatkuu lähtevien kuljetusten tehokkuuden lisäämiseksi ja sen arvioidaan vähentävän pakkauslaatikoidentarvetta noin 5 prosenttia. Kumppanien kestävä kehityksen tavoitteet ovat vahvoja lisäkriteereitä kumppanien valintaprosessissa.

Sosiaalinen vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi

STOCKMANNIN LIKETOIMINNOT SUOMESSA OVAT ISO 14001 -SERTIFIOITUJA

Ympäristöjohtaminen on osa Stockmannin liiketoimintayksiköiden päivittäistä toimintaa. Yhtiö on asettanut konkreettisia ympäristötavoitteita, määritellyt niiden saavuttamiseen sopivimmat mittarit ja asettanut sopivat johtamiskäytännöt. Asetettuja tavoitteita seurataan ja monitoroidaan säännöllisesti. Vuodesta 2003 lähtien Stockmannin Suomen tavarataloilla ja tukitoiminnoilla on ollut käytössä sertifioitu ISO 14001-ympäristöjärjestelmä. Baltiassa sijaitsevat tavaratalot soveltavat omissa toiminnassaan Stockmannin ympäristöjärjestelmän toimintatapoja ja -ohjeita. Yhtiö työskentelee tiiviissä yhteistyössä palveluntarjoajiensa kanssa, joilla on tärkeä rooli ympäristötavoitteiden saavuttamisessa.

Lindexillä ei ole käytössään sertifioitua ympäristöjohtamisjärjestelmää. Sen sijaan yhtiössä on käytössä ympäristölinjaus, johon sisältyy muun muassa energiätehokkuus.

Ympäristötavoitteiden saavuttaminen vaatii jokaisen työntekijän panosta. Henkilöstön ympäristötietoisuutta ylläpidetään ja lisätään koulutuksella sekä säännöllisellä sisäisellä viestinnällä. Ympäristöasioita käsitellään esimerkiksi perehdytyskoulutuksessa, johon kaikki uudet työntekijät osallistuvat, sekä kaikille työntekijöille tarkoitettussa verkkokoulutuksessa. Lisäksi Stockmannin Suomen tavarataloilla on käytössä Pelsu-verkkopalvelu turvallisuus- ja vastuullisuustiedon jakamiseen kaikille toimijoille. Palvelun avulla keskeiset turvallisuus- sekä vastuullisuusdokumentit ovat helposti myös yhteistyökumppaneiden saatavilla. Ulkoisen auditoijan näkemyksen mukaan Stockmannin vahvuutena on henkilöstön korkea ympäristötietoisuus sekä vastuullisuuden näkyminen kaikessa toiminnassa. Kehitystoimenpiteitä havaittiin muun muassa vuokratyövoiman perehdyttämisen varmistamisessa.



9 ENERGIA

Konsernin energiankulutus koostuu pääosin sähköstä, kauko-
lämmityksestä ja -viilentämisestä. Energiaa kuluttavat
myymälä-, varasto- ja toimistotilojen valaistus, ilmanvaihto,
lämmitys ja jäähditys sekä tiloissa käytettävät laitteet, kuten
hissit ja liukuportaat. Energiatehokkuus on keskeinen osa
Stockmannin ympäristötyötä, sillä energiankulutuksen on
tunnistettu olevan Stockmannin omassa toiminnassa merkit-
tävä hiilidioksidipäästöjen lähde. Osana ympäristötyötä
Stockmann pyrkii toteuttamaan energiaterohkuustoimenpiteitä
ilmastovaiikutuksen vähentämiseksi ja liiketoiminnan tehok-
kuuden parantamiseksi.

ENERGIAN JA VEDENKULUTUS 2019–2022

	2019	2020	2021	2022	Muutos % 2021–2022
SUORA KULUTUS	41	44	47	661	1306
Lämmityspolttoaine (MWh)	22	25	25	117	
Stockmann	19	19	22	543	
Lindex					
EPÄSUORA KULUTUS					
Sähköenergia (MWh)	81 409	69 221	62 810	42 894	-32
Stockmann	42 896	36 589	31 953	13 350	
Lindex	38 513	32 633	30 857	29 544	
Lämmitys ja jäähditys (MWh)	52 052	48 737	49 765	39 489	-21
Stockmann	21 705	18 761	20 290	8 720	
Lindex	30 347	29 976	29 475	30 768	
Share of green energy			31 %	49 %	
Vesi (m ³)	95 875	77 450	66 362	76 107	15
Stockmann	93 752	75 588	64 256	74 069	
Lindex	2 123	1 862	2 106	2 038	

Lindexin myymälöissä panostetaan energiaterohkuu-
teen, ja kaikki myymälät käyttävät rutiinitoimenpiteenä tehok-
kaan energiankäytön tarkistuslistaa. Kattavassa otoksessa
Lindexin myymälöitä on toteutettu sähkönkulutusta koskeva
tutkimus. Tutkimuksen mukaan noin 90 prosenttia energian-
kulutuksesta aiheutuu valaistuksesta, viilennyksestä ja ilmas-
toinnista sekä liukuportaista. Tulosten perusteella toimenpiteet
energiankulutuksen vähentämiseksi kohdistuvat näihin aluei-
siin. Kestävyyslupauksensa mukaisesti Lindex kunnioittaa
maapalloa ja suosii uusiutuvaa energiaa. Lindexin tavoitteena
on saavuttaa hiilineutraalius oman toiminnan osalta vuoden
2023 loppuun mennessä ja vähentää 50 prosenttia koko
arvoketjansa CO₂-päästöistä vuoden 2030 loppuun mennessä
verrattuna vuoteen 2017.

Stockmannin Facility Management -tiimi vastaa Suomen
tavaratalojen, jakelukeskuksen ja tukitoimintojen energianhal-
linnasta. Baltian tavarataloissa on omat vastuuhenkilöt, jotka
seuraavat ja kehittävät energianhallintaa Tallinnan ja Riian
tavaratalojen osalta. Energiankulutusta seurataan päivätasolla ja
poikkeamiin reagoidaan. Vuoden 2022 aikana Stockmann
jatkoii energiaterohkuusohjelman toteuttamista kaikissa kiin-
teistöissään optimoimalla rakennusautomaatiota sekä kaikkien
kiinteistöjen ilmanvaihdon ja valaistuksen ohjausta. Esimerkiksi
Tallinnan tavaratalossa energiaterohkuuden optimoinnilla on
saavutettu merkittäviä säästöjä. Syksyllä 2022 Stockmannin
johtoryhmä järjesti henkilöstölle ideointikilpailun energiansääs-
tövinkeistä. Tällä haluttiin osallistaa henkilöstöä energiansääs-
talkoisiin, jakaa ideoita sekä hyviä toimintatapoja yksiköiden
kesken.

Stockmannin Suomessa sijaitseva jakelukeskus palvelee
stockmann.com-verkkokauppaa sekä tavarataloja kaikissa
toimintamaissa. Stockmannin jakelukeskukselle on myönnetty
LEED Gold -ympäristösertifikaatti. Valaistus on toteutettu LED-
valaisimin ja maalämpöjärjestelmä tuottaa merkittävän määrän
kiinteistössä tarvittavasta lämmitys- ja jäähditysenergiasta.

Stockmann siirtyi käyttämään uusiutuvaa sähköä jakelu-
keskuksessaan vuoden 2020 alusta. Tavaratalojen sähkönhan-
kinnassa suositetaan uusiutuvaa energiaa mahdollisuuksien
mukaisesti. Helsingin tavaratalon valaistuksen uudistamista
LED-pohjaiseksi jatkettiin ja yksittäisten ilmanvaihtomuutosten
yhteydessä uudistettiin puhaltimet ja automaatio energiateroh-
kaammiksi.

Ostosähköön kulutus kattaa kaikki konsernin toiminnot.
Ostettu lämmitys- ja jäähditysenergiankulutus kattaa kaikki
konsernin toiminnot ostotoimistoja lukuun ottamatta. Stock-
mannin lämmitys- ja jäähditystiedot perustuvat laskutukseen ja
palveluntarjoajien tietoihin. Lindexin lämmitys on arvioitu, arvio
on päivitetty ja luvut 2020 ja 2019 oikaistu vastaavasti. Vesi-
raportointi kattaa kaikki Stockmannin toiminnot (pois lukien
Helsingin Itiksen tavaratalo) ja Lindexin jakelukeskuksen.

Ostosähköön kulutus kattaa kaikki konsernin toiminnot. Ostettu lämmitys- ja jäähditysenergiankulutus kattaa kaikki konsernin toiminnot ostotoimistoja lukuun ottamatta. Stockmannin lämmitys- ja jäähditystiedot perustuvat laskutukseen ja palveluntarjoajien tietoihin. Lindexin lämmitys on arvioitu, arvio on päivitetty ja luvut 2020 ja 2019 oikaistu vastaavasti. Vesiraportointi kattaa kaikki Stockmannin toiminnot (pois lukien Helsingin Itiksen tavaratalo) ja Lindexin jakelukeskuksen.

10 PÄÄSTÖT

Stockmann-konsernin hiilijalanjälki vuonna 2022 oli noin 296 ktCO₂. Suurin osa päästöistä, noin 68 prosenttia (67) Stockmann-konsernin hiilijalanjäljestä, aiheutui ostetuista tavaroista ja palveluista, joihin sisältyivät kaikki saapuvien tavaroiden tuotantopäästöt sekä toimintakulut (Scope 3, kategoria 1). Seuraavaksi suurimmat päästöt tulivat loppupään kuljetuksista ja jakelusta (Scope 3, kategoria 9), 11 prosenttia (10) osuudella. Kolmanneksi eniten päästöjä, 8 prosenttia (9), aiheutui myytyjen tuotteiden käytöstä (Scope 3, kategoria 11).

Kasvihuonekaasupäästöjen mittaaminen ja raportointi toimivat Stockmann-konsernissa johtamisen työkaluna ja luo pohjan päästövähennyskohteiden määrittelylle ja vähennystavoitteiden asettamiselle. Stockmannin vuoden 2022 hiilijalanjäljen laskelmat kattavat edelleen Stockmannin ja Lindexin liiketoimintayksiköt kaikissa toimintamaissa mukaan lukien Lindexin franchising-toiminta. Stockmannin osalta luvut kattavat myös tavarataloissa toimivat vuokralaiset. Vuoden 2022 lopussa Stockmannin omassa käytössä oli 72 prosenttia (71,5) vuokratavasta kokonaispinta-alasta, ja loput olivat vuokralaisten käytössä.

Stockmann on raportoinut 11 vuoden ajan kasvihuonekaasupäästöistään koko konsernin osalta. Päästöt esitetään kasvihuonekaasupäästötaulukossa. Vertailuluvut esitetään vuosilta 2019–2022 lyhyen aikavälin vertailun mahdollistamiseksi. Huomautukset ja mahdolliset muutokset laskelmien laajuudessa kuvataan taulukossa. Laskelmat on tehty kansainvälisten Greenhouse Gas Protocol (GHG) -raportointiperiaatteiden mukaisesti. Vuonna 2022 laskentaa uudistettiin sekä laajennettiin vastaamaan SBTi:n asettamiin vaatimuksiin ja on siten aiempia vuosia kattavampi. Prosessin myötä myös vuoden 2021 CO₂-päästöt laskettiin uudelleen laajemmassa skaalassa.

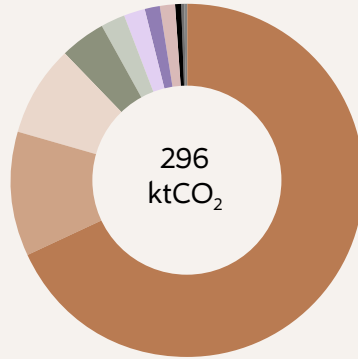
STOCKMANN-KONSERNIN KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT 2019–2022

	tCO ₂ 2022	tCO ₂ 2021	tCO ₂ 2020	tCO ₂ 2019	Muutos % 2021–2022
SUORAT PÄÄSTÖT (SCOPE 1)	28	413	559	748	-46
Stockmann	28	295	*	*	-91
Kiinteä ja liikkuva poltto	28	36	*	*	-23
Kylmäaineet	0	259	*	*	-100
Lindex	195	118	*	*	66
Kiinteä ja liikkuva poltto	115	38	*	*	202
Kylmäaineet	80	80	*	*	0
OSTOENERGIAN EPÄSUORAT PÄÄSTÖT (SCOPE 2)	12 206	17 324	23 852	28 430	-30
Stockmann	6 481	11 561	*	*	-44
Ostettu sähkö (markkinaperusteinen)	4 872	9 751	*	*	-50
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	4 884	5 891	*	*	-17
Lämmitys ja jäähdytys (markkinaperusteinen)	1 609	1 809	*	*	-11
Lämmitys ja jäähdytys (sijaintiperusteinen)	1 840	1 809	*	*	2
Lindex	5 725	5 764	*	*	-1
Ostettu sähkö (markkinaperusteinen)	0	0	*	*	0
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	1 481	2 026	*	*	-27
Lämmitys ja jäähdytys (markkinaperusteinen)	5 725	5 764	*	*	-1
Lämmitys ja jäähdytys (sijaintiperusteinen)	2 029	2 568	*	*	-21
MUUT EPÄSUORAT PÄÄSTÖT (SCOPE 3)	282 720	281 707	9 294	10 160	1
Stockmann	97 033	98 192	*	*	-1
Ostetut tuotteet ja palvelut	73 045	76 183	*	*	-4
Käyttöomaisuus	2 267	2 357	*	*	-4
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt	3 442	3 852	*	*	-11
Kuljetukset ja jakelu (Upstream)	922	1 100	*	*	-16
Jätteet	115	124	*	*	-7
Liikematkustus	141	65	*	*	118
Töihin matkustaminen	860	913	*	*	-6
Kuljetukset ja jakelu (Downstream)	12 757	10 216	*	*	25
Myytyjen tuotteiden käyttö	3 426	3 335	*	*	3
Myytyjen tuotteiden käyttöä jälkeinen käsittely	57	46	*	*	22
Lindex	186 687	183 233	*	*	2
Ostetut tuotteet ja palvelut	129 121	125 063	*	*	3
Käyttöomaisuus	4 911	1 634	*	*	201
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt	2 245	2 587	*	*	-13
Kuljetukset ja jakelu (Upstream)	3 253	7 744	*	*	-58
Jätteet	62	38	*	*	63
Liikematkustus	519	139	*	*	274
Töihin matkustaminen	2 892	2 925	*	*	-1
Kuljetukset ja jakelu (Downstream)	20 895	19 387	*	*	8
Myytyjen tuotteiden käyttö	21 012	22 289	*	*	-6
Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto	72	73	*	*	-2
Franchising	1 705	1 353	*	*	26

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

STOCKMANN-KONSERNIN HIILIJALANJÄLKI 2022

S3 Cat. 1 Ostetut tuotteet ja palvelut	68,3 %
S3 Cat. 9 Kuljetukset ja jakelu (Downstream)	11,4 %
S3 Cat. 11 Myytyjen tuotteiden käyttö	8,3 %
S2 Ostoenergian epäsuorat päästöt	4,1 %
S3 Cat. 2 Käyttöomaisuus	2,4 %
S3Cat. 3 Polttoaineiden tuotanto, ergian siirtohäviöt	1,9 %
S3Cat. 4 Kuljetukset ja jakelu (Upstream)	1,4 %
S3 Cat. 7 Töihin matkustaminen	1,3 %
S3 Cat. 14 Franchising	0,6 %
S3 Cat. 6 Liikematkustus	0,2 %
S1 Polttoaineen käyttö ajoneuvoissa ja kiinteä poltto	0,1 %
S3 Cat. 5 Jätteet	0,1 %
S3 Cat. 12 Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto	0,04 %



STOCKMANN-KONSERNIN HIILIJALANJÄLKI 2022 JA 2021

	GHG 2022 tCO ₂	GHG 2021 tCO ₂	Muutos % 2021-2022
Scope 1 Omat suorat päästöt	223	413	-46
Scope 2 Ostoenergian epäsuorat päästöt (markkinaperusteiset)	12 206	17 324	-30
Scope 3, Cat 1 Ostetut tuotteet ja palvelut	202 165	201 640	0
Scope 3, Cat 2 Käyttöomaisuus	7 179	3 991	80
Scope 3, Cat 3 Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt	5 687	6 030	-6
Scope 3, Cat 4 Kuljetukset ja jakelu (Upstream)	4 175	9 017	-54
Scope 3, Cat 5 Jätteet	177	162	-9
Scope 3, Cat 6 Liikematkustus	661	204	224
Scope 3, Cat 7 Töihin matkustaminen	3 752	3 838	-2
Scope 3, Cat 9 Kuljetukset ja jakelu (Downstream)	33 652	29 603	14
Scope 3, Cat 11 Myytyjen tuotteiden käyttö	24 438	25 624	-5
Scope 3, Cat 12 Myytyjen tuotteiden käytöstä poisto	128	119	-7
Scope 3, Cat 14 Franchising	1 705	1 477	16
Yhteensä	296 149	299 444	-1

KULJETUSPÄÄSTÖJEN VÄHENTÄMINEN

Stockmann-konsernilla on liiketoimintaa 19 maassa, joten tavaroiden jakelukuljetuksista myymälöihin sekä tuontirahdista kertyy päästöjä, joiden vähentämiseksi konserni tekee aktiivisesti yhteistyötä kuljetuskumppaneidensa kanssa. Tuotevirtojen tehokkaaseen ja ympäristöystävälliseen liikuttamiseen kiinnitetään paljon huomiota. Kuljetustoiminnassa konserni arvostaa pitkäaikaisia kumppanuussuhteita ja pyrkii ylläpitämään tiivistä yhteistyötä parantaakseen kuljetusten tehokkuutta entisestään. Jakelukuljetuksia optimoidaan jatkuvasti reittisuunnittelulla ja hyödyntämällä paluukuljetukset. Konserni seuraa kuljetuksia järjestelmällisesti ja käy aktiivista vuoropuhelua kumppaneidensa kanssa.

Lindex käyttää lentorahtia vain poikkeustapauksissa. Tapauksissa, joissa nopeus on keskeisin valintakriteeri tavarantoimituksissa, käytetään kuljetuksissa junaa. Koska merirahdilla on lentorahtiin verrattuna paljon pienempi hiilijalanjälki, on merikul-

jetus ensisijainen kuljetusmuoto. Vuodesta 2021 lähtien Lindex on käyttänyt merirahtiliikenteessä 100 prosenttisesti biopolttoainetta.

Lindex on vähentänyt ympäristövaikutuksia logistiikan kaikissa vaiheissa. Älykkäällä tuotteiden jakelulla vältetään turhia kuljetuksia kauppojen välillä. Kuljetuksia yhdistetään muiden samalla alueella sijaitsevien yritysten kanssa. Kuljetusvälineet ja kontit lastataan täyteen. Yhtiö noudattaa Ruotsin liikennehallinnon vaatimuksia koskien muun muassa liikenneturvallisuutta, päästöjä ja nopeutta sekä lainsäädäntöä. Verkko-kaupan asiakaspalautuksista noin 70 prosenttia toimitetaan suoraan Lindexin myymälöihin, eikä palautuksia toimiteta takaisin varastoon.

LIIKEMATKUSTUKSEN PÄÄSTÖJEN VÄHENTÄMINEN

Matkustamisen vähentämiseksi kokouksissa hyödynnetään aktiivisesti video- ja puhelinneuvotteluratkaisuja. Liikematkusta-

misen 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 määritettyä enimmäistasoa. Lisäksi Stockmannilla on etätyökäytäntö, joka luo henkilökunnalle mahdollisuuden vähentää työmatkoihin liittyviä päästöjä sekä tukee työn ja perhe-elämän tasapainoa.

CDP-TULOS

Stockmann-konserni raportoi kasvihuonekaasupäästöistään vuosittain kansainvälisessä Carbon Disclosure Project -tutkimuksessa (CDP). Vuonna 2022 Stockmannin tulos oli edellisten kolmen vuoden tapaan hyvä, arvosanalla B- (B-). Arvosana on samalla tasolla kuin yleinen keskiarvo kansainvälisesti sekä vähittäiskaupan alalla ja hieman alempi kuin Euroopan alueellinen keskiarvo. Arvosana kertoo, että yhtiö on tarttunut toimeen ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.

11 KIERTOTALOUS

Stockmannin molemmat divisioonat ovat tunnistaneet kiertotalouden yhdeksi keskeisimmäksi teemaksi kestävän liiketoiminnan kehittämisen edistämiseksi ja pyrkivät siten aktiivisesti toimimaan kiertotalouden periaatteiden mukaisesti. Tavoitteena on pitää materiaalit ja tuotteet mahdollisimman pitkään kierrossa säilyttäen samalla niiden arvo. Lisäksi Stockmann kehittää jatkuvasti kiertotaloutta tukevaa liiketoimintaa seuraamalla ja tutkimalla uusia ratkaisuja tuotteiden ja materiaalien käyttöön pidentämiseksi luonnonvaroja säästään ja ilmastovaikutuksia vähentäen. Yhtiö ohjaa myös asiakkaitaan kohti kestävää kuluttamista lisäämällä viestintää muun muassa tuotteiden materiaalien huoltamisesta käyttöön pidentämiseksi, yhtiön tarjoamista monipuolisista kierrätysmahdollisuuksista ja palveluvaihtoehdoista.

Konsernin lähestymistapa kiertotalouteen on yhdenmukainen Ellen MacArthur Foundationin kolmen kiertotalouden periaatteen kanssa: jätteiden ja saasteiden poistaminen suunnittelun keinoin (”design out waste and pollution”), tuotteet ja materiaalit pidetään käytössä (”keep products and materials in use”) sekä hyödynnetään luonnon järjestelmien uudistusvoimaa (”regenerate natural systems”). Lisäksi käytetyn energian tulisi olla luonnostaan uusiutuvaa. Lindex on toteuttanut kiertotalousperiaatteita toiminnassaan menestyksekkäästi jo useamman vuoden. Stockmann jatkaa määrätietoisesti kiertotaloutta tukevan liiketoiminnan kehittämistä toimintansa eri osa-alueilla.

PAKKAUSMATERIAALIT JA OSTOSKASSIT

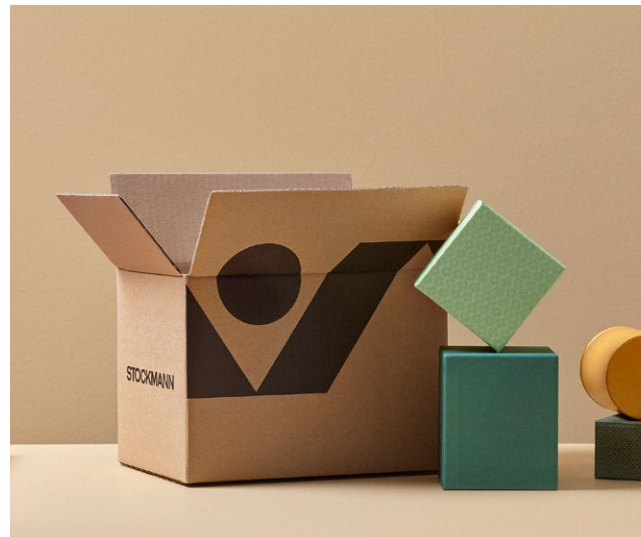
Stockmann kiinnittää huomiota pakkausmateriaalien laatuun, kierrätettävyyteen sekä määrään, jotta pakkausmateriaalien ympäristökuormitus pysyisi mahdollisimman alhaisena.

Stockmann on tehnyt kestäväen kehityksen yhteiskuntasitoumuksen muovisten ostoskassien vähentämiseksi, ja sitoumuksen mukaisesti on muun muassa lopettanut vapaasti otettavien muovipussien jakelun kassoillaan. Yhtiö on jatkanut vastuullisemmista vaihtoehdoista kertovaa myymäläviestintää. Stockmann-konserni raportoi käyttämistään pakkausmateriaaleista EU:n pakkausedirektiivin mukaisesti.

Vuonna 2022 noin 23 prosenttia (22) Stockmannin asiakkaista osti ostoskassin, joista 11 prosenttia (30) oli muovikasseja, 89 prosenttia (70) paperikasseja ja 0,3 prosenttia (0) kestokasseja.

Stockmannin muovikassit ovat 80 prosentti uudelleen käytettyä muovia (Baltian Herkku-elintarvikemyymälöiden kassi 60 prosenttia kierrätysmuovia). Paperikassit ja aaltopahvipakkaukset on valmistettu FSC-sertifioidusta materiaalista. Stockmannilla on käytössä FSC-sertifioidusta kuusisel-lusta valmistetut, kierrätettävät Paptic® Tringa -kuitupakkaukset sekä tavarataloissa että verkkokaupan pakkausmateriaaleissa.

Stockmann.com-verkkokaupan tuotteiden pakkaamiseen käytetyt pakkausmateriaalit, kuten pahvilaatikot ja pakkauspaperit, ovat osin kierrätysmateriaalista valmistettuja.



Stockmannilla on käytössä toimitusmateriaaleiltaan muovittomat verkkokauppatoimitukset, lisäksi verkkokaupan muoviset sinettipussit korvataan sinettitarroilla.

Lindexin muovikassien materiaali on 80 prosenttia kuluttajilta kerättyä kierrätysmuovia ja 20 prosenttia teollisuuden kierrätysmuovia. Lindexin verkkokaupan pakkaukset on tehty 100 prosenttia kierrätysmateriaaleista. Lindex on myös vähentänyt muovin käyttöä hankintaketjuissa, esimerkiksi vähentämällä vaatteiden pakkauksessa käytettyä muovia tuotantomaasta lähetettäessä.

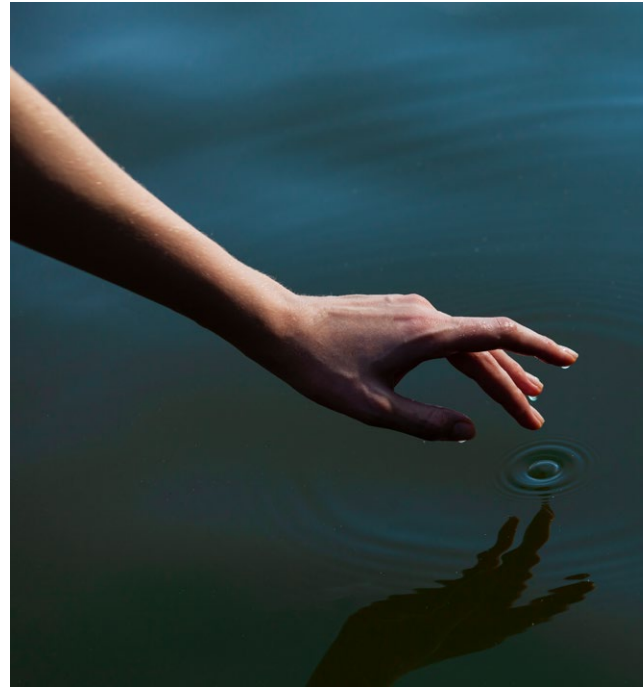
KIERRÄTYKSEN EDISTÄMISTÄ LAHJOITUSTEN AVULLA

Stockmannin tavaratalot ja palvelutoiminnot tekevät hyväntekeväisyysyhteistyötä kierrätyksen edistämiseksi lahjoittamalla myynnistä poistettuja tuotteita, tuotenäytteitä ja ylijäämä-materiaaleja paikallisille kumppaneille, hyväntekeväisyysjärjestöille ja kierrätystoimijoille. Yhteistyökumppaneiden valinnassa merkityksellistä on vähäosaisten huomiointi ja lahjoitusten toimittaminen niitä tarvitseville.

KEMIKAALIEN KÄYTTÖ

Vaatteiden valmistuksessa käytetään kemikaaleja esimerkiksi värjäämiseen, painamiseen ja pesuun. Stockmann-konserni täyttää REACH-asetuksen vaatimukset ja pyrkii aktiivisesti vähentämään haitallisten kemikaalien käyttöä kaikissa tuotteissaan. Osana konsernin toimenpiteitä on vähentää haitallisia kemikaaleja. Muun muassa perfluoridiyhdisteiden (PFC) käyttö on ollut kokonaan kiellettyä vuodesta 2014 lähtien. Kielto vaikuttaa kaikkiin Lindexin ulkovaatteisiin ja Stockmannin omien merkkien ulkovaatteisiin, jotka käsitellään perfluoridi-yhdisteiden sijaan Bionic-finish@ECO-suojaa-aineella. Lisäksi Lindex on vapaaehtoisesti kieltänyt syklisten siloksaanien ja perfluorattujen alkylyyhdisteiden (PFAS-yhdisteiden) käytön kosmetiikkatuotteissa.

Lindexin ja **WaterAidin** yhteistyön tavoitteena on parantaa puhtaan veden saatavuutta ja sanitaatiota.



12 VESI

Lindex on luvannut tuleville sukupolville, että se on vesivastuullinen yritys. **Lindexin ja WaterAidin yhteistyön** tavoitteena on parantaa puhtaan veden saatavuutta ja sanitaatiota kaikkialla maailmassa. Tavoitteena on huomioida käytettävissä olevan veden määrä ja samalla asetettava etusijalle veden saatavuus maatalous- ja tuotantoyhteisöissä muihin tarkoituksiin, kuten juomiseen, kalastukseen tai muuhun maatalouteen. On myös varmistettava, että tuotannon aikana käytetty vesi on puhdasta ja turvallista palautettavaksi takaisin ympäristöön, mikä tarkoittaa, että kaikkien kemikaalien, laitteiden ja prosessien käyttöä on harkittava huolellisesti. Lindex on ryhtynyt erityisiin toimiin toimitusketjussa virtaavan veden määrään ja laadun huomioimiseksi, jotta toiminta on vesitehokasta, voidaan vähentää vesipulan riskiä toimintaan liittyvillä alueilla, turvata ympäristöä ja ihmisten terveyttä, ja tarjota tehtaissa ja lähiyhteisöissä vettä ja sanitaatiota yhdessä liikekumppaneiden kanssa. Lindexillä on maakohtainen lähestymistapa veteen ja vesiriskikartoitusta seurataan ja päivitetään yhteistyössä ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa.

Vuoden 2022 aikana Lindex on nopeuttanut työtä vesien parissa. Kattavan vesistrategian ja viitekehysten avulla ohjataan veteen liittyvää toimintaa. Tämä viitekehys havainnollistaa, mitä vastuullinen vesihuolto sisältää, ja se kattaa aiheita vaikuttamisesta raaka-aineisiin, jalostukseen, suunnitteluun ja sanitaatioon.

13 JÄTTEET JA JÄTEVEDET

Stockmann-konsernin liiketoimintayksiköiden toiminnasta syntyvät jätteet ovat enimmäkseen pakkausjätettä, kuten pahvia ja muovia. Biojätettä syntyy Stockmann-divisioonan Herkun toiminnasta Baltiassa sekä vuokralaisten elintarvikekauppa-, ravintola- ja kahvilatoiminnoista. Stockmann panostaa jätteiden lajitteluun ja kierrätykseen kouluttamalla henkilökuntaa ja vuokralaisia, kehittämällä ohjeistusta ja helpottamalla lajittelua.

Suomen toiminnoissa jätteiden lajittelua hallitaan ISO 14001 -johtamisjärjestelmällä, ja toimipaikkojen lajittelu- tuloksia ja jätemääriä seurataan säännöllisesti. Tavoitteena on vähentää syntyneen jätteen määrää ja ohjata mahdollisimman paljon jätteistä materiaalikierrätykseen. Stockmannin kokonais- jätemäärä kasvoi vuoden 2022 aikana noin 7 prosenttia (-15). Stockmannin kierrätysaste oli 66 prosenttia. Stockmann tekee tiivistä yhteistyötä jätehuollon palvelutarjoajan kanssa parantaakseen kierrätystoimintojen tehokkuutta.

Stockmann-divisioonan sidosryhmät ovat viime vuosina osoittaneet kiinnostusta yhtiön toimintatapaan koskien myymättä jääneitä vaatteita. Stockmannin tavarataloissa kaikki tuotteet myydään loppuun alennuksilla tai henkilöstölle niin sanotuissa narikkamyynneissä, eikä tuotteita jää yli. Tuotteiden homehtuminen tai muu pilaantuminen rahdin aikana on harvinaista. Tällaisissa tapauksissa tuotteet päätyvät jätteeksi ennakoon määritellyn prosessin mukaisesti, ja sitä seuraa Suomen Tulli. Stockmannin oman toiminnan vedenkulutus on hyvin vähäistä. Vedenkulutuksen seuranta ja minimointi on kuitenkin tärkeä osa Stockmannin ympäristövastuutyötä. Valtaosa käytetystä vedestä kuluu tavaratalojen ravintola-, keittiö- ja saniteetti-tiloissa. Vedenkulutusta vähennetään ohjeistamalla henkilökuntaa ja vuokralaisia, ennaltaehkäisemällä ja korjaamalla pienetkin vuodot sekä hankkimalla yhä tehokkaampia vesikalusteita kalusteiden uusimisen yhteydessä.

STOCKMANN-KONSERNIN JÄTTEET 2019–2022, TONNIA*

	Stockmann				Lindex			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Kierrätys								
Pahvi	1 039	806	790	801	1451	1338	1420	1395
Paperi	45	61	35	33	410	205	161	199
Biojäte	1 186	813	615	686	6	2	2	
Muovi	51	37	33	28	509	385	574	712
Lasi	29	22	40	29	-	-	-	-
Metalli	33	28	34	39	-	-	6	-
Elektroniikkajäte (WEEE)	2	7	3	2	-	-	1	-
Hyödyntäminen								
Sekajäte	310	226	179	135	31	70	184	-
Poltettava jäte	893	596	550	533	-	-	-	-
Rakennusjäte	-	-	-	150	-	-	-	-
Vaarallinen jäte	10	4	2	3	-	-	1203	-
Total	3 597	2 598	2 280	2 438	2 407	2 001	3 551	2 306
Kierrätys, %	66	68	68	66	99	97	61	100
Hyödyntäminen, %	33	32	32	34	1	3	5	0

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

SOSIAALINEN VASTUU

Motivoitunut ja sitoutunut henkilökunta on liiketoimintamme perusta. Arvostamme tasa-arvoa ja monimuotoisuutta, ja kohtelemme työntekijöitämme oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti. Pidämme huolta henkilöstöstämme, tarjoamme terveellisen ja turvallisen työympäristön ja edistämme henkilöstömme hyvinvointia sekä tuemme henkilökohtaista ja ammatillista kehitystä ja kasvua.

Vastuullisuus-
työmmeVastuullista
liiketoimintaaYmpäristö-
vastuuSosiaalinen
vastuuTavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

Konsernin henkilöstöperiaatteet huomioivat muun muassa YK:n kestävän kehityksen tavoitteet, divisioiden vision, mission, arvot sekä johtamisen periaatteet ja pohjautuvat yhtiön ihmisoikeuspolitiikkaan sekä kansainvälisiin sitoumuksiin. Stockmann-konsernin voima syntyy ihmisistä, jotka tekevät kaikkensa asiakkaiden eteen. Stockmann-konsernissa henkilöstö voi kasvaa, kehittyä ja vaikuttaa kestävään tulevaisuuteen yhdessä sekä kantaa vastuuta, toteuttaa itseään ja hyödyntää omia kykyjään.

Stockmann-konsernin yhteiset henkilöstöperiaatteet ovat:

- kohtelemme kaikkia yhdenvertaisesti ja edistämme monimuotoisuutta ja osallisuutta
- tarjoamme terveellisen ja omatoimisuutta edistävän työympäristön
- johdamme itseämme ja toisiamme arvolähtöisesti
- yhteisömme nojaa omasta suorituksestaan ja kasvustaan huolehtiville yksilöille ja tiimeille
- edistämme jatkuvan oppimisen kulttuuria ja tuemme jokaisen kasvua
- edistämme mahdollisuuksia osallistua sekä yhteenkuuluvuutta

Stockmann-konsernin divisioiden omat yksityiskohdaisemmat henkilöstökäytäntönsä, jotka tukevat yhteisten periaatteiden toteutumista. Hyvän henkilöstöpolitiikan toteutumista seurataan henkilöstökyselyiden, kehityskeskustelujen ja muiden palautekanavien avulla. Yhteistyötä tehdään myös paikallisissa henkilöstöfoorumeissa ja konsernitason yhteismälautakunnassa Suomessa. Divisioonien henkilöstöjohtajat vastaavat yhtiön henkilöstöasioista ja raportoivat oman divisioonansa toimitusjohtajalle.

Raportin sosiaalisen vastuun osiossa Stockmann-divisioonan osuus painottuu, koska henkilöstön hyvinvointi sekä osaamisen kehittäminen on tunnistettu olennaisiksi teemoiksi.

HENKILÖSTÖLUKUJA

	2022	2021	2020
Henkilöstön määrä 31.12.	6 008	5 833	5 639
Suomessa (miehiä/naisia)	234/1 385	214/1 298	239/1 377
Ruotsissa (miehiä/naisia)	154/2 031	152/1 982	173/1 850
Henkilöstö keskimäärin	5 802	5 649	5 991
Henkilöstö kokoaikaiseksi muutettuna, keskimäärin	4 332	3 886	3 973
Henkilöstö työsuhteen ja -sopimuksen mukaan			
määräaikaisia (miehiä/naisia) / vakituisia (miehiä/naisia)	16 (5/95) / 84 (10/90)	17 (10/90) / 83 (2/98)	14 (9/91) / 86 (10/90)
määräaikaisia (miehiä/naisia) / vakituisia (miehiä/naisia) Suomessa	7 (9/91) / 93 (15/85)	7 (8/92) / 93 (15/85)	3 (15/85) / 97 (15/85)
määräaikaisia (miehiä/naisia) / vakituisia (miehiä/naisia) Ruotsissa	20 (7/93) / 80 (7/93)	20 (7/93) / 80 (1/99)	14 (17/83) / 86 (7/93)
Koko- / osa-aikaisten osuus henkilöstöstä, %	35/65	37/63	40/60
Suomessa (miehiä/naisia)	36 (26/74) 64 (8/92)	39 (25/75) 61 (7/93)	41 (24/76) / 59 (8/92)
ulkomailla (miehiä/naisia)	35 (18/82) 65 (1/99)	36 (17/83) 64 (2/98)	40 (20/80) / 60 (4/96)
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, keskimäärin, %	21	17	18
Suomessa	17	16	12
Ruotsissa	12	8	8
Uusia vakinaisia työntekijöitä palkattiin, %	19	17	12
Suomessa	17	9	6
Ruotsissa	8	5	4
Henkilöstökulut, milj. euroa	212,1	194,6	181,9
Henkilöstökulut, osuus liikevaihdosta %	21,6	21,6	23,0
Henkilöstön keski-ikä	35	38	39
Suomessa	41	42	42
Ruotsissa	39	40	40
Sairauspoissaolot, %	6,1	5,1	5,3
Suomessa	7,2	4,7	4,1
Ruotsissa	6,3	5,7	6,2
Raportoidut työtaturmat työpaikalla + työmatkalla, Suomessa kpl	72 + 53	60 + 42	51 + 19
Raportoidut työtaturmat työpaikalla, Ruotsissa kpl	111	49	225
Henkilöstön koulutusmenot (Stockmann Suomi ilman välittämiä palkkakustannuksia), milj. euroa	0,3	0,1	0,1

Vertailuluvut esitetään vain kahdelta vuodelta johtuen muutoksista raportointikäytännöissä.

Vastuullisuus-
työmme

Vastuullista
liiketoimintaa

Ympäristö-
vastuu

Sosiaalinen
vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

EDISTYMINEN:

Index on asettanut tavoitteita sukupuolten välisen tasa-arvon lisäämiseksi ja parantaakseen työntekijöiden osallisuuden tunnetta sekä sitä, kuinka osallistavaksi työntekijät kokevat Lindexin työpaikkana. Edistääkseen näitä asioita on Lindex palkannut uuden sisäisen asiantuntijan johtamaan tätä työtä ja laatimaan diversity, equity ja inclusion (DEI) -strategian. Koska DEI:ssä on kyse ihmisistä ja kaikista näkökulmista, on työ aloitettu keräämällä tietoa yrityksen sisältä muun muassa kyselyiden ja syvähaastattelujen avulla. Tämän myötä on voitu asettaa konkreettisia tavoitteita, jotka kuvastavat Lindexin erityistarpeita, näkökulmia ja arvoja, ja tunnistaa erityisiä toimia, joiden avulla nämä tavoitteet voidaan saavuttaa. Kehitystyötä tehdään tiedostaen samalla, että tavoiteltavien muutosten saavuttaminen vaatii aikaa ja panostusta, jotta niistä tulee luonnollinen osa Lindexin työskentelytapaa. Tämä on linjassa Lindexin lupauksen kanssa tehdä muutoksia tuleville sukupolville ja Lindex on edistynyt erinomaisesti asettamiensa tavoitteiden saavuttamisessa monimuotoisemman, oikeudenmukaisemman ja osallistavamman Lindexin rakentamisessa.

Vuoden 2022 alussa **Stockmannin** toimintamallia, organisaatorakennetta, johtamistapaa sekä prosesseja uudistettiin tukemaan paremmin strategian mukaista asiakaskesteistä toimintaa. Henkilöstö osallistui suunnitteluvaiheeseen ja henkilöstön näkemyksiä ja kehitysideoita kuunneltiin parhaan mahdollisen ratkaisun löytämiseksi. Lopputuloksena syntyi matalahierarkkisempi, kolmessa maassa kansainvälisissä tiimeissä toimiva organisaatio, jonka toimintaa ohjaavat yhteiset, yksiköiden ja maiden rajat ylittävät prosessit. Muutoksen aikana läpinäkyvään viestintään kiinnitettiin erityistä huomiota, ja lähijohtajia tuettiin säännöllisten yhteisten tilannekatsausten ja keskustelujen avulla.

Osaamisen kehittämiseen ja asiakaslähtöisen toiminnan tukemiseen on edelleen panostettu järjestämällä eri kohderyhmille oppimismahdollisuuksia ja koulutusta. Yhteinen oppimisalusta on käytössä kaikissa toimintamaissa. Hyvinvoinnin osalta

Suomessa työpaikkaselvityksiä täydennettiin terveystarkastuksiin yksilöiden terveystarkastuksiin. Hyvinvointiteemaa on myös nostettu näkyvämmäksi esimerkiksi uudistetun intranetin blogikirjoituksilla. Vuonna 2022 Stockmann divisioonassa työnantajabrändi uudistettiin tulevaisuuden osaajien rekrytoimiseksi. Paransimme myös henkilöstökyselyn hyödyntämismahdollisuuksia tarjoamalla lähijohtajille ja tiimeille aiempaa parempaa analytiikkaa kyselyn tuloksista. Palkitsemisen osalta Stockmannin 160-vuotisjuhlavuonna panosti yhtiö erityisesti henkilöstön huomioimiseen ja arvostuksen osoittamiseen sekä 160-vuotislahjoilla että henkilöstöjuhlilla. Järjestelmällisesti toteutettavan henkilöstötutkimuksen mukaan henkilöstö kokee Stockmannin vahvuuksiksi erityisesti mahdollisuuden ilahduttaa asiakkaita, omaa työtä koskevien odotusten selkeyden, mahdollisuuden tehdä omaa työtä koskevia päätöksiä, tiimin sisäisen yhteistyön sekä mahdollisuuden toteuttaa itseään työssä.

HAASTEET:

Index on kerännyt henkilökyselyjen avulla tietoa työntekijöiden kokemuksista häirinnästä ja syrjinnästä. Työntekijöiltä pyydettiin muun muassa vastaamaan lausuntoon: "Jos koen vakavaa väärinkäyttöä työssäni, olen varma, että Lindex ryhtyy toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi". Tulos osoitti vähemmän luottamusta kuin oli toivottu, mikä tarkoittaa teeman olevan sellainen, jonka parantamiseen Lindexin on keskityttävä.

Stockmannin henkilöstökyselyn mukaan erityistä huomiota Stockmann divisioonassa tulisi edelleen kohdistaa oppimis- ja uramahdollisuuksien parantamiseen. Vaikka tulokset ovatkin parantuneet, odottaa henkilöstö enemmän kehittymismahdollisuuksia.

Toinen tärkeä kehittämisalue on hyvinvoinnista välittämisen tunteen vahvistaminen. Yhtiön taloudellinen tilanne ja saneerausmenettely haastavat työntekijöiden jaksamista. Myös sairauspoissaolot ovat pysyneet korkealla vuonna 2022 osittain edelleen koronan vuoksi, mikä kuormittaa työyhteisöjä.

Erityisesti Virossa työvoiman saatavuushaaste on ollut merkittävä vuonna 2022. Tämä haaste on tunnistettu myös muilla markkinoilla, joissa Stockmann toimii. Osaajien sitouttaminen ja houkuttelevuus tulee olemaan tulevina vuosina yksi tärkeimmistä tekemisistä osa-alueista. Samalla on myös jatkettava strategisten avainkysymysten vahvistamista.

Henkilöstöön liittyvän analytiikan ja digitaalisten toimintatapojen kehittäminen luovat myös paremmat edellytykset laadukkaalle päätöksenteolle sekä henkilöstökokemukselle.

KEHITTÄMINEN:

Yhtäläisten mahdollisuuksien tarjoaminen on osa **Lindexin** lupauksia tuleville sukupolville. Monimuotoisuutta koskevaan työhön kuuluu sen varmistaminen, että kaikkia Lindexin työntekijöitä kohdellaan kunnioittavasti ja tasavertaisesti. Tuoreen sitoutumiskyselyn perusteella havaittiin, että suurin osa työntekijöistä kokee Lindexin tarjoavan tasa-arvoiset mahdollisuudet ja kohtelevan eri taustoista tulevia ihmisiä oikeudenmukaisesti. Vaikka tämä on hyvä osoitus siitä, että yrityksen arvot ja kulttuuri ovat oikeilla jäljillä, on silti tärkeää ymmärtää, että työ on jatkuvaa parantamista, toiminnan kehittämistä sekä kriittisestä palautteesta oppimista.

Stockmann jatkaa edelleen jatkuvan oppimisen kulttuurin kehittämistä ja työssä oppimisen mahdollisuuksien lisäämistä. Lanseeraamme vuoden 2023 aikana vuonna 2022 määritellyn hyvinvoinnin vision ja käynnistämme uudistuneiden toimipaikkakohtaisten hyvinvointitiimien työskentelyn. Uudistetun työnantajabrändin pohjalta laaditaan erillinen toimintasuunnitelma, jolla osaajien pysyvyyttä ja yhtiön houkuttelevuutta pyritään lisäämään. Panostuksia henkilöstödatan ja -analytiikan kehittämiseen sekä henkilöstön digitaitoihin jatketaan. Edistymistä seurataan systemaattisesti toteutetuilla henkilöstökyselyillä, työnantajamielikuvan ja henkilöstön vaihtuvuuden kehittymisellä sekä vaihtelevan rakentuvan henkilöstöanalytiikan tarjoamien mahdollisuuksien kautta.

14 TASA-ARVOISUUS JA MONIMUOTOISUUS

Hallituksen ja johtoryhmien jäseniä valittaessa pyritään huomiomaan monimuotoisuus siten, että henkilöt edustavat eri ammattikuntia, koulutusaloja, kansainvälistä taustaa, ikää ja sukupuolta. Tieto henkilöstön keski-ikästä on esitettyä henkilöstötilukutaulukossa.

TASAVERTAISET MAHDOLLISUUDET

Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus on yksi Stockmann-konsernin tasa-arvosuunnitelman osa-alueista. Stockmann-konserni haluaa edistää ihmislähtöistä kulttuuria, johon kuuluu olennaisesti kaikkien työntekijöiden kohtelu arvostavasti, oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti henkilöstön monimuotoisuutta arvostaen. Konsernissa on nollatoleranssi syrjintään ja muuhun epäasialliseen käytökseen.

Stockmannilla naisten ja miesten palkkatasa-arvoa Suomessa seurataan vuosittain indeksillä. Palkkaerojen syitä ovat muun muassa tehtävien erilaisuus sekä erot vaatimustasossa ja osaamisessa saman vaativuusluokan sisällä, mitä indeksi ei ota huomioon. Miehiä työskentelee suhteellisesti enemmän lähijohtajina ja ICT-tehtävissä, mikä selittää osin eroavaisuuksia. Mahdollisia palkkaeroja on vuonna 2022 tarkasteltu osana palkantarkistuskierrosta ja perusteettomia palkkaeroja korjataan.

HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITTÄIN 2022

MIEMIÄ/NAISIA	Alle 30-vuotiaat	30–50-vuotiaat	yli 50-vuotiaat
Koko henkilöstö, %	38 (6/94)	40 (11/89)	22 (9/91)
Konsernin johtoryhmä, henkilöä	0/0	0/2	3/1

HENKILÖSTÖ SUKUPUOLEN MUKAAN

MIEMIÄ/NAISIA	2022	2021	2020	2019	2018
Koko henkilöstö, %	9/91	9/91	10/90	9/91	9/91
Johtaja-nimikkeellä, konserni (%)	35/65	38/62	40/60	36/64	44/56
Konsernin johtoryhmä, henkilöä (%)	2/3 (40/60)	3/3 (50/50)	3/3 (50/50)	3/2	4/6 (40/60)
Hallitus, henkilöä (%)	3/4 (43/57)	3/4 (43/57)	4/2 (67/33)	5/3	5/3 (63/37)

STOCKMANN SUOMI: NAISTEN PERUSPALKKAN SUHDE MIESTEN PALKKAAN HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN

INDEKSI	2022	2021	2020	2019	2018
Myyjät (tuntipalkka)	101	98	99	98	98
Varastotyöntekijät (tuntipalkka)	97	96	96	94	94
Konttorityöntekijät (kuukausipalkka)	93	95	96	109	94
Ylemmät toimihenkilöt ja johtotehtävissä työskentelevät (kuukausipalkka)	87	79	78	82	84

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

SYRJINNÄN KIELTO

Raportointivuoden aikana Stockmann-konsernissa ei noussut esiin yhtään sukupuoliseen häirintään, uskonnolliseen tai poliittiseen syrjintään liittyvää tapausta.

Ruotsin syrjintäasetuksen mukaisesti Lindex toteuttaa vuosittain palkkakartoitusta, jonka tavoitteena on tunnistaa, parantaa ja ehkäistä perusteettomia palkkaeroja samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä työskentelevien miesten ja naisten välillä.

Lindexillä on oma tasa-arvo- ja monimuotoisuussuunnitelma, ja minkäänlaista syrjintää ei hyväksytä. Suunnitelman mukaisesti Lindex pyrkii varmistamaan, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan kunnioittavasti ja tasapuolisesti ja, että työympäristö on positiivinen. Monimuotoisuus nähdään kilpailuetuna, joka tukee luovuutta ja innovointikykyä sekä tuottaa parempia tuloksia. Jokaisen Lindexin johtajan vastuulla on varmistaa tiiminsä monipuolisuus ja, että monimuotoisuus on luonnol-

Vastuullisuus-työmme

linen osa osaamisen suunnitelmallista kehittämistä pitkällä aikavälillä. Syrjimättömyyden sekä monimuotoisuuden hyödyntämisen varmistamiseksi Lindex analysoi ja seuraa työoloja, palkkoja, työehtoja, rekrytointia ja ylennyksiä, koulutuksia sekä työn ja vanhemmuuden yhdistämistä jatkuvana toimintana.

Lindexillä on uusi Diversity, Equity ja Inclusion (DEI) -strategia, joka valmistui vuonna 2022. Lindex tekee säännöllisesti maailmanlaajuisia henkilöstökyselyä saadakseen yleiskuvan siitä, miten yrityksen työntekijät kokevat työpaikkansa ja yrityskulttuurinsa. Henkilöstötutkimuksen tuloksiin voi tutustua tarkemmin Lindexin vuosiraportista lindex.com-sivustolla. Lindexin strateginen lähestymistapa DEI:hen on lisätä sukupuolten monimuotoisuutta ja tasapainoa rakentamalla ja viestimällä osallistavaa ympäristöä kahden päätavoitteen avulla. Inklusiivinen työpaikka -tavoitteen pyrkimyksenä on parantaa sekä suorituskykyä että hyvinvointia henkilöstötutkimuksella mitattuna. Tavoitetta edistetään kouluttamalla johtajia ja työntekijöitä inklusiivisuudesta ja tiedostamattomista ennakkoluu-

Vastuullista liiketoimintaa

Ympäristö-vastuu

Sosiaalinen vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi

loista, ottamalla käyttöön uusia osallisuutta vahvistavia toimintatapoja koulutuksissa, kertaamalla muun muassa syrjintään, tasa-arvoiseen kohteluun ja whistleblowing-ilmiantokanavaan liittyviä politiikkoja ja käytäntöjä sekä laatimalla ja käyttöönottaamalla uusi eettinen ohjeisto.

Monimuotoisuuden lisääminen -tavoitteen tarkoituksena on lisätä innovaatioita ja suorituskykyä sekä vahvistaa Lindexin brändiä. Edistymistä mitataan näillä osa-alueilla sisäisen Lindex henkilöstökyselyn, ulkoisten brändikyselyjen ja sukupuolitasapainoa osoittavien KPI-mittareiden avulla.

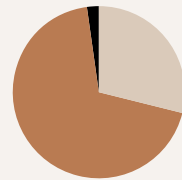
Tätä tavoitetta varten on tunnistettu seuraavat strategiset toimenpiteet: sisäisen ja ulkoisen viestinnän päivittäminen, kouluttaminen tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistamisen ja sukupuollettomuuden tärkeydestä rekrytoinnissa, tutkimukseen perustuvien tavoitteiden asettaminen tiimien monikulttuurisuuden ja sukupuolten välisen tasapainon lisäämiseksi, seuraajasuunnittelu sekä osallistuminen verkostoitumiseen ja mentorointiohjelmiin.

Stockmann on luonut yhteistyössä henkilöstön kanssa uuden ristiriitatilanteiden ratkaisumallin, joka kuvaa, miten ristiriitoja voidaan ehkäistä sekä ratkaista erilaisissa tilanteissa. Mallissa kuvataan muun muassa arvojen mukaista toimintaa ristiriitatilanteissa ja miten toimia, kun kokee tullessa epäasiallisesti kohdelluksi. Malli kuvaa myös jokaisen tiimiläisen, lähijohtajan ja johdon vastuita sekä ristiriitatilanteiden ratkaisupolun. Henkilöstöä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, monimuotoisuutta arvostaen.

Stockmannilla on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, jota päivitetään säännöllisesti ja jonka yhtiön yhtymälautakunta hyväksyy. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on tilastojen avulla nostaa esiin rakenteellisia ongelmia työtehtävissä ja asettaa parannustavoitteita entistä tasa-arvoisemman työympäristön saavuttamiseksi. Tasa-arvoisuuden toteutumista edistetään aktiivisesti kaikissa henkilöstöryhmissä. Keskinäinen kunnioitus ja yhdessä sovittujen sääntöjen noudattaminen ovat osa tätä toimintaa. Rekrytoinnissa suhtaudutaan ennakkoluu-

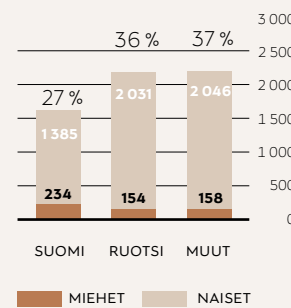
STOCKMANN-KONSERNI

TYÖNTEKIJÄT TOIMINNOITTAIN

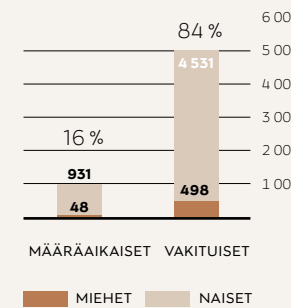


STOCKMANN, 1 746	29 %
LINDEX, 4 141	69 %
OSTOKONTTORI, 121	2 %

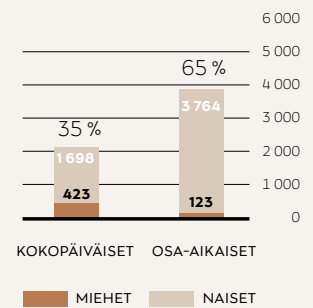
TYÖNTEKIJÄT MAITAIN



MÄÄRÄAIKAiset/VAKITUISET



KOKOPÄIVÄiset/OSA-AIKAiset



lottomasti hakijan taustaan ja yhtiö haluaa panostaa monimuotoiseen työyhteisöön. Stockmannilla huolehditaan, että työtehtävät, pätevyysvaatimukset ja nimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Ikä, sukupuoli tai uskonnollinen vakaumus otetaan huomioon vain, mikäli siihen on työtehtäviin perustuva, aiheellinen syy. Ikäsyrijintää ei hyväksytä, ja eri ikäryhmät ovat yhtiössä hyvin edustettuina. Stockmannin henkilöstön keski-ikä Suomessa on 45 vuotta.

Henkilöstösuunnittelua on kehitetty tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi, muun muassa lisätuntien antamisen sekä vapaiden ja sunnuntaitöiden jakautumisen osalta sekä ohjeistamalla etätyökäytännöstä. Yhteistyötä tehdään aktiivisesti lähijohtajien ja luottamushenkilöiden kanssa mahdollisten häirintään, syrjintään, yhdenvertaisuuteen, ilmapiiriin ja työkuormitukseen liittyvien tapausten käsittelyssä ja ennakoinnissa.

Stockmannilla on käytössä työvaateohjeistus, joka kannustaa henkilöstöä pukeutumaan oman tyyliinsä ja identiteettinsä mukaisesti, ja ohjeistusta on edelleen kehitetty työntekijöiden toiveiden mukaan vuoden 2022 aikana. Stockmann haluaa vahvistaa monimuotoisuuden ja osallisuuden toteuttamista organisaatiossaan.

15 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Stockmann-konsernissa järjestelmällinen, jatkuvan oppimisen mahdollistaminen on keskeinen osa henkilöstökäytäntöjä ja koostuu työssä oppimisesta, verkkokoulutusohjelmista, sisäisistä valmennuksista ja koulutustilaisuuksista, joihin osallistuu edustajia eri liiketoiminnoista ja henkilöstöryhmistä. Stockmannin tavoitteena on mahdollistaa ja kehittää henkilöstön yksilöllisiä taitoja ja tarjota ammatillisia oppimismahdollisuuksia.

Lindexillä jatkuvaa ammatillista kehittymistä tuetaan sisäisten koulutusten ja tapahtumien avulla. Lisäksi tarjotaan ulkopuolista johtamiskoulutusta. Lindexin ostokonttoreissa järjestetään jatkuvaa koulutusta henkilökunnan osaamisen ylläpitämiseksi nopeasti kehittyvällä alalla.

Stockmannilla jokaisella on mahdollisuus oppia ja kehittyä. Yrityksessä tuetaan kehittymistä eri tavoin omassa työssä oppien, erilaisille kursseille ja koulutusohjelmiin osallistuen sekä vertaisoppimisen, ohjatun oppimisen ja verkkooppimisen avulla. Säännölliset onnistumiskeskustelut (kehityskeskustelut) ovat yksi keino oppimistarpeiden määrittämiseen ja ne käydään jokaisen työntekijän kanssa säännöllisesti vähintään kahdesti vuodessa. Keskusteluissa jaettu tieto on tarpeen myös tiimien vetäjien tehdessä seuraajasuunnittelua. Näiden keskustelujen tavoitteena on varmistaa tarvittava osaaminen Stockmannin strategian toteuttamiseksi nyt ja tulevaisuudessa.

Vuonna 2022 Stockmannilla jatkettiin strategisten avainosaamisten ja organisaation keskeisten kyvykkyyksien vahvistamista seuraavin tavoin: Otettiin käyttöön All Stars -peli, joka on vertaispalautteen mahdollistava oppimistyökalu myyntihenkilöstölle heidän avainosaamisensa ymmärryksen vahvistamiseen. Stockmannilla luotiin Kauppiastyöpäjojen konsepti, jota pilotoitiin Helsingin keskustan tavaratalossa. Kaikki avainhenkilöt sekä 344 myyntihenkilöstön jäsentä osallistui työpajoihin, joissa sovittiin operatiivisista ja johtamistoimenpiteistä asiakas-

kokemuksen parantamiseksi. Ohjelmaa toteutetaan vuonna 2023 kaikissa muissakin Suomen tavarataloissa sekä Baltiassa.

Tuote- ja palveluosaamista vahvistettiin tarjoamalla myyntihenkilöstölle useita koulutuksia niin verkko-oppimisympäristössä kuin kasvokkain. Koulutuksissa paneuduttiin kokonaisratkaisujen tarjoamiseen, muodin trendeihin, eri kategorioiden valikoimiiin sekä Stockmannin palveluihin ja kanta-asiakasohjelmaan. Baltiassa otettiin käyttöön uudet kassajärjestelmät, ja myyntiyksikön henkilöstölle järjestettiin koulutusta yhteistyössä talousyksikön kanssa. Tiedolla johtamisen taitoja kehitettiin tietoperustaisen päätöksenteon opintopiireissä ja 30 ammattilaista hyödynsi Coursera-oppimisympäristön tarjontaa Stockmannille soveltuvin osin. Ketterien työskentelytapojen omaksumista tuettiin järjestämällä Ketteryyden ydin -opintopiirejä, joihin osallistuneet 23 työntekijää eri puolilta organisaatiota suorittivat verkkokurssin sekä toteuttivat omassa työssään pieniä kehitysprojekteja oppimisen tueksi. Suomen yksiköissä parannettiin perehdytyskoulutuksia vuokratyökumppanin kautta rekrytoidulle myyntihenkilöstölle, ja verkkokoulutusympäristön materiaaleja kehitettiin edelleen. Kausityöntekijöiltä kerätään palautetta aktiivisesti, ja suosittelemalukkuus eNPS syksyn Hullut Päivät -kampanjan jälkeen oli 72 (kevään 2022 kampanjassa 58).

Vuoden 2022 aikana otettiin käyttöön useita moderneja työkaluja mukaan lukien uusi ratkaisu sisäiseen viestintään ja intranettiin, laskujen käsittelyyn, talousennusteisiin ja budjetointiin, ajan- ja palkanhallintaan sekä rekrytointiin. Tukeakseen henkilöstön hallinnan tunnetta muuttuvien työkalujen keskellä pyrkii yhtiö huolehtimaan uusien työkalujen käytön oppimisen; kaikkiaan yli 900 työntekijää osallistui uusien järjestelmien käyttöönottokoulutuksiin.

Stockmann jatkaa työn ja opintojen yhdistämisen tukemista ja tarjoaa aktiivisesti mahdollisuuksia oppisopimuskoulutukseen sekä harjoitteluun ja opinnäytetöihin. Osana Stockmannin 160-vuotisjuhlavuotta Stockmannin alumneja kutsuttiin jakamaan tarinoita Stockmann-uransa opeista.

Avainhenkilöiden sekä lähijohtajien oppimista ja kehittämistä tuettiin vuoden aikana muun muassa järjestämällä kolme Leadership Day -tapahtumaa sekä tarjoamalla koulutusta uusille lähijohtajille. Lähijohtajille annettiin myös lisätukea organisaatiomuutoksen edistämiseksi viikoittaisissa STAR30-tilaisuuksissa ja tiimivalmennuksissa.

Stockmannin verkkokoulutusympäristö on käytössä kaikissa kolmessa maassa, ja sen käyttö on mahdollista 24/7 myös Stockmann-verkon ulkopuolella. Kaiken kaikkiaan tarjolla on 175 erilaista kurssia perehdytyksestä myyntihenkilöstön peruskoulutukseen ja lähijohtajille suunnattuihin kursseihin. Vuonna 2022 lähes 2000 henkilöstön jäsentä suoritti kursseja verkkokoulutusympäristössä. Suomessa koulutusalan tarjonta on myös kumppaniyritysten saatavilla. Kouluttamiseen käytetään myös mobiilipelejä, muun muassa vastuullisuustyötä on avattu henkilöstölle pelillistämällä. Stockmannin henkilöstön kokemuksia jatkuvasta oppimisesta mitataan säännöllisesti kahdella kysymyksellä henkilöstökyselyssä.

Stockmannin vahvuuksia kyselyn mukaan ovat mahdollisuus *ilahduttaa asiakkaita omassa työssään, omaa työtä koskevien odotusten selkeys, mahdollisuudet tehdä omaa työtä koskevia päätöksiä, tiimin sisäinen yhteistyö sekä mahdollisuudet toteuttaa itseään työssä.*

16 HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

Konsernin työterveyshuolto on järjestetty kaikissa toimintamaissa paikallisten lakien ja asetusten mukaisesti. Työhyvinvointia ja työturvallisuutta käsitellään säännöllisesti myös työsuojelutoimikunnissa, jotka toimivat paikallisen lainsäädännön vaatimusten mukaisesti ja edustavat kaikkia henkilöstöryhmiä. Työhyvinvointia mitataan henkilöstökyselyjen avulla.

Stockmann toteutti vuonna 2022 kaksi #Stockmann-staff-barometriä. Kyselyn mukaan Stockmannin vahvuuksia ovat mahdollisuus ilahduttaa asiakkaita omassa työssään, omaa työtä koskevien odotusten selkeys, mahdollisuudet tehdä omaa työtä koskevia päätöksiä, tiimin sisäinen yhteistyö sekä mahdollisuudet toteuttaa itseään työssä.

Kehitettävää löytyy muun muassa oppimis- ja uramahdollisuuksien parantamisessa ja hyvinvoinnista välittämisen tunteen vahvistamisessa.

Stockmann tarjoaa mahdollisuuden etätöskentelyyn. Tavoitteena on tukea työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä yhdenvertaisuutta. Pandemian aikana Stockmann suositteli terveysturvallisuuden parantamiseksi etätönn tekemistä henkilöille, joiden työtehtävät sen mahdollistavat. Käytäntöä jatketaan edelleen.

Stockmannin työterveyshuolto Suomessa sisältää lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sairaudenhoitoa sekä matalan kynnyksen mielenterveyden tukea. Palvelutarjoajan kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä esimerkiksi ohjausryhmätöskentelyn kautta palveluiden sujuvuuden ja vaikuttavuuden varmistamiseksi muun muassa henkilöstön palautteen perusteella. Työkyvyn tukemista ovat myös lähijohtajan antama tuki, turvallinen työympäristö ja mahdollisuus ravitsevaan ruokaan työpäivän aikana. Stockmann tarjoaa henkilöstölleen Suomessa vuosittain mahdollisuuden ottaa kausi-influenssarokotus ja vuoden 2022 aikana lisättiin mahdollisuus ottaa koro-

narokotus kansallisen rokotusohjelman mukaisesti. Saadun palautteen mukaan henkilöstö arvostaa tätä mahdollisuutta.

Stockmannilla on käytössä varhaisen välittämisen malli työntekijöiden työkyvyn ja terveyden seuraamiseen, tukemiseen ja edistämiseen. Varhaisen välittämisen keskustelu on lähijohtajien luottamuksellinen työväline, jota suositellaan käyttämään, kun työntekijän hyvinvoinnissa tai työkyvyssä on tapahtunut muutoksia. Sairauspoissaolojen seuranta vaatii lähijohtajan ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä, ja joskus mukana ovat myös henkilöstön ja henkilöstöhallinnon edustajat. Sairauspoissaolojen määrää seurataan järjestelmän sekä seuraamalla sairauspoissaoloprosentin avulla. Erilaisia työhön paluun tukimuotoja, kuten työkokeilua, kevennettyä työtä ja osasairauslomaa, käytetään aktiivisesti. Yhtiössä on käytössä myös päihdeohjelma päihteiden väärinkäyttöön puuttumiseksi. Ohjelma on päivitetty 2022.

Henkilöstön osallisuutta työhyvinvoinnin kehittämiseen on pyritty vahvistamaan toimipaikkakohtaisten henkilöstöautokuntien kautta. Vuoden 2022 lopussa lautakuntien toimintaperiaatteita ja -käytäntöjä uudistettiin ja lisäksi foorumit nimettiin uudelleen hyvinvointitiimeiksi. Näiden toimipaikkakohtaisten tiimien toiminta käynnistyy vuonna 2023. Uudistuksen tavoitteena on entisestään lisätä paikallisten tiimien osallisuutta, vaikuttavuutta sekä työn ja työyhteisön yhdessä kehittämistä.

TYÖTURVALLISUUS JA TYÖHYVINVOINTI

Vuoden 2022 työtaturmat ja sairauspoissaolot raportoidaan Henkilöstölukuja-taulukossa. Suomessa ja Ruotsissa useimmat tapaturmat liittyivät liukastumisiin tai tavaroiden pudottamiseen ja nostamiseen. Stockmannin jokaisessa toimipaikassa toimii työsuojeluorganisaatio, joka vastaa työturvallisuuden ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Vuonna 2022 työterveyshuollon piiriin kuuluivat Suomessa kaikki työntekijät. Suomessa konsernin yksiköiden työterveyshuolto on järjestetty ulkoistettujen palvelujen avulla.

17 TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNANTAJAN VÄLISET SUHTEET

Stockmann-konserni seuraa hyvien henkilöstökäytäntöjen toteutumista henkilöstökyselyjen, kehityskeskustelujen (Stockmann-divisioonan onnistumiskeskustelujen) ja muiden palauttekanavien avulla. Henkilöstöä osallistuu monin tavoin vuorovaikutukseen ja keskusteluun. Yhtiössä edistetään avoimuuden kulttuuria, ja pyritään viestimään mahdollisimman nopeasti henkilöstöä koskevista asioista käymällä läpi strategiaa ja Stockmannin tilannetta taloudellisen tuloksen osalta sekä asettamalla tavoitteita suoriutumisellemme näillä alueilla.

Stockmannin hallituksen kokouksiin osallistuu kaksi henkilöstön edustajaa, ja heillä on kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus. Toinen henkilöstön edustaja on työntekijöiden valitsema pääluottamusmies ja toinen Stockmannin ylempien toimihenkilöiden valitsema luottamusmies. Edustajat nimittävät hallitukseen yhtymälautakunta.

Stockmannin toimitusjohtaja käy säännöllisesti strategiaa ja taloudellista tilannetta läpi kvartaaleittain järjestettävissä henkilöstöinfossa sekä erillisillä infoilla strategiasta, painopistealueista sekä henkilöstöä koskevista ajankohtaisista aiheista yhdessä muun johdon ja asiantuntijoiden kanssa. Vuonna 2022 toimitusjohtaja vieraili useampaan otteeseen kaikilla toimipaikoilla kohdaten ja keskustellen niin henkilöstön kuin asiakkaiden kanssa. Vuoden 2022 alkupuolella toimitusjohtajan kiertue painottui uuden organisaatorakenteen ja toimintatapojen keskusteluttamiseen. Toimitusjohtaja kohtaa työntekijöitä ja asiakkaita myös työskennellessään säännöllisesti asiakasrajapinnassa.



Tavoitteena on, että jokaisen työntekijän kanssa käydään onnistumiskeskustelu kahdesti vuodessa. Keskusteluja on mahdollista käydä myös ryhmissä.

Suomessa toimivat toimipaikkakohtaiset henkilöstölautakunnat, jotka kokoontuvat neljä kertaa vuodessa. Samanlaista toimintamallia noudatetaan myös Baltian maissa. Henkilöstölautakunnat aloittavat toimintansa uudelta pohjalta vuoden 2023 alussa, kun vuonna 2022 uudistetut käytännöt astuvat voimaan ja foorumit alkavat toimimaan työntekijöistä koostuvina hyvinvointitiimeinä. Vuoropuhelua käydään myös yhtymälautakunnassa, joka on Suomessa konsermitason yhteistyöfoorumi, jossa käsitellään lakisäiteisiä henkilöstö- ja talousasioita sekä muita ajankohtaisia asioita Stockmann Oyj:n ja Lindex Oy:n osalta. Yhtymälautakunta kokoontuu kaksi kertaa vuodessa.

Vuonna 2022 toteutetun organisaatiomuutoksen valmisteluvaiheessa kuunneltiin henkilöstöä kahden palautekierroksen avulla. Ensimmäisessä vaiheessa kaikilla oli mahdollisuus kertoa näkemyksensä divisioonaan suunnitellusta ylätasoinen yksikkörakenteesta. Toisella kierroksella käytiin läpi yksikkökohtaisia suunnitelmia keskustellen ja palautetta keräten jokaisessa yksikössä. Yhteensä palautetta kerättiin 36 tiimitaamisessa ja palautetta nimettömänä antoi 64 henkilöä. Organisaatiosuunnitelmia muokattiin käytyjen palautekierrosten pohjalta.

JÄRJESTÄYTYMIS- JA TYÖEHTOSOPIMUKSET

Stockmann-konserni kunnioittaa työntekijöidensä perusoikeuksia, kuten järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta. Suomessa noin 86 prosenttia (83) Stockmann-konsernin henkilöstöstä on kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piirissä. Kaikki Lindexin työntekijät Ruotsissa, Norjassa ja Suomessa, ylempiä toimihenkilöitä lukuun ottamatta, ovat työehtosopimusten piirissä.

Yhtiö ei seuraa järjestäytymisastetta, mutta tilastoi Suomessa henkilömäärän, jonka ammattiyhdistysmaksu pidätetään palkasta. Vuonna 2022 Suomessa työskentelevästä henkilökunnasta 29 prosenttia (36) oli jäsenmaksuperinnän piirissä. Muissa toimintamaissa ei ole kerätty tilastoja järjestäytymisestä.

18 TYÖLLISTÄMINEN

Viime vuodet ovat olleet Stockmannille ja sen henkilöstölle vaativia, ja vuoden 2020 keväällä puhjennut koronapandemia toi liiketoiminnalle entisestään haasteita. Stockmann jatkoi organisaatiouudistuksia kannattavuuden ja organisaation toimintakyvyn parantamiseksi, ja uusi organisaatio astui voimaan vuoden 2022 helmikuun alusta. Samanaikaisesti keskityttiin vahvasti osaaamisen ja kulttuurin kehittämiseen. Vuonna 2020 päivitetyn Stockmann-divisioonan strategian mukaisesti jatkettiin asiakaskeskeisen kulttuurin kehittämistä. Yhteisiin johtamisen periaatteisiin perustuvaa johtajuutta ja arvolahtöistä työntekijäkokemusta vahvistettiin. Stockmann-divisioonassa kehitettiin myös systemaattisesti työntekijäkokemusta ja vahvistettiin henkilöstön omistautuneisuutta.

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. Määräaikaisten työntekijöiden määrä Stockmannin palveluksessa on vähentynyt, kun tavaratulojen kausityöntekijät Hulluille Päiville ja sesonkeihin on siirretty palkkaamaan kokonaisuudessaan rekrytointikumppanin kautta. Osa tavarataloissa työskentelevästä henkilöstöstä työskentelee Stockmannin vuokralaisten palveluksessa, esimerkiksi ravintoloissa ja kumppanien osastoilla.

Stockmann-tavaratalot tarjoavat monille nuorille mahdollisuuden tutustua kaupan alan toimintaan esimerkiksi oppilaitosten käytännön harjoittelujaksojen kautta. Kesällä 2022 tarjosimme 32 nuorelle työhöntutustumismahdollisuuksia "Tutustu työelämään ja tienaa" -ohjelman kautta.

HENKILÖSTÖETUUKSET

Stockmann-konserni tarjoaa kaikissa toimintamaissa paikallisen lainsäädännön edellyttämät henkilöstöedut. Henkilöstöetuja voivat olla esimerkiksi työterveyshuolto, vakuutus työtapatuurien ja ammattitautien varalta, vanhempainvapaa- ja eläke-edut. Henkilöstöedut ovat samat osa-aikaisille ja kokoaikaisille työntekijöille. Useimmissa maissa työntekijöille tarjotaan selkeästi lainsäädännön ylittäviä etuuksia, kuten sairauslompakkoa, sairausvakuutuksia ja ateriaetuja.

Stockmannin etuja arvioidaan ja päivitetään säännöllisesti. Kaikki työntekijät voivat ostaa tuotteita konsernin myymälöistä henkilökunta-alennuksella. Lisäksi Stockmannin työntekijöillä Suomessa on neljästi vuodessa mahdollisuus ostaa työvaatteita lisälennuksella. Työntekijöille järjestetään myös henkilöstömyyntejä, joissa työntekijät voivat ostaa valikoimasta poistuneita tuotteita edulliseen hintaan.

Jokainen Stockmannin työntekijä on kannustinohjelman piirissä. Ohjelman tarkoituksena on palkita, kannustaa ja motiivoida henkilöstö onnistumaan työssään. Päivitetyn strategian mukaisesti pääpaino on kannattavassa liiketoiminnassa ja asiakastyytyväisyydessä. Pitkäaikaisia työntekijöitä palkitaan vuosittain ansiomerkeillä. Molemmissa divisioonissa työntekijöitä muistetaan heidän 50-vuotis syntymäpäivänään. Stockmannin työntekijät palkitaan 30 vuoden palveluksesta yhtiössä ylimääräisellä lomalla. Kannustamme lähijohtajia myös huomioimaan erityiset suoritukset henkilökohtaisin kannustein ja kiitoksin.

STOCKMANNIN VAIKUTUKSET PAIKALLISYHTEISÖIHIN

Stockmann-konserni on tutkinut ja tunnistanut vaikutuksensa paikallisyhteisöihin paitsi sosiaalisen vastuun, myös ympäristö- ja sosiaalisen vastuun näkökulmasta. Stockmann-konsernilla on arvoketjun alkuvaiheen maissa merkittävä työllistävä vaikutus erityisesti naisten keskuudessa, mikä parantaa naisten asemaa ja ansain-



tamahdollisuuksia. Tekstiiliteollisuus painottuu BSCI:n luokittelun mukaisesti riskimäihin, joissa huolenaiheeksi nousevat työskentelyolosuhteet, ihmisoikeuskysymykset sekä elämiseen riittävä palkkataso. Konsernin molemmat divisioonat edellyttävät yhteistyökumppaneiltaan sitoutumista vastuullisiin toimintaperiaatteisiin, auditoi itse ja varmistaa tehtaiden toimintaa kolmannen osapuolen auditoinneilla. Lindexillä on lisäksi käytössä naisten voimaannuttamisen periaatteen mukaisesti työkaluja, joita se hyödyntää ja tarjoaa hankintaketjunsä toimintamaissa toimivissa yrityksissä. Ympäristön osalta konsernin käyttämien tehtaiden energian- ja vedenkäyttö on lisäksi tarkastelun alla ja ympäristökysymyksiin haetaan ratkaisua pilotti- ja projektiavulla. Hiilijalan jälkeä Stockmann-konserni hakee konsernitason tietokarttaa ja rakentaa tavoitteita vuoden 2023 aikana. Tavoitteena on rakentaa konsernille tieteeseen pohjautuvat tavoitteet vuoden 2023 kuluessa.



TAVOITETAULUKOT, RAPORTOINTIPERIAATTEET JA GRI-SISÄLTÖINDEKSI



Vastuullisuus-
työmme

Vastuullista
liiketoimintaa

Ympäristö-
vastuu

Sosiaalinen
vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

STOCKMANNIN TAVOITTEET: KANNATTAVA JA VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA

STOCKMANNIN STRATEGISET PAINOPISTEALUEET 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	TÄYDENTÄVÄT KPI:T	KATTAVUUS	STATUS
Vastuullinen ja vakaa tuotto omistajille luomalla lisäarvoa kaikille sidosryhmille	Taloudellisen suorituskyvyn parantaminen.	Kävijämäärien ja liikevaihdon kasvattaminen.	Markkinaosuuden kasvattaminen.	Positiivinen nettotulos.	Omat toiminnot	● Edistyy · Lisää tietoa talouskatsuksesta.
	Osakkeenomistajan arvon kasvattaminen.	Yrityssaneerausohjelman loppuun saattaminen.	Osingonmaksun uudelleen aloittaminen.	Positiivinen nettotulos.		● Edistyy · Lisää tietoa talouskatsuksesta.
Kannattavan liiketoiminnan varmistaminen vastaamalla asiakkaiden tarpeisiin	Asiakaskokemuksen jatkuva parantaminen korkean asiakasyytyväisyyden saavuttamiseksi.	Voice of Customer -ohjelman avulla koostetaan asiakasnäkemyksiä. MyStockmann- kanta-asiakasohjelma on kehitetty asiakkaiden tarpeita kuunnellen ja se kasvattaa uusia ja aktiivisempia jäseniä.	Asiakastarpeiden tunnistaminen sekä vastuulliseen kulutukseen kannustaminen, jatkuva kehittäminen.	Touch point -tason EVI-parannus. Aktiivisten MyStockmann-jäsenten määrä.		● Saavutettu · Vuoden 2022 divisioonatason EVI-tulos oli 58 (49). · Tavaratalojen EVI-tulos oli 65 (65), asiakaspalvelussa 22 (6) ja verkkokaupassa 54 (48). · Aktiivisten MyStockmann-jäsenten määrän kasvu 552 900 (523 400) · MyStockmann -jäseniä yhteensä 1,4M (1,4M).
	Asiakkaiden tietosuojan varmistaminen monikanavaisessa toimintaympäristössä.	Stockmannin GDPR:n ja tietoturvasuorituksen jatkuva kehittäminen.	Stockmannin GDPR:n ja tietoturvasuorituksen jatkuva kehittäminen.	Ei poikkeamia.		● Saavutettu Ei poikkeamia.
Läpinäkyvä viestintä ja hyvä hallintotapa	Läpinäkyvä sidosryhmäviestintä.	Säilytetään hyvä nykyinen taso ja aktiivinen vuoropuhelu sidosryhmien kanssa.	Raportoinnin aktiivinen kehittäminen raportointidirektiivin muutosten ja sidosryhmien tarpeiden mukaisesti.	Ei poikkeamia direktiiveistä ja viranomaisvaatimuksista.		● Saavutettu Ei poikkeamia.
	Korruption ja kilpailun vastaisen toiminnan korkean tason ylläpitäminen.	Kaikki Stockmannin työntekijät ovat suorittaneet Code of Conduct -koulutuksen.	Verkko-oppimislusta käytössä Stockmann-divisioonassa.	100 % työntekijöistä.		● Edistyy Suomi: 93 % (89) Latvia:100% (100) Viro: 6% E-oppimislustalla, 100 % lukenut läpi muutoin.

Vastuullisuus-
työmme

Vastuullista
liiketoimintaa

Ympäristö-
vastuu

Sosiaalinen
vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

STOCKMANNIN TAVOITTEET: YMPÄRISTÖVASTUULLISUUS 1/2

STOCKMANNIN STRATEGISET PAINOPISTEET 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	TÄYDENTÄVÄT KPI:T	KATTAVUUS	STATUS
Ympäristön kannalta kestävä arvoketju	Asiakkaiden terveys ja tuoteturvallisuus (mm. materiaalit, kemikaalit).	Seuraamme aktiivisesti sääntelyn muutoksia ja ylläpidämme korkeaa tuoteturvallisuustasoa kaikissa tuotekategorioissa ja palveluissa.	Seuraamme aktiivisesti säännösten muutoksia ja ylläpidämme tuoteturvallisuutta.	Nolla poikkeamaa.	Kaikki toiminnot	● Saavutettu. Ei poikkeamia.
	Toimittajien ympäristöarviointi.	Toimittajien ympäristövastuun parhaiden käytäntöjen tunnistaminen ja toiminnan kehittäminen yhdessä heidän ja muiden sidosryhmien kanssa.	Tuemme jatkuvasti toimittajia vastuullisten käytäntöjen kehittämisessä yhdessä muiden sidosryhmien kanssa.	TBA Määrittele tavoitteet.		● Ei saavutettu. Ei vielä aloitettu parhaiden käytäntöjen tunnistamista ja toimintamallin rakentamista.
	Kestävien hankintakäytäntöjen varmistaminen.	Kestävän hankintaprosessin kehittäminen ja seuranta.	Kestävän hankintaprosessin seuranta ja edelleen kehittäminen.	100 % asianmukaista huolellisuutta, due diligence.		● Edistyy. Työ etenee.
Ilmastonmuutoksen hillitsemistoimenpiteet	Tieteeseen perustuvien (SBTi) ilmasto-tavoitteiden ja toimintasuunnitelman asettaminen.	Päästölaskennan kehittäminen vastaamaan SBTi:n vaatimuksia kattaen Scope 1, 2, 3 ja olennaiset kategoriat sekä tehokkaampien päästövähennys-ratkaisujen saavuttamiseksi.	Päästölaskennan aktiivinen seuranta ja jatkokehitys divisioonan kaikissa toimintamaissa.	SBT-tavoitteet määritellään Q3/2023.	Kaikki toiminnot	● Saavutettu. CO ₂ -laskentaa laajennettu vastaamaan SBT-vaatimuksia. ● Edistyy. Työ etenee ja tavoitteet asetetaan 6/2023 mennessä.
	Energiatehokkuuden tehostaminen ja päästöjen vähentäminen.	Kehitetään ja seurataan päästölaskentaa kestävien ratkaisujen tehokkuuden parantamiseksi.	Päästölaskennan seuranta ja edelleen kehittäminen.	CO ₂ -neutraalius 20xx Uudet tavoitteet asetetaan Q3/2023 CO ₂ -tiekartan mukaisesti.		● Edistyy. Uudet tavoitteet asetetaan 6/2023 mennessä. (Aiempi energiatehokkuustavoite -7,5 % vuosille 2018–2023 saavutettiin kokonaisvähennyksellä -32,61).
	Jätevesien ja jätteen vähentäminen.	Biojätteen määrän vähentäminen Baltian tavarataloissa ja uusien kierrätysmallien aktiivinen hyödyntäminen kaikessa toiminnassa.	Stockmannin Suomen toimintojen ISO 14001 -sertifikaatin ylläpito ja ympäristöjärjestelmän periaatteiden käyttöönotto Baltiassa.	Biojätteen vähentäminen Baltiassa prosentteina liikevaihdosta.		Omat toiminnot

Vastuullisuus-työmme

Vastuullista liiketoimintaa

Ympäristö-vastuu

Sosiaalinen vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi

STOCKMANNIN TAVOITTEET: YMPÄRISTÖVASTUULLISUUS 2/2

STOCKMANNIN STRATEGISET PAINOPISTEET 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	TÄYDENTÄVÄT KPI:T	KATTAVUUS	STATUS
Kiertotalous kasvavana osana tuote- ja palvelutarjontaa	Luodaan ja toteutetaan kiertotaloutta tukeva suunnitteluprosessi Stockmannin omille brändeille.	Tutkitaan mahdollisuuksia kehittää Stockmannin suunnitteluprosessia kohti kiertotalousmallia. Optimoidaan tuotteiden pakkausmateriaalien käyttöä, lisätään kierrätetyn ja sertifioidun materiaalin käyttöä omien merkkien pakkausmateriaaleissa ja päivitetään toimittajaohjeita.	Suunnitteluprosessin jatkuva kehittäminen uusien liiketoimintamahdollisuuksien löytämiseksi kiertotaloudessa.	Liiketoimintaa tukeva malli	Omat toiminnot	● Edistyy Osallistuminen Suomen valtakunnalliseen Circular Design -ohjelmaan. Circular Design -mallin käyttö omien vaatemerkkien suunnitteluprosessissa.
	Kasvatetaan määrätietoisesti kestävien vaihtoehtojen määrää osana laadukasta tuote- ja palvelutarjontaa.	Kehitetään kestävää tuotevalikoimaa tunnistamalla asiakkaiden tarpeet, ylittämällä odotukset ja kannustamalla vastuulliseen kulutukseen ja elämäntapaan. Lisätään korkealaatuisten ja kestävien materiaalien käyttöä. Tutustutaan uusiin liiketoimintamahdollisuuksiin paikallisesti ja kansainvälisesti.	Kestävän tuote- ja palveluvalikoiman seuranta ja edelleen kehittäminen kuuntelemalla asiakkaiden tarpeita ja seuraamalla alan kehitystä. Kasvatetaan palveluna tarjottavaa tuotevalikoimaa.	Vastuullisempien materiaalien ja tuotteiden osuus valikoimasta. TBA Q3/2023.		● Edistyy Kasvua vastuullisempien tuote- ja palveluvalikoimien määrässä.
	Lisätään asiakkaiden tietoisuutta kestävästä kulutuksesta asiakasviestinnän ja markkinoinnin avulla.	Lisätään asiakkaiden tietoisuutta kestävästä kulutuksesta tarjoamalla erilaisia palveluita ja kommunikoida useissa kanavissa.	Viestitään aktiivisesti asiakkaille vastuullisuuden edistämisestä ja pidetään yllä rakentavaa dialogia asiakkaiden ja henkilöstön kanssa.	Luodaan toimintamalli viestinnälle.		● Edistyy Viestintää vastuullisesta kuluttamisesta on lisätty monikanavaisesti ja asiakkaita kuultu kyselyjen kautta.

Vastuullisuus-
työmmeVastuullista
liiketoimintaaYmpäristö-
vastuuSosiaalinen
vastuuTavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

STOCKMANNIN TAVOITTEET: EETTINEN VASTUU JA YHTEISTYÖ 1/3

STOCKMANNIN STRATEGISET PAINOPISTEET VUOSILLE 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	TÄYDENTÄVÄT KPI:T	KATTAVUUS	STATUS
Asiakaskeineen merkityksellinen työ	Asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen ja asiakas- ja henkilöstökokemuksen parantaminen.	Asiakaskokemuksen parantaminen kaikissa kosketuspisteissä. Customer Happiness -kehitysprojekti parantaa asiakas- ja henkilöstökokemusta.	Parannetaan jatkuvasti asiakkaiden tarpeiden tunnistamista ja lisätään vastuullisen kulutuksen kannustimia.	Kosketuspistetaso EVI-parannus. Asiakastytyväisyyden vasteajat.	Oma toiminta	● Saavutettu. Vuoden 2022 divisioonatason EVI-tulos oli 58 (49). Tavaratalojen EVI-tulos oli 65 (65), asiakaspalvelussa 22 (6) ja verkkokaupassa 54 (48).
		Stockmann-tiimin jäsenet saavat mahdollisuuden oppia ja kasvaa ammatillisesti • Säännölliset onnistumiskeskustelut ja vähintään 1/vuosi keskittyminen oppimiseen ja kasvuun.	Mahdollisuus oppia ja kehittyä ammatillisesti. • Rohkaisemalla pohtimaan oppimistarpeita ja löytämään erilaisia tapoja oppia ja rakentaa tarvittavaa osaamista • Kehittämällä systemaattista lähijohtajien perehdytys- ja kehitysohjelmia tukemaan johtamisperiaatteisiin perustuvaa osaamista.	”Saan tarpeeksi tukea oppimiseen ja kehittymiseen Stockmannissa, jotta voin pärjätä tehtävässäni hyvin”		● Edistyy. Stockmann divisioonan työnantamielikuvastrategia valmistui raportointivuoden aikana.
	Asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen ja asiakas- ja henkilöstökokemuksen parantaminen.	Stockmann-tiimin jäsenet saavat tukea urapolkujen rakentamiseen Stockmannilla • etenemismahdollisuuksien tekeminen näkyvämmiksi • Parantamalla näkyvyyttä osaajista yritystasolla tunnistaakseen ihmiset, jotka ovat halukkaita ottamaan uusia askeleita. Luomalla työnantajamielikuvasuunnitelma ja vahvistamalla työnantajaviestintää Toteuttamalla vuosittain People Review -prosessin	Saa tukea urapolkujen rakentamiseen Stockmannilla • Rohkaisemalla sisäistä uraliikettä Stockmannilla. • Avaamalla aina jokainen avoin työpaikka Stockmannilla sisäisesti kaikille tasapuolisesti, jolloin jokaisella on mahdollisuus hakea uutta tehtävää. • Ottamalla My future@stockmann-konsepti käyttöön. • Luomalla automatisoituja prosesseja ja sisältöä tukemaan tiimin jäseniä ja esihenkilöitä uralla etenemisessä.	”Stockmann tarjoaa hyvät mahdollisuudet kehittyä urallani”		● Edistyy. Kokemus kehittymismahdollisuuksista on pysytellyt edellisen vuoden tasolla. 42% (43) oli sitä mieltä, että Stockmann tarjoaa hyvät edellytykset kehittyä uralla ja 52 % (55) koki saaneensa riittävästi oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia.

Vastuullisuus-työmme

Vastuullista liiketoimintaa

Ympäristö-vastuu

Sosiaalinen vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi

STOCKMANNIN TAVOITTEET: EETTINEN VASTUU JA YHTEISTYÖ 2/3

STOCKMANNIN STRATEGISET PAINOPISTEET VUOSILLE 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	TÄYDENTÄVÄT KPI:T	KATTAVUUS	STATUS
Tasa-arvoinen, monimuotoinen, inklusiivinen ja turvallinen työyhteisö	Osallisuuden ja voimaantumisen vahvistaminen työyhteisössä.	Stockmann-tiimin jäsenet työskentelevät turvallisessa ja vastuullisessa työympäristössä <ul style="list-style-type: none"> • valtuuttamalla paikalliset H&S -tiimit/työntekijäneuvostot työskentelemään yhdessä terveellisen, turvallisen ja inspiroivan työpaikan puolesta. Tuemme ja kannustamme paikallisia tiimejämme aktiivisesti kehittämään työtä, hyvinvointia ja turvallisuutta paikallisesti. 	Meillä on voimaannuttavia, motivoituneita ja terveitä, itseohjautuvia tiimejä, jotka asettavat hyvinvoinnin arjen ytimeen. Meillä on modernit ja turvalliset työpaikat kaikissa maissa ja paikoissa.	“Stockmann välittää hyvinvoinnistani” -tutkimus.	Omat toiminnot	● Edistyy. Uudistettu hyvinvointitiimit vuoden 2022 aikana ja vuonna 2023 tiimit aloittavat toiminnan.
	Hyvinvoinnin parantaminen yhdessä	Stockmann-tiimin jäsenet saavat tukea omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan huolehtimiseen <ul style="list-style-type: none"> • pitämällä hyvinvointi osana jokaista työntekijämatkamme vaihetta. • tunnistamme ja verbalisoimme ne teot ja tunteet, jotka tukevat ja/tai luovat hyvinvointia työntekijän työuran jokaisessa vaiheessa • viestimällä aktiivisesti hyvinvoinnista Stockmannilla tukeaksemme työntekijöiden ja työyhteisöjen kykyä panostaa hyvinvointiin. 		Sairaslomat (päiviä/työntekijä).		Terveys%.
				Työtapaturmat.		● Edistyy. Toimintamaiden välinen työryhmä asetettu hyvinvointipolun luomiseksi H1/2023 loppuun mennessä.

Vastuullisuus-
työmme

Vastuullista
liiketoimintaa

Ympäristö-
vastuu

Sosiaalinen
vastuu

Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

STOCKMANNIN TAVOITTEET: EETTINEN VASTUU JA YHTEISTYÖ 3/3

STOCKMANNIN STRATEGISET PAINOPISTEET VUOSILLE 2022–2025	TOIMENPITEET	LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	TÄYDENTÄVÄT KPI:T	KATTAVUUS	STATUS
Toimitusketjun eettisyyden varmistaminen	Varmistetaan turvallinen työympäristö seurannalla ja aktiivisella dialogilla.	Konserninlaajuiset ohjeet. Läpinäkyvyys valittaessa kumppaneita ja toimittajaluettelon julkaisussa verkkosivuilla. Vastuullisuuteen liittyvät sertifikaatit on listattu ja sisällytetty kaikkiin sopimuksiin. Hankintasopimukset kattamaan kestävän kehityksen teemat.	Arvioidaan ja päivitetään yleisiä käytäntöjä ja ylläpidetään aktiivista dialogia sidosryhmien kanssa kestävän liiketoiminnan edistämiseksi. Omien merkkien toimittajalistan laajentaminen kattamaan myös Tier 2 ja Tier 3 toimijat.	Toimittajaluettelon julkaisu ja ylläpito.	Oma toiminta	● Edistyy Paikallisten kumppanien määrää lisätty sekä edelleen julkaistu toimittajaluettelo.
	Ihmisoikeusarvioinnit, kestävän kehityksen due dilligence.	Uudelleenarvioidaan ja päivitetään käytännesäännöt ja prosessi. Etsitään ratkaisuja oikeudenmukaisen palkan varmistamiseksi toimitusketjussa. IFS-järjestelmä.	Aktiivinen tiedon ylläpito ja prosessikehitys. IFS-järjestelmä. Noudata yritysten kestävän kehityksen due dilligence -direktiiviä (CSDD).	Code of Conductin on allekirjoittanut 100 % omien merkkien toimittajat + kaikki toimittajat + palveluntarjoajat	Kaikki toiminnot	● Edistyy 100 % omien merkkien toimittajista on allekirjoittanut sopimuksen.
	Kolmannen osapuolen tekemät sosiaaliset auditoinnit 100 % omista toimittajista. (BSCI, SEDEX tai vastaava).	Aktiivinen vuoropuhelu kolmansien osapuolten kanssa ja auditointien seuranta.	Aktiivinen tiedon ylläpito ja prosessikehitys. IFS-järjestelmä.	Kolmannen osapuolen tekemät sosiaaliset auditoinnit 100 % omista toimittajista.	Oma toiminta	● Edistyy Vuonna 2022 yhteistyössä oli 53 tehdasta, jotka käyttävät BSCI amforia. Vuoden aikana suoritettiin valmiiksi 44 kpl BSCI amfori auditointia.

LINDEXIN TAVOITTEET

Lindex: Tavoitteemme ovat linjassa lupauksemme ja kolmen painopistealueemme kanssa, jotka ovat naisten voimaannuttaminen, maapallon kunnioittaminen ja ihmisoikeuksien turvaaminen. Nämä tavoitteet osoittavat, että olemme sitoutuneet edistämään rakennemuutosta, joka parantaa naisten asemaa.

Tavoitteiden avulla näytämme esimerkkiä vastuullisesta yrityskäyttäytymisestä, jossa kunnioitetaan ihmisiä ja ympäristöä. Kunnianhimoiset tavoitteemme edellyttävät jäsenneilyä ja organisoitua lähestymistapaa, johon sisältyy selkeät määritelmät ja asianmukainen seuranta.

- Määrittele asia
- Aseta visio
- Aseta toimittavat
- Säädä sisäisesti
- Kerro julkisesti
- Seuraa ja raportoi

NAISTEN VOIMAANNUTTAMINEN

AIHE	TAVOITE	MÄÄRITTELY- JA SEURANTAKEHYS KÄYTÖSSÄ	TÄYDENTÄVÄT SUORITUSKY- KYMITTARIT (KPI)	KEHITYS 2019	KEHITYS 2020	KEHITYS 2021	KEHITYS 2022	HUOMIOT
Sukupuoli- inklusiivinen työpaikka	Vuoteen 2025 mennessä Lindexin tavarantoimittajat, joiden osuus tuotannosta on 80 %, ovat suorittaneet Women Empowerment -ohjelmamme ja ylläpitävät oppimaansa.	Kyllä		Tavarantoimittajien osuus tilausmäärästä 38 %	Tavarantoimittajien osuus tilausmäärästä on 51%. Koronapandemian vuoksi ei otettu laajemmin käyttöön vuonna 2020.	Tavarantoimittajien osuus tilausmäärästä 51 %	Tavarantoimittajien osuus tilausmäärästä 57 %	WE Women -hanke valmistui Bangladeshissa 2020 ja Intiassa 2021. Koronapandemian aiheutti viivästyksiä. We Women -hanke otettiin käyttöön Turkissa 2022.
			Naispuolisille työntekijöille johtamista ja johtajuutta koskevaa koulutusta tarjoavat tehtaat				Bangladesh: 14 tehdasta (51 % toimittajistamme), Intia: 2 tehdasta (28 % toimittajistamme)	Aloitimme mittaukset vuonna 2022
			Naispuolisten eshenkilöiden määrä				Bangladeshin lähtötaso on 546 (10,7 % esihenkilöistä), Intian lähtötaso on 62 (8,4 % esihenkilöistä).	

Vastuullisuus-
työmmeVastuullista
liiketoimintaaYmpäristö-
vastuuSosiaalinen
vastuuTavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

MAAPALLON KUNNIOITTAMINEN

AIHE	TAVOITE	MÄÄRITTELY- JA SEURANTAKEHYS KÄYTÖSSÄ	TÄYDENTÄVÄT SUORITUSKYKY-MITTARIT (KPI)	KEHITYS 2019	KEHITYS 2020	KEHITYS 2021	KEHITYS 2022	HUOMIOT
Ilmasto	Lindexin oma toiminta on ilmastonutraali vuoteen 2023 mennessä.	Kyllä		Päästöt vähenivät 22 %	Päästöt vähenivät 23 %	Päästöt vähenivät 58 %	Päästöt vähenivät 58 %	Verrattuna vuoteen 2017
	Vuoteen 2030 mennessä olemme vähentäneet Lindexin koko arvoketjun hiilidioksidipäästöjä 50 % (vertailukohtana vuosi 2017).	Kyllä				Päästöt vähenivät 22 %	Päästöt vähenivät 22 %	Poislukien kuluttajakäyttö
Kiertotalous	Vuoteen 2026 mennessä 100 % Lindexin materiaaleista on kierrätettyjä tai vastuullisesti hankittuja.	Kyllä		65%	68%	78%	80%	Vaate lasketaan 100 %:n tavoitteeseen, jos se sisältää vähintään 50 % "vastuullisempia materiaaleja". Tarkoitamme "vastuullisemmalla materiaalilla" raaka-ainetta, joka on peräisin uusiutuvasta tai kierrätettävästä lähteestä ja että kuitu on viljelty tai tuotettu menetelmillä, joilla on vähemmän negatiivisia vaikutuksia luonnonvaroihin kuin perinteisillä vaihtoehdoilla.
	Vuoteen 2026 mennessä 70 %:ssa kaikista tuotteistamme on vähintään 15 % kierrätettyjä materiaaleja.	Kyllä				16%	27%	Olemme lisänneet kierrätyskuitujen käyttöä koskevan erityistavoitteen ja pidentäneet sitoumustamme vuoteen 2026, kun se aiemmin oli vuoteen 2025.
	Vuoteen 2025 mennessä koko valikoimamme suunnitellaan kestävyden ja/tai kiertotalousperiaatteen näkökulmasta.	Kyllä				50 % tiimeistä alkoi suunnitella kiertotalouden periaatteiden mukaisesti.	61 % tiimeistä alkoi suunnitella kiertotalouden periaatteiden mukaisesti.	Tähän mennessä on mitattu sitä, kuinka moni tiimi on alkanut noudattaa 10:tä kiertotalouden suunnitteluperiaatetta. Tulevaisuudessa yhdenmukaistamme tämän seurannan EU:n ekologista suunnittelua koskevan sääntelyn vaatimusten kanssa.
	Vuoteen 2025 mennessä kaikissa omilla myymälöissämme on toimivat keräys- ja kierrätysjärjestelmät paperi- ja muovijätteitä varten.	Kyllä				89%	92%	96%
	Vuoteen 2025 mennessä kaikki paperi- ja muovipakkaukset noudattavat kiertomateriaalistrategiaamme.	Kyllä						Kaikki kuljetuspakkaukset ja sukkiin pakkauksien muovi on tuotettu 100 %:sesti kierrätetystä materiaalista.

Vastuullisuus-
työmmeVastuullista
liiketoimintaaYmpäristö-
vastuuSosiaalinen
vastuuTavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

MAAPALLON KUNNIOITTAMINEN

AIHE	TAVOITE	MÄÄRITTELY- JA SEURANTAKEHYS KÄYTÖSSÄ	TÄYDENTÄVÄT SUORITUSKY- KYMITTARIT (KPI)	KEHITYS 2019	KEHITYS 2020	KEHITYS 2021	KEHITYS 2022	HUOMIOT	
Luonnonvarat	Vuoteen 2025 mennessä kaikki Lindexin liiketoimintakumppanit, joilla on paljon vettä kuluttavia toimintoja, mittaavat vedenkulutustaan, ovat asettaneet vedenkulutuksen vähentämistä tavoitteet ja sisällyttäneet jäteveden vähentämisen, uudelleenkäytön ja kierrätyksen ympäristöjärjestelmiinsä.	Kyllä		Kartoitus ja todentaminen käynnissä	Perusteellinen vesiriskikartoitus tasoilla 1 ja 2 on saatu valmiiksi. Olemme myös laatineet markkinakohtaisen toimintasuunnitelman, jonka avulla pääsemme kohti tavoitteitamme.	88 %	79 %	Vuoden 2022 osalta tämä perustuu tason 1 toimittajiin, joiden toiminta kuluttaa paljon vettä (25 % kokonaisvolyymista). Kriteerimme ovat tiukentuneet vuoteen 2021 verrattuna, minkä vuoksi prosenttiosuus on pienentynyt vuonna 2022. Vuoden 2021 luku laskettiin uudelleen paremmin saatavilla olleiden tietojen perusteella. Lue lisää vesistrategiamme sivulta 55.	
	Vuoteen 2025 mennessä olemme poistaneet kaikki vaarallisten ja myrkyllisten aineiden päästöt Lindexin toimitusketjusta ja edistämme läpinäkyvyyttä ja vihreää kemiaa.	Kyllä		Kartoitus ja todentaminen käynnissä	Painopisteenä on ollut kartoituksen ja todentamisen laajentaminen. Lue lisää BHive@ kemikaalien hallintajärjestelmästä ja uudesta PPP-yhteistyöstämme sivulta 58.	91 %	79 %	Vuoden 2022 osalta tämä perustuu tason 1 toimittajiin, joiden toiminta kuluttaa paljon vettä (25 % kokonaisvolyymista). Kriteerimme ovat tiukentuneet vuoteen 2021 verrattuna, minkä vuoksi prosenttiosuus on pienentynyt vuonna 2022. Lue lisää vesistrategiamme sivulta 55.	
				Prosenttiosuus Bangladeshin, Intian, Turkin, Pakistanin ja Sri Lankan vertikaalisista toimittajista, jotka täyttävät jätevesipäästöjä koskevat paikalliset ja kansalliset vaatimukset tai ylittävät standardin (ZDHC).				100 %	
				Sosiaalisen auditoinnin avulla varmennettu prosenttiosuus tason 1 toimittajista, jotka takaavat työntekijöille puhtaan veden ja saniteettitilojen saatavuuden.				100 %	

Vastuullisuus-
työmmeVastuullista
liiketoimintaaYmpäristö-
vastuuSosiaalinen
vastuuTavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

IHMISOIKEUKSIEN TURVAAMINEN

AIHE	TAVOITE	MÄÄRITTELY- JA SEURAN- TAKEHYS KÄYTTÖSSÄ	TÄYDENTÄVÄT SUORITUSKYKY- MITTARIT (KPI)	KEHITYS 2019	KEHITYS 2020	KEHITYS 2021	KEHITYS 2022	HUOMIOT	
Oikeuden- mukainen ja ihmisarvoinen työ	Vuoteen 2025 mennessä Lindexin tavarantoimittajien, joiden osuus tuotannosta on 80 %, toimitusketju on täysin läpinäkyvä.	Käynnissä						Vaikka olemme jo kartoittaneet suuren osan toimitusketjustamme, ketjujen läpinäkyvyyden ja tuotteiden jäljitettävyyden mahdollistamiseksi tarvittavaa IT-infrastruktuuria kehitetään vielä.	
	Vuoteen 2025 mennessä Lindexin tavarantoimittajat, joiden osuus tuotannosta on 80 %, osoittavat sitoutumisensa työolojen parantamiseen.	Kyllä			77 %	70 %	72 %	Osuus Lindexin tavarantoimittajista, joiden osuus tuotannosta on 80 % ja jotka ovat sitoutuneet työolojen parantamiseen.	
	Vuoteen 2025 mennessä Lindexin tavarantoimittajat, joiden osuus tuotannosta on 80 %, ovat ottaneet käyttöön toimeentulopalkan mukaisen palkkaohjelman.	Kyllä					40 %	83 % (tavoite ylitetty)	
			Digitaalista palkanmaksua tarjoavien tason 1 toimittajien prosenttiosuus.					98 %	
			Itsearviointeja tekevien 30 tärkeimmän toimittajan prosenttiosuus.				40 %	86 %	
			Prosenttiosuus 30 suurimmasta tavarantoimittajasta, jotka käyttävät Anker & Anker -menetelmää toimeentulopalkan laskemiseksi.				40 %	83 %	
			Lindexin omassa toiminnassa esiintyvät syrjintä- ja häirintätapaukset.	Pääkonttori on saanut koulutusta työpaikkakiusaamisesta ja syrjinnästä.	Edistymistä ei mitattu vuonna 2020 koronapandemian takia.	Vuonna 2021 henkilöstöhallinnolle ilmoitettiin yksi syrjintätapaus Norjassa ja yksi häirintätapaus Ruotsissa. Molemmat tapaukset ratkaistiin vuoden aikana.		Vuoden 2022 aikana raportoitiin yksi tapaus whistleblowing-ilmoituskanavan kautta. Tapaus ratkaistiin vuoden aikana	
Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallistavuus	Osallistava työpaikka	Käynnissä					Lindex on asettanut tavoitteen ja tehnyt päätöksen antaa kaikille johtajille ja tiimeille DEI-koulutusta. Pääkonttorin johtajille suunnatut koulutukset aloitettiin vuoden 2022 toisella neljänneksellä.	Tätä aluetta kehitetään jatkuvasti, ja tavoitteita päivitetään sitä mukaa, kun prosessi etenee. Edistymistä seurataan Lindex Voice -kyselyn yksityiskohtaisilla kysymyksillä.	
	Lisääntynyt monimuotoisuus	Käynnissä					Tavoitteena ja päätöksenä on tehdä työtä viestinnän ja tietoisuuden lisäämiseksi sekä keskittyä enemmän sukupuolten väliseen tasapainoon. Parhailaan kehitetään hyvin organisoitua perehdytysprosessia.	Tätä aluetta kehitetään jatkuvasti, ja tavoitteita päivitetään sitä mukaa, kun prosessi etenee. Edistymistä seurataan Lindex Voice -kyselyn DEI-aiheilla kysymyksillä	

RAPORTOINTIPERIAATTEET 2022

Vastuullisuuskatsaus kattaa Stockmann-konsernin oman toiminnan välillä 1.1.2022–31.12.2022. Katsaus julkaistaan vuosittain. Yhtiön raportointisegmentit ovat Stockmann ja Lindex. Stockmannin tytäryhtiö Lindex julkaisee tarkempia tietoja vastuullisuustyöstään omassa vastuullisuusraportissaan, osoitteessa lindex.com. Stockmannin vastuullisuuskatsaus julkaistaan vuoden 2023 alussa.

Vastuullisuuskatsaus noudattaa uudistettuja Global Reporting Initiativen (GRI) mukaisia vaatimuksia. Stockmann on keskittynyt vastuullisuusraportoinnissa tiedon tarkkuuteen, tasapainoon, selkeyteen, vertailtavuuteen, toistuvuuteen, kattavuuteen, vastuullisuuskontekstiin sekä todennettavuuteen.

Ympäristöluvuissa raportoidaan tavaratalokiinteistöjen tiedot myös vuokralaisten osalta. Toimitusketjua käsitellään olennaisuusanalyysin määrittämässä laajuudessa. GRI aihekohtaiset standardit on valittu olennaisuuden perusteella. Tavoitteena on raportoida olennaiset tunnusluvut vähintään Suomen ja Ruotsin osalta, jotka ovat konsernin päätoimintamaat liikevaihdon ja henkilöstömäärän perusteella. Raportointikäytäntöjen eroista johtuen konsernin yksiköiden välillä, osa henkilöstöä ja ympäristöä koskevista tunnusluvuista raportoidaan vain Suomen osalta. Mittaus- ja laskentaperiaatteet on kuvattu kyseisten tunnuslukujen yhteydessä.



Vastuullisuus-
työmmeVastuullista
liiketoimintaaYmpäristö-
vastuuSosiaalinen
vastuuTavoitetaulukot, raportointiperiaatteet
ja GRI-sisältöindeksi

GRI-TAULUKOT

GRI Standards -tunnus		Sijainti	Huomiot	SDGt
GRI 2: Yleinen sisältö (2021)				
Organisaation kuvaus ja raportointikäytännöt				
2-1	Organisaation yleistiedot	Vastuullisuustyömme s.4, Takakansi		
2-2	Vastuullisuusraportointiin sisältyvät yhtiöt	Raportointiperiaatteet, s. 57		
2-3	Raportointijakso, julkaisuväli ja yhteyshenkilö	GRI-sisältöindeksi	Katsauksen raportointijakso on 1.1.2022-31.12.2022. Raportti julkaistaan vuosittain. Lisätiedot: csr@stockmann.com	
2-4	Oikaisut aiemmin raportoiduissa tiedoissa	GRI-sisältöindeksi	Muutokset on raportoidaan kyseisten tunnuslukujen yhteydessä. Mm. CO ₂ laskenta on laajentunut kattavammaksi ja siten aiemmat laskentavuodet eivät ole veratilukelpoisia.	
2-5	Raportoinnin varmennus	GRI-sisältöindeksi	Vastuullisuuskatsaukselle ei ole tehty ulkopuolista varmennusta. Tilinpäätöksessä esitetyt talousluvut ovat tilitarkastettuja.	
Toimialat ja työntekijät				
2-6	Toimialat, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	Vastuullista liiketoimintaa, s. 17-25		
2-7	Palkansaajat	Sosiaalinen vastuu, s. 40-42		5,8,10
2-8	Tietoa muista työntekijöistä	Sosiaalinen vastuu, s. 45	Muiden työntekijöiden kokonaismäärästä ei ole dataa saatavilla. Datan keräystä kehitetään tulevaisuudessa.	5,8,10
Hallinnointi				
2-9	Hallintorakenne ja kokoonpano	Hallinnointi, s. 2-4, s. 6-8		
2-10	Hallituksen nimittäminen ja valitseminen	Hallinnointi, s. 2-4, s. 6-7		
2-11	Hallituksen puheenjohtaja	Hallinnointi, s. 2, s. 6		
2-12	Hallituksen rooli vaikuttavuuden johtamisessa	Vastuullisuustyömme, s. 9-10, Hallinnointi, s. 3-4		
2-13	Vaikuttavuuden johtamisen vastuunjako	Vastuullisuustyömme, s. 9-10, Hallinnointi, s. 4		
2-14	Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	Vastuullisuustyömme, s. 9-10		
2-15	Eturistiriitojen välttäminen	Vastuullisuustyömme s.10; Vastuullista liiketoimintaa s.27; Hallinnointi s.10		
2-16	Kriittisistä huolenaiheista viestiminen	Vastuullisuustyömme, s. 10		
2-17	Hallituksen kollektiivinen tieto kestävästä kehityksestä	GRI-sisältöindeksi	Hallitus ei ole saanut vastuullisuuteen liittyviä koulutuksia Stockmann-konsernin toimesta.	
2-18	Hallituksen suorituksen arviointi	Hallinnointi, s. 3		
2-19	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Palkitsemisraportti s. 2-4, Hallinnointi s. 2, s. 9-10		
2-20	Palkitsemisen määrittelykäytännöt	Palkitsemisraportti s. 2-4, Hallinnointi s. 2, s. 9-10		
2-21	Vuosittaisen kompensaation suhdeluku		Tiedot puuttuvat raportista ja päivitetään kun kokonaisuus selvitetty vuoden 2022 osalta.	

Vastuullisuus-työmme	Vastuullista liiketoimintaa	Ympäristö-vastuu	Sosiaalinen vastuu	Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi		
GRI Standards -tunnus		Sijainti	Huomiot		SDGt	
Strategia, politiikat ja toimintatavat						
2-22	Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	Vastuullisuustyömme, s. 3; Vuosikertomus, s. 7				
2-23	Politiikat, joihin yhtiö on sitoutunut	Vastuullisuustyömme, s.6, s. 10, Vastuullista liiketoimintaa, s. 18-19, s. 22-23, Sosiaalinen vastuu 38, Hallinnointi s. 4-5; Yhtiön politiikat löytyvät verkkosivuilta: www.stockmanngroup.com/fi/politiikat-ja-periaatteet				
2-24	Politiikojen ja ohjeistusten jalkauttaminen	Vastuullisuustyömme, s. 6-13, Vastuullista liiketoimintaa, s. 16-24, s. 27, Ympäristövastuu, s. 29-36, Sosiaalinen vastuu, s. 38-45				
2-25	Negatiivisten vaikutusten korjaaminen	Vastuullisuustyömme, s. 10; Vastuullista liiketoimintaa, s. 21-24				
2-26	Tietoa yritysten toiminnan vaikutuksiin liittyvien huolenaikheiden ilmoittamisesta ja avun saamisesta	Vastuullisuustyömme, s. 10				
2-27	Lakien ja sääntöjen noudattaminen	GRI-sisältöindeksi		Vuonna 2022 ei ollut kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin tai määräävän markkinaaseman väärinkäyttöön liittyviä oikeuskanteita tai tuomioita.		
2-28	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Stockmann konsernin verkkosivut: Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa www.stockmanngroup.com/fi/toiminta-jarjestoissa			17	
Sidosryhmävuorovaikutus						
2-29	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Vastuullisuustyömme, s. 13				
2-30	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Sosiaalinen vastuu, s. 44				
GRI 3: Olennaiset aiheet (2021)						
3-1	Olennaisten aiheiden määrittely	Vastuullisuustyömme, s. 11-12				
3-2	Olennaiset aiheet	Vastuullisuustyömme, s. 11-12				
3-3	Olennaisten aiheiden johtaminen	Vastuullisuustyömme, s. 7-12, Vastuullista liiketoimintaa, s. 21-26, Ympäristövastuu, s. 29-30, Sosiaalinen vastuu, s. 38-39				
Taloudelliset standardit						
GRI 201: Taloudelliset tulokset (2016)						
201-1	Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen	Vastuullista liiketoimintaa, s. 25-26				8
GRI 204: Ostokäytännöt (2016)						
204-1	Ostot paikallisilta toimittajilta	Vastuullista liiketoimintaa, s. 18; Stockmann konsernin verkkosivut: Toimittaja- ja tehdaslista www.stockmanngroup.com/fi/toimittaja-ja-tehdaslista		Raportoitu osittain. Muodin omien merkkien toimittaja- ja tehdaslista on saatavilla osoitteessa www.stockmanngroup.com/fi/toimittaja-ja-tehdaslista ja Lindexin toimittaja- ja tehdaslista, joka sisältää tuotantolaitokset, käsittelylaitokset ja 2-tason tehtaot osoitteessa about.lindex.com/sustainability/how-we-work/suppliers-and-factories/		12

Vastuullisuus-työmme	Vastuullista liiketoimintaa	Ympäristö-vastuu	Sosiaalinen vastuu	Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi	
GRI Standards -tunnus		Sijainti	Huomiot		SDGt
GRI 205: Korruptionvastaisuus (2016)					
205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Vastuullista liiketoimintaa, s. 27; Stockmann konsernin verkkosivut: "Korruption vastaiset periaatteet": www.stockmanngroup.com/documents/10157/17247/Stockmann-konsernin+Korruption+vastaiset+periaatteet+final.pdf/7ce11e0d-3319-4194-92b8-82e64d11f62c			
205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Vastuullista liiketoimintaa, s. 27			
GRI 206: Kilpailun rajoittaminen (2016)					
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	GRI-sisältöindeksi		Vuonna 2022 ei ollut kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin tai määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyviä oikeuskanteita tai tuomioita.	
Ympäristöstandardit					
GRI 301: Materiaalit (2016)					
301-3	Kierrätetyt tuotteet ja pakkausmateriaalit	Ympäristövastuu, s. 34		Näkökohta on arvioitu olennaiseksi, mutta tunnusluvun laskentamalli ei sovellu Stockmannin toimintaan. Osiossa 'Vastuullinen osto-ympäristö' (26-31) kerrotaan pakkausmateriaaleihin ja ostoskasseihin liittyvistä kiertotaloutta tukevista ratkaisuista	12,13
GRI 302: Energia (2016)					
302-1	Organisaation oma energiankulutus	Ympäristövastuu, s. 31		Laskenta laajennettu vastaamaan SBTi vaatimuksia. SBT tavoitteet asetetaan Q2 aikana.	13
302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	Ympäristövastuu, s. 31		Laskenta laajennettu vastaamaan SBTi vaatimuksia. SBT tavoitteet asetetaan Q2 aikana.	13
GRI 303: Vesi ja jätevedet (2018)					
303-3	Vedenotto	Ympäristövastuu, s. 31			
GRI 305: Päästöt (2016)					
305-1	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 1)	Ympäristövastuu, s. 32		Laskenta laajennettu vastaamaan SBTi vaatimuksia. SBT tavoitteet asetetaan Q2 aikana.	13
305-2	Epäsuoran energian kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 2)	Ympäristövastuu, s. 32		Laskenta laajennettu vastaamaan SBTi vaatimuksia. SBT tavoitteet asetetaan Q2 aikana.	13
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (Scope 3)	Ympäristövastuu, s. 32		Laskenta laajennettu vastaamaan SBTi vaatimuksia. SBT tavoitteet asetetaan Q2 aikana.	13
GRI 306: Jätevedet ja jätteet (2020)					
306-2	Jätteen merkittävien vaikutusten hallinta	Ympäristövastuu, s. 36			12
306-3	Syntynyt jäte	Ympäristövastuu s. 36			12
Sosiaaliset standardit					
GRI 401: Työsuhteet (2016)					
401-1	Henkilöstön vaihtuvuus	Sosiaalinen vastuu, s.42			5,8
401-2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	Sosiaalinen vastuu, s. 45			8
GRI 402: Henkilöstön ja johdon väliset suhteet (2016)					
402-1	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	GRI-sisältöindeksi		Noudatamme työlänsäädännössä määriteltyjä irtisanomisaikoja kaikissa toimintamaissa. Suomessa irtisanomisaika on kahdesta viikosta kuuteen kuukauteen työsuhteen pituudesta riippuen. Ruotsissa irtisanomisaika on yhdestä viikosta useaan kuukauteen työsuhteen pituudesta ja muutoksesta riippuen. Uudelleenjärjestelytilanteisiin liittyviä vähimmäisirtisanomisaikoja ei ole määritelty kaupan alan työehtosopimuksissa.	8

Vastuullisuus-työmme	Vastuullista liiketoimintaa	Ympäristö-vastuu	Sosiaalinen vastuu	Tavoitetaulukot, raportointiperiaatteet ja GRI-sisältöindeksi
GRI Standards -tunnus		Sijainti	Huomiot	SDGt
GRI 403: Työterveys- ja turvallisuus (2018)				
403-3	Työterveyspalvelut	Sosiaalinen vastuu, s. 43		8
403-9	Työhön liittyvät tapaturmat	Sosiaalinen vastuu, s. 43	Vuonna 2022 ei ollut työtaturmista johtuvia kuolemantapauksia eikä vakavia työtaturmia.	8
GRI 404: Koulutus ja henkilöstön kehittäminen (2016)				
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden	Sosiaalinen vastuu, s. 42-43	Raportoitu osittain.	8
404-3	Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	Sosiaalinen vastuu, s. 42	Raporoitu osittain.	8
GRI 405: Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet (2016)				
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Sosiaalinen vastuu, s. 40-42		5,8
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde	Sosiaalinen vastuu, s. 40		5,8
GRI 406: Syrjinnän kieltäminen (2016)				
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Sosiaalinen vastuu, s. 40-41		5,8
GRI 407: Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset (2016)				
407-1	Toiminnot ja tavarantoimittajat, joiden osalta järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus voivat olla uhattuna	Vastuullista liiketoimintaa, s. 18-20; Stockmann konsernin verkkosivut: "Ihmisoikeudet ja työlolot" www.stockmanngroup.com/fi/ihmisoikeudet-ja-tyolot	Suurin osa Stockmann-konsernin omista työntekijöistä työskentelee maissa, joissa riski ihmisoikeusrikkomuksiin on arvioitu matalaksi amfori BSCI:n riskimaalokitusessa. Järjestäytymisoikeuden toteutumista hankintaketjussa valvotaan omien ja kolmannen osapuolen tekemien auditointien avulla.	8
GRI 414: Toimittajien sosiaalisen vastuun arviointi (2016)				
414-1	Tavarantoimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	Vastuullista liiketoimintaa, s. 18-20	Stockmann divisioonan omien merkkien toimittajista 75 % on allekirjoittanut CoC. Lindexin toimittajista 100 %.	8,12
414-2	Negatiiviset sosiaaliseen vastuuseen liittyvät vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	Vastuullista liiketoimintaa, s. 27		8,12
GRI 415: Poliittinen vaikuttaminen (2016)				
415-1	Poliittiset tuet	GRI-sisältöindeksi	Stockmann ei tue poliittisia puolueita tai vastaavia organisaatioita suoraan eikä epäsuoraan lahjoituksin.	
GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus (2016)				
416-2	Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	Vastuullista liiketoimintaa, s. 22		12
GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio (2016)				
417-2	Tuoteinformaatioon ja tuotemerkintöihin liittyvien määräysten rikkomukset	Vastuullista liiketoimintaa, s. 24		12
417-3	Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset	Vastuullista liiketoimintaa, s. 24		12
GRI 418: Asiakkaiden yksityisyyden suoja (2016)				
418-1	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset	Vastuullista liiketoimintaa, s. 24		

STOCKMANN

Aleksanterinkatu 52 B
PL 220
00101 Helsinki
Puh. +358 9 1211
stockmann.com
stockmanngroup.com

Ostokonttoreiden
yhteystiedot
stockmanngroup.com

Viestintä ja yhteiskuntavastuu
Media Desk,
Puh. +358 50 389 0011
(klo 9-16 arkisin)
info@stockmann.com
investor.relations@stockmann.com

stockmann.com
Asiakaspalvelu:
asiakaspalvelu@stockmann.com
Puh. +358 9 1211

Tavaratalojen
yhteystiedot
Suomi: stockmann.com
Viro: stockmann.ee
Latvia: stockmann.lv

LINDEX

Nils Ericsonsplatsen 3
PL 233
40123 Göteborg, Ruotsi
Puh. +46 31 739 5000
lindex.com
about.lindex.com

lindex.com
Asiakaspalvelu:
customerservice-fi@lindex.com
Puh. +358 800 130 730

SEURAA MEITÄ



STOCKMANN

facebook.com/stockmannCOM
instagram.com/stockmanncom
fi.pinterest.com/stockmanncom/
linkedin.com/company/stockmann-oyj-abp
twitter.com/stockmannFI
flickr.com/photos/stockmanngroup
youtube.com/stockmannCOM

LINDEX

facebook.com/lindex
instagram.com/lindexofficial
linkedin.com/company/lindex
twitter.com/lindexofficial
youtube.com/lindex