

2015

YHTEISKUNTA-

VASTUU

YHTEISKUNTA- VASTUU 2015

SISÄLLYS

Yhteiskuntavastuun strategia	3
Vuoden 2015 painopistealueet ja saavutukset	4
Prioriteetit vuosille 2016–2018	5
Raportointiperiaatteet ja olennaisuus	6
Sidosryhmävuorovaikutus	9
Asiakkaat	10
Henkilöstö	12
Tuotteet	18
Ympäristö	25
Talous ja hallinnointi	31
GRI-sisältöindeksi	35

Tietoa raportista

Stockmannin vuoden 2015 raportointi koostuu neljästä katsauksesta, jotka ovat: Vuosi 2015 -liiketoimintakatsaus, tilinpäätös, hallinnointi ja tämä yhteiskuntavastuun katsaus, joka esittelee Stockmannin vastuullisuustyön painopistealueet ja tulokset Global Reporting Initiative (GRI) G4 -raportointiohjeiston mukaisesti.

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

Tutustu koko raportointikokonaisuuteen osoitteessa:
vuosi2015.stockmanngroup.com



YHTEISKUNTAVASTUUN STRATEGIA

Stockmann on sitoutunut vastuulliseen liiketoimintaan, mikä on keskeinen osa yhtiön arvoja ja päivittäistä toimintaa. Stockmannin arvolupaus on tarjota asiakkailleen ensiluokkainen monikanavainen ostoselämys tavarataloissa, muotimyymälöissä ja verkkokaupassa. Yhteiskuntavastuutyössämme se tarkoittaa sitoutumista kestävään kehitykseen ja vastuullisten ostoskokemusten tarjoamista asiakkaillemme.

Stockmannin toiminnassa yhteiskuntavastuutyö kattaa koko arvoketjun. Vastuullisuus alkaa hankintaketjusta, jossa vastuullisuus on mukana turvallisten työolojen varmistamisesta tuotannon ympäristövaikutusten vähentämiseen saakka. Tuotevalikoimassamme haluamme tarjota asiakkaillemme vastuullisia vaihtoehtoja. Myymälätoiminnoissa asetamme asiakkaat etusijalle sekä kiinnitämme huomiota työhyvinvointiin ja ympäristönäkökohtiin. Takaamme tuotteidemme turvallisuuden ja inspiroimme asiakkaitamme vastuullisiin valintoihin.

Vastuullisuustyötämme ohjaavat Stockmannin strategia ja arvot, yhteiskuntavastuun strategia, toimintamaiden kansalliset lait ja säädökset sekä kansainväliset sopimukset ja suositukset, joista tärkein on sitoutuminen YK:n Global Compact -periaatteisiin. Stockmannin Code of Conduct -toimintaperiaatteet määrittävät poikkeuksetta kaikkien työntekijöiden ja johdon tavan toimia. Stockmann edellyttää myös, että sen tavarantoimittajat ja muut yhteistyökumppanit noudattavat näitä toimintaperiaatteita.

Vastuullisuustyötämme on suunnitelmallista ja sitä kehitetään jatkuvasti. Avoin vuoropuhelu ja yhteistyö sidosryhmiemme kanssa sekä vastuullisuustyön etenemisestä viestiminen ja raportointi ovat keskeinen osa yhteiskuntavastuutyötämme.

Stockmannin yhteiskuntavastuun strategian tavoitteet vuosille 2011–2015 tukivat liiketoimintaamme ja kattoivat koko arvoketjun. Samalla ne mahdollistivat suoritustemme arvioinnin ja raportoinnin. Vuoden 2014 yhteiskuntavastuun raportissa Stockmann esitteli yhteiskuntavastuun strategian tavoitteiden joukosta valitut painopistealueet vuodelle 2015. Tavoitteiden toteutumisen eteen on tehty määrätietoista työtä ja esitämme tulokset sivulla 4.

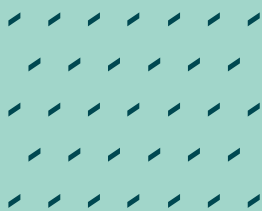
Lindexin pitkän aikavälin strategia perustuu kestävään kehitykseen, ja vuodelle 2020 on asetettu kunnianhimoisia tavoitteita, jotka koskevat mm. kuituja, prosesseja ja valmistusta. Kuitujen osalta tavoitteena on, että 80 prosenttia Lindexin vuoden 2020 mallistosta valmistetaan vastuullisista kuiduista tai ympäristölle vähemmän haitallisista materiaaleista, ja että kaikki tuotteissa käytetty puuvilla on joko luomupuuvillaa, BCI-puuvillaa (Better Cotton Initiative) tai kierrätettyä puuvillaa.

Vuonna 2015 aloitimme Stockmannin yhteiskuntavastuun strategian laadinnan vuosille 2016–2018. Strategiatyön laatiminen aloitettiin analysoimalla nykytilannetta ja tulevaisuuden trendejä Stockmannin liiketoiminnassa ja toimintaympäristössämme. Keskeisten tekijöiden tunnistamiseksi strategiatyöhön osallistui asiantuntijoita Stockmann Retail- ja Real Estate -liiketoimintayksiköistä. Lisäksi strategian työstössä hyödynnettiin aiemman sidosryhmäanalyysin tuloksia. Prosessin aikana päivitimme ja tarkensimme yhteiskuntavastuun prioriteettimme viiden teeman mukaan, jotka luovat rakenteen tulevaisuuden vastuullisuustyöllemme ja tälle raportille.

Teemat ovat:

- Asiakkaat
- Henkilöstö
- Tuotteet
- Ympäristö
- Talous ja hallinnointi

Olennessa näkökohdat ja sovitut yhteiskuntavastuun teemat luovat suunnitelmallisen ja pitkäjänteisen perustan Stockmannin yhteiskuntavastuun strategialle. Sivulla 5 esitämme Stockmannin yhteiskuntavastuun prioriteetit vuosille 2016–2018.



Stockmann on sitoutunut vastuulliseen liiketoimintaan, mikä on keskeinen osa yhtiön arvoja ja päivittäistä toimintaa.

VUODEN 2015 PAINOPISTEALUEET JA SAAVUTUKSET

Ymmärrämme sidosryhmiemme tarpeet ja odotukset vastuullisuusasioissa

- Yhteiskuntavastuun strategia vuosille 2016–2018 laadittiin syksyllä 2015 ja hyväksyttiin konsernin johtoryhmässä alkuvuodesta 2016.
- Markkina- ja sidosryhmäanalyysiin perustuva yhteiskuntavastuun strategia tukee Stockmannin liiketoiminnan tavoitteita.

Toimintaperiaatteiden jalkauttaminen

- Julkaisimme uuden verkkokoulutuksen, joka perehdyttää henkilöstön Stockmannin toimintaperiaatteisiin.
- Vuoden 2015 loppuun mennessä verkkokoulutuksen oli suorittanut hyväksytysti 35 % Stockmannin tukitoimintojen henkilökunnasta sekä tavaratalojen päälliköistä. Kaikki konsernin ja liiketoimintayksiköiden johtoryhmien jäsenet ovat suorittaneet verkkokoulutuksen.

Raportointi GRI G4:n mukaan

- Julkaisimme Stockmann-konsernin ensimmäisen GRI G4 -raportointiohjeiston mukaan laaditun yhteiskuntavastuun raportin vuodelta 2014.
- Raporttimme palkittiin kunniamaininnalla Suomen vastuullisuusraportointikilpailussa Toimitusketjusarjassa.

Erinomainen johtajuus

- 130 tavaratalojen ja tukitoimintojen päällikköä ja esimiestä kouluttuivat Strategiasta tehokkaaseen toimintaan -ohjelmassa. Koulutusohjelmassa keskityttiin muutoksen ja suoritusten johtamiseen sekä inspiroivan johtamisen ja työhyvinvoinnin teemoihin.
- Järjestimme esimiesten johdolla yksiköittäin käydyt keskustelut strategian vaikutuksista kunkin yksikön työtehtäviin ja tavoitteisiin.

Sitoutuminen visioon ja arvoihin

- Osana konsernin strategiatyötä päivitimme Stockmannin arvot, joiden pohjana olivat Stockmannin pitkäaikaiset perusarvot sekä tavarataloryhmän vuonna 2012 päivitetty arvot. Yhteisistä arvoista keskusteltiin organisaation laajuisesti ja niiden toteutumista seurataan tavoite- ja kehityskeskustelujen avulla.
- Jatkoimme Lindexin vision ja arvojen jalkauttamista myymälöissä ja pääkonttorilla kertomalla niistä uusille työntekijöille perehdytyksen yhteydessä.

Vastuullinen, läpinäkyvä ja jäljitettävä hankintaketju

- Jatkoimme panostustamme muodin omien merkkien hankintaketjun vastuullisuuteen ja läpinäkyvyyteen. Vuoden aikana tehtiin yhteensä 349 auditointia alihankkijoidemme tehtaisiin. Lisäksi koulutimme henkilöstöämme hankintaketjun vastuullisuudesta.
- Toimimme tavarataloihin uuden oman vaatemerkin nimeltään cut & pret. Tässä yhteydessä painotimme vastuullisen ja läpinäkyvän hankintaketjun merkitystä.

Jätteen määrän minimointi

- Panostimme Stockmann Herkuissa tarkempaan hävikin seurantaan sekä tilausmäärien optimointiin.
- Laadimme sisäisen ohjeistuksen, jonka mukaan lähes kaikki myynnistä poistettavat elintarvikkeet voidaan lahjoittaa hyväntekeväisyyteen. Tämän mukaisesti laajensimme Stockmann Herkuissa yhteistyötä hyväntekeväisyysjärjestöjen kanssa.

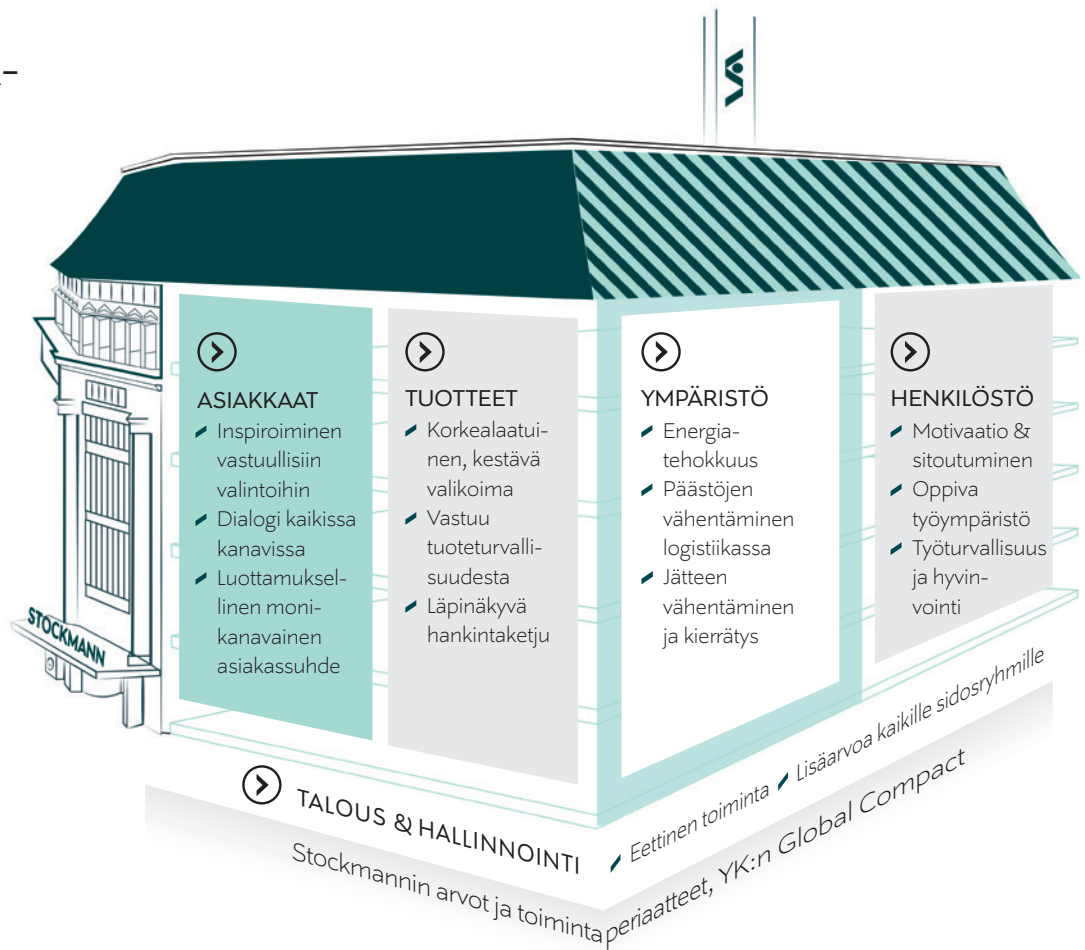
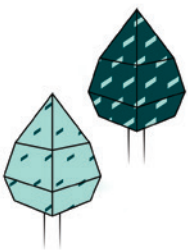
PRIORITEETIT VUOSILLE 2016–2018

Uudessa yhteiskuntavastuun strategiassa vuosille 2016–2018 määritellään Stockmannin vastuullisuustyön prioriteetit ja tavoitteet. Strategia on yhteneväinen konsernin strategian kanssa ja sen tavoitteena on tukea Stockmannin liiketoimintaa sekä mahdollistaa vastuullisuustyömme entistä parempi arviointi. Yhteiskuntavastuun strategia hyväksyttiin Stockmann-konsernin johtoryhmässä alkuvuodesta 2016.

YHTEISKUNTA- VASTUUN STRATEGIA 2016–2018: PRIORITEETIT

YHTEISKUNTA- VASTUUN VISIO

Tarjoamme asiakkaillemme vastuullisia ostokokemuksia. Olemme sitoutuneet työskentelemään kestävän tulevaisuuden hyväksi.



RAPORTOINTIPERIAATTEET JA OLENNAISUUS

Tämä yhteiskuntavastuun katsaus 2015 on osa Stockmann-konsernin vuosittaista raportointia, joka koostuu neljästä katsauksesta. Nämä ovat Vuosi 2015 -liiketoiminta-katsaus, tilinpäätös, hallinnointi sekä tämä yhteiskuntavastuun katsaus, joka esittelee yhteiskuntavastuun painopistealueet ja tulokset Global Reporting Initiative (GRI) G4 -raportointiohjeiston mukaisesti. Yhteiskuntavastuun katsaus julkaistaan vuosittain, ja se on tarkoitettu keskeisille sidosryhmillemme.

Tämän katsauksen raportointijakso on tilivuosi (1.1.–31.12.2015). Edellinen, vuoden 2014 yhteiskuntavastuun raportti julkaistiin 31.3.2015.

Vuoden 2015 yhteiskuntavastuun katsaus kattaa kaikki Stockmann-konsernin omat toiminnot, jotka vuonna 2015 koostuivat kolmesta liiketoimintayksiköstä – Stockmann Retail, Real Estate ja Fashion Chains – 11 maassa, konsernin yhteisistä tukitoiminnoista ja pääkonttorista Helsingissä ja ostokonttoreista viidessä Aasian maassa. Yhteiskuntavastuun katsauksessa esitetyt luvut eivät sisällä tavaratalotoimintaa Venäjällä, sillä tämä on luokiteltu lopetetuksi toiminnoksi vuoden 2015 tilinpäätöksessä. Venäjän tavarataloliiketoiminta myytiin 1.2.2016. Vuoden 2014 vertailuluvut on oikaistu.

Toimitusketjua käsitellään olennaisuusanalyysin (s. 6–7) määrittämässä laajuudessa. Raportti ei sisällä tietoja Lindexin franchising-myymlöistä, joita on 37 myymälää kahdeksassa eri maassa. Niiden toiminnasta vastaa viisi franchising-kumppania.

GRI-indikaattorit on valittu olennaisuuden perusteella. GRI-sisältöindeksi löytyy tämän katsauksen lopusta.

Tavoitteenamme on raportoida olennaiset tunnusluvut Suomen ja Ruotsin osalta, jotka ovat päätoimintamaamme liikevaihdon ja henkilöstömäärän perusteella. Osa henkilöstöä ja ympäristöä koskevista tunnusluvuista raportoidaan vain Suomen osalta, jonka osuus konsernin liikevaihdosta oli 52 prosenttia vuonna 2015 ja henkilöstömäärästä 46 prosenttia vuoden lopussa. Nämä poikkeukset sekä mittaus- ja laskentaperiaatteet on kuvattu kyseisten tunnuslukujen yhteydessä. Tavoitteena on laajentaa raportointia näistä indikaattoreista vähitellen kattavammaksi.

Tämä Stockmannin yhteiskuntavastuun katsaus on laadittu GRI:n (Global Reporting Initiative) G4-raportointiohjeiston mukaisesti. Sovellamme ohjeiston peruslaajuutta (Core). Raportille ei ole tehty ulkopuolista varmennusta. Tilinpäätöksessä esitellyt taloudelliset tunnusluvut ovat ulkopuolisen varmentamia. G4-ohjeiston mukainen erityinen perussisältö on esitetty Stockmannin viiden yhteiskuntavastuun teeman mukaan.

Stockmannin tytäryhtiö Lindex julkaisee lisäksi oman yhteiskuntavastuuraporttinsa, jossa on tarkempaa tietoa Lindexin vastuullisuustyöstä. Lisätietoja löytyy myös osoitteesta lindex.com.

OLENNAISUUSANALYYSI

Stockmann määritteli olennaiset yhteiskuntavastuun näkökohdat GRI G4 -prosessin mukaisesti vuosina 2012–2014. Stockmannin olennaisuusanalyysiprosessi koostui seuraavista vaiheista: tunnistaminen, priorisointi ja vahvistaminen sekä arviointi. Prosessin vaiheet on esitetty yksityiskohtaisesti Stockmannin olennaisuusanalyysiprosessi -taulukossa.

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

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

Vuonna 2014 Stockmannin olennaiset teemat ja painopistealueet kartoitettiin GRI G4 -näkökohtiin verraten, ja raportoinnin laskentarajat määritettiin jokaisen olennaisen näkökohdan osalta. Vuonna 2015 Stockmann aloitti yhteiskuntavastuustrategian valmistelun vuosille 2016–2018. Strategiaprosessin aikana olennaisuusanalyysi arvioitiin uudelleen ja olennaiset yhteiskuntavastuun teemat päivitettiin. Näihin prosesseihin perustuen Stockmann on tunnistanut 31 olennaista näkökohtaa, jotka on luokiteltu viiden yhteiskuntavastuun teeman mukaan. Nämä teemat ja näkökohdat on esitetty sivun 8 taulukossa, ja ne myös määrittävät yhteiskuntavastuun katsauksen sisällön ja rakenteen.

STOCKMANNIN OLENNAISUUS-ANALYYSIPROSESSI (G4-18)

TUNNISTAMINEN	PRIORISOINTI JA VAHVISTAMINEN	ARVIONTI
		
<p>A Olennaiset aiheet tunnistettiin, keinoina:</p> <p>1. Sidosryhmäkysely ja haastattelut (asiakkaat, tavarantoimittajat, palveluntarjoajat, sijoittajat, tiedotusvälineet)</p> <p>2. Palaute asiakkailta, työntekijöiltä ja kansalaisjärjestöiltä</p>	<p>A Tunnistetut olennaiset aiheet priorisoitiin olennaisuus-analyysissa, perusteina:</p> <p>1. Vaikutus ja merkitys Stockmannin strategiaan</p> <p>2. Sidosryhmien kiinnostus</p> <p>B Olennaisuusarvio hyväksyttiin Stockmannin yhteiskuntavastuun ohjausryhmässä</p>	<p>A Stockmannin olennaiset teemat ja painopiste-alueet kartoitettiin GRI G4 -näkökohtiin verraten, ja raportoinnin laskentaratat määrätettiin jokaisen olennaisen näkökohdan osalta.</p> <p>B Olennaiset näkökohdat hyväksyttiin Stockmannin yhteiskuntavastuun ohjausryhmässä</p>
2012–2013	2012–2013	2012–2013

PÄIVITYKSIÄ JA TARKENNUKSIA VUONNA 2015



Strategiaprosessin aikana päivitettiin olennaiset yhteiskuntavastuun teemat

YHTEISKUNTAVASTUUN TEEMAT

Stockmannin yhteiskuntavastuun teemat	GRI G4 -näkökohta	Laskentaraja
Asiakkaat	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakastyytyväisyys (tuotteiden ja palveluiden merkinnät) • Markkinointiviestintä • Asiakkaiden yksityisyydensuoja 	Omat toiminnot
Henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> • Työllistäminen • Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet • Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet • Ihmisoikeusarvioinnit • Työterveys ja -turvallisuus • Koulutus • Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet • Tasa-arvoinen palkitseminen • Syrjinnän kieltäminen 	Omat toiminnot
Tuotteet	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaiden terveys ja turvallisuus • Tuotteiden määräystenmukaisuus • Tuotteiden ja palveluiden ympäristövaikutukset • Tuote- ja palvelutiedot • Ostokäytännöt (taloudelliset tulokset) • Tavarantoimittajien ympäristö-, ihmisoikeus- ja työolojen arviointi 	Omien merkkien hankintaketju ja oma tuonti Ostokäytännöt Stockmannin omissa toiminnoissa
Ympäristö	<ul style="list-style-type: none"> • Materiaalit • Energia • Päästöt • Vesi • Jätevedet ja jätteet • Kuljetukset 	Omat toiminnot Epäsuorat (scope 3) hiilidioksidipäästöt tietyltä osin
Talous ja hallinnointi	<ul style="list-style-type: none"> • Taloudelliset tulokset • Korruption vastaisuus • Kilpailun rajoittaminen • Ympäristöasioihin, työoloihin ja ihmisoikeuksiin liittyvien epäkohtien valitusmekanismit 	Omat toiminnot

SIDOSRYHMÄVUOROVAIKUTUS

Stockmannin keskeiset sidosryhmät tunnistettiin ja valittiin yhteiskuntavastuustrategian laatimisen yhteydessä ja olennaisuusprosessissa. Olemme tunnistaneet viisi sidosryhmää, joilla on suurin vaikutus liiketoimintaamme ja joihin liiketoimintallemme on suurin vaikutus. Käymme aktiivista ja jatkuvaa vuoropuhelua näiden sidosryhmien kanssa vahvistaaksemme suhteita ja ymmärtääksemme paremmin Stockmanniin kohdistuvia odotuksia ja toiveita. Nämä ryhmät ja sidosryhmävuoropuhelu esitellään pääpiirteittäin alla. Sidosryhmätoiminnassa esille nousseet keskeiset asiat ja huolenaiheet sekä vastauksemme niihin on esitetty katsauksen myöhemmissä osissa.

Asiakkaat

Asiakkaat ovat tärkein sidosryhmämme, ja yksi yhtiön arvoista on asiakkaidemme inspirointi. Käymme suoraa vuoropuhelua asiakkaiden kanssa myymälöissä sekä asiakaspalvelun ja sosiaalisen median kautta. Järjestämme asiakaskyselyjä ja Stockmann-tavarataloilla on asiakaspaneeli, jotta voisimme ymmärtää paremmin asiakkaiden tarpeita ja odotuksia Stockmannia kohtaan. Vuoden 2016 alussa käynnistimme Uutta Stockaa Tapiolaan -asiakastuntijaohjelman, jonka puitteissa asiakkaamme voivat osallistua sosiaalisen median kautta uuden tavaratalon suunnitteluun ja kehitykseen. Jaamme asiakkaille tietoa asiakaskohtaamisen, asiakaspalvelun, verkkosivustojen, painettujen aineistojen sekä raporttien kautta. Lisää aiheesta sivulla 10.

Henkilöstö

Arvostamme henkilöstöämme ja sen sitoutumista yrityksemme. Tavoitteemme on olla houkutteleva työnantaja työmarkkinoilla. Työskentelemme jatkuvasti työympäristön parantamiseksi ja kehittääksemme vuorovaikutusta työntekijöiden kanssa. Vuonna 2015 osana strategiatyötä Stockmannin arvot päivitettiin. Henkilöstö osallistui prosessiin keskustelemalla yksiköissä ja tiimeissä kuinka päivitettyt arvot näkyvät, tai voisivat näkyä, päivittäisessä työssä. Vuoden aikana Stockmannin työntekijät ovat osallistuneet vuorovaikutukseen ja käyneet vuoropuhelua monin eri tavoin. Stockmann on esimerkiksi järjestänyt Power Hour -keskusteluja, joissa johto ja tukitoimintojen työntekijät ovat keskustelleet yhdessä ajankohtaisista aiheista. Stockmann on osallistunut työntekijöitä keskusteluun ja kuunnellut heitä myös tutkimusten kautta. Henkilöstölle jaetaan tietoa muun muassa intranetin, tiimipalaverien ja tiedotustilaisuuksien avulla. Lisää aiheesta sivulla 12.

Osakkeenomistajat ja sijoittajat

Stockmann haluaa olla kiinnostava ja haluttu sijoituskohde pääomamarkkinoilla. Keskeisiä osakkeenomistajien ja sijoittajien esille nostamia aiheita ja huolenaiheita ovat tuloskehitys, strategian toteutuminen, taloudelliset tavoitteet ja osingonjako. Yhteiskuntavastuuseen liittyvät tiedustelut ovat jonkin verran lisääntyneet viime vuosina. Annamme osakkeenomistajille ja sijoittajille tietoa pörssiyhtiötä koskevien vaatimusten mukaisesti pörssitiedotteiden, tulos- ja vuosiraporttien, konsernin verkkosivuston, webcast-lähetysten ja säännöllisten sijoittajasuhdetapaamisten avulla. Osakkeenomistajien varsinainen yhtiökokous pidetään vuosittain yleensä maaliskuussa.

Tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat

Pitkäaikaiset suhteet tavarantoimittajiin ja palveluntarjoajiin ovat avainasemassa vastuullisuustyön ja tuotannon jatkuvan parantamisen kannalta. Tavoitteenamme on kehittää kumppanuuksimme, ja siten taata hyvät liiketoimintaolosuhteet kaikille osapuolille sekä paras mahdollinen palvelu asiakkaillemme. Kaikkien tavarantoimittajien odotetaan noudattavan Stockmannin toimintaperiaatteita. Käymme aktiivista ja suoraa vuoropuhelua omien merkkien tavarantoimittajien ja tuottajien kanssa paikallisten ostokonttoriemme kautta, järjestämällä kokouksia ja työpajoja sekä tekemällä säännöllisiä vierailuja tavarantoimittajien luo. Vuoropuhelua käydään myös tehtaiden ja tuotantoyksiköiden tarkastusten yhteydessä. Kannustamme tavarantoimittajiamme osallistumaan BSCI:n (Business Social Compliance Initiative) koulutuksiin ja työpajoihin. Tapaamme kansainvälisten ja kotimaisten brändituotteiden toimittajia säännöllisesti ostoneuvotteluissa, joissa keskustellaan myös vastuullisuusasioista. Lisää aiheesta sivulla 20.

Viranomaiset ja järjestöt

Käymme vuoropuhelua viranomaisten ja järjestöjen kanssa esimerkiksi verkostojen ja eri järjestöjen jäsenyyksien välityksellä sekä kehitystyön ja kehittämishankkeiden yhteydessä. Teemme yhteistyötä kansalaisjärjestöjen kanssa ja osallistumme erilaisiin hyväntekeväisyysprojekteihin. Jaamme tietoa verkkosivustollemme, vastaamme tiedusteluihin ja osallistumme keskustelutalouksiin. Vuonna 2015 sidosryhmien esiin nostamia aiheita olivat esimerkiksi toimitusketjun ihmisoikeusasiat, ruokahävikki ja elintarvikkeiden, kuten suklaiden, eettinen tuotanto.



Käymme aktiivista ja jatkuvaa vuoropuhelua sidosryhmien kanssa ymmärtääksemme paremmin meihin kohdistuvia odotuksia ja toiveita.

ASIAKKAAT

Asiakkaat ovat Stockmannin tärkein sidosryhmä ja yksi yrityksen arvoista onkin asiakkaiden inspirointi. Kuuntelemme ja arvostamme asiakkaitamme ja teemme jokaisesta asiakaskohtaamisesta erityisen. Haluamme kehittää vuoropuhelua asiakkaidemme kanssa ja ymmärtää paremmin heidän tarpeitaan ja odotuksiaan Stockmannia kohtaan. Stockmann noudattaa toiminnassaan voimassa olevaa kilpailu- ja yksityisyydensuoja koskevaa lainsäädäntöä ja edistää vapaata kilpailua toimialallaan.

ASIAKASTYYTYVÄISYYS

Stockmann-tavaratalot tunnetaan asiakaslähtöisestä palvelustaan. Erinomainen ja asiantunteva asiakaspalvelu saavutetaan henkilökunnan säännöllisellä koulutuksella alkaen perusteellisesta perehdyttämisestä. Stockmannin arvo ”Inspiroimme asiakkaitamme” ohjaa vahvasti yrityksen toimintaa. Keskitymme takaamaan alan parhaan palvelun, joka ylittää asiakkaan odotukset. Konsernin liiketoimintayksiköt kehittävät toimintaansa asiakastytyväisyystutkimusten sekä asiakas- ja henkilöstöpalautteen perusteella. Asiakassuhteesta kertovia tietoja hyödynnetään asiakaspalvelun ja myynnin kehittämisessä, henkilöstön päivittäisessä ohjaamisessa, osaamisen kehittämisessä, palkitsemisessa ja sitouttamisessa sekä koulutusohjelmien suunnittelussa.

Stockmannilla, Hobby Hallilla ja Lindexillä on omat asiakaspalauttekanavansa. Kaikille yhteydenottoa pyytäneille asiakkaille vastataan.

PR5 Asiakastytyväisyystutkimusten tulokset

Asiakastytyväisyyden mittaaminen on jatkuva prosessi Stockmann-tavarataloissa. Asiakaspalautteiden kautta ja asiakkaiden tyytyväisyyttä mittaamalla saamamme tieto on meille arvokasta ja antaa mahdollisuuden esimerkiksi tunnistaa kehitysalueita. Siksi vuonna 2015 aloimme järjestelmällisesti mittaamaan asiakastytyväisyyttä Net Promoter Score (NPS) -kyselytutkimuksin. Vuoden aikana lähetimme tuhansia asiakastytyväisyyskyselyjä. Vastausprosentti oli korkea. Eniten palautetta keränneet aiheet olivat asiakaspalvelu, tuotteet, palvelun ja tuotteiden saatavuus, verkkokauppa ja kampanjat. Tulosten mukaan asiakkaat kokevat esimerkiksi palvelun olevaan hyvää ja ammattimaista, mutta ovat huolissaan myyntihenkilöstön riittävydestä.

Vuonna 2014 Stockmann perusti asiakaspaneelin, jonka avulla asiakkaita sitoutetaan Stockmannin toimintaan. Paneeliin kuuluu tuhansia Stockmannin kanta-asiakkaita. Vuonna 2015 kanta-asiakkaat osallistuivat useisiin paneelikeskusteluihin. Keskustelua käytiin niin verkkokaupan kehitykseen ja kanta-asiakasohjelmaan liittyvistä aiheista kuin asiakaspalvelusta ja Herkusta.

Vuoden 2016 alussa käynnistimme Uutta Stockaa Tapiolaan -asiakastuntijaohjelman, jonka puitteissa asiakkaamme voivat osallistua sosiaalisen median kautta uuden tavaratalon suunnitteluun ja kehitykseen. Kevään 2016 aikana asiakastuntijat tulevat osallistumaan workshoppeihin koskien tavaratalokokemusta, ruokaa ja kodintuotteita sekä muotia ja kauneutta.

Asiakastytyväisyyttä mitataan Stockmannilla myös ovensuukyselyillä sekä tavarataloissa mystery shopping -menetelmän avulla. Kyselyiden lisäksi seuraamme keskustelua sosiaalisessa mediassa.

Vuonna 2015 Lindex järjesti kaksi asiakastytyväisyyskyselyä. Kyselyihin saatiin yli 80 000 vastausta Pohjoismaista vastausprosentin ollessa 42. Kyselyiden aiheet liittyvät asiakaspalveluun ja -kokemukseen myymälöissä. Tulosten perusteella Lindexin asiakkaat ovat joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yleiskokemuksensa ja suosittelisivat myymälää todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti. Asiakastytyväisyyskyselyiden perusteella Lindex paransi tyytyväisten asiakkaiden määrää yli viidellä prosentilla edellisestä vuonna 2014 tehdystä kyselystä.

MARKKINOINTIVIESTITÄ

Stockmann kunnioittaa kuluttajan oikeuksia ja toimii markkinoinnissaan vastuullisesti. Toimintatapa on osa konsernin Code of Conduct -toimintaperiaatteita. Markkinointiviestinnässämme noudatetaan Kansainvälisen Kauppakamarin markkinointisääntöjä (Consolidated ICC Code on Advertising and Marketing Communication Practice), kuluttajansuojalaki ja omaa markkinointistrategiaamme.

Vältämme markkinointiviestinnässä harhaanjohtavia käytäntöjä kuten virheellisiä ja harhauttavia viestejä tai oleellisen tiedon poisjättämistä. Markkinointimme ei ole koskaan epäasiallista tai



Kuuntelemme ja arvostamme asiakkaitamme ja teemme jokaisesta asiakaskohtaamisesta erityisen.

loukkaavaa. Kaikki yhtiömme markkinointisuunnittelijat tuntevat nämä käytännöt ja noudattavat niitä. Kunkin liiketoimintayksikön markkinointijohtaja valvoo käytäntöjä.

Asiakkaiden toiveita ja tarpeita on selvitetty laajasti osana Stockmannin strategiatyötä. Arvolupauksemme on tarjota ensiluokkainen ostoskokemus ja varmistaa, että olemme asiakkaan luottamuksen arvoisia joka päivä, kaikissa palvelutilanteissa ja kaikissa kanavissa.

Lindex seuraa brändimielikuvan kehitystä brändiseurannan avulla. Kuuntelemme aina palautetta ja muutamme toimintaamme tarpeen mukaan. Suurin osa markkinointia koskevasta palautteesta on myönteistä, mutta Lindex on saanut jonkin verran kritiikkiä koskien mallien valintaa ja lastenvaatteiden sukupuolisdonnaisuutta.

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

Stockmannin liiketoimintayksiköt tukevat hyväntekeväisyysjärjestöjen voittoa tavoittelemattomia hankkeita osana kaupallisia kampanjoita ja toimintaansa. Lisätietoa on sivulla 32.

PR6 Kiellettyjen tai kiistanalaisten tuotteiden myynti

Stockmann ei myy kiellettyjä tuotteita. Stockmann-konsernin liiketoimintayksiköt laativat tarpeen mukaan tuotevalikoimia sekä ostotoimintaa koskevia linjauksia. Toimittajia koskevat vaatimukset kieltävät tietyt käytännöt omien merkkimme valmistuksen osalta, mukaan lukien farkkujen hiekkapuhallusmenetelmän, ja asettavat eläinten oikeuksia koskevia perusvaatimuksia koskien muun muassa angora- ja merinovillaa, nahkaa, turkiksia, höyheniä ja untuvaa, sekä linjauksia puuvillalle ja kemikaaleille. Stockmann-tavarataloilla on lisäksi vastuullisuutta koskevia tuotelinjauksia, jotka koskevat trooppisista luonnonmetsistä peräisin olevaa puuta, kala- ja äyriäistuotteita sekä munia. Kaikki tuotelinjaukset on julkaistu konsernin verkkosivuilla. Iloitulitteiden myynti lopetettiin tavarataloissa vuonna 2012. Lindex ei myy aitoa turkista sisältäviä tuotteita.

Palaute, joka liittyy tuotevalikoimassamme oleviin kiistanalaisiin tuotteisiin, otetaan tarkasti huomioon ostotoiminnoissa. Asiakkaat ovat vuosien varrella esittäneet kysymyksiä ja huomioita koskien tiettyjä tuotteita Stockmann-tavaratalojen valikoimissa. Näitä tuotteita ovat muun muassa turkistuotteet, minkä seurauksena

turkkeja ei enää pidetä valikoimassa. Kysymyksiä ovat herättäneet myös tietyt tonnikalat ja trooppiset katkaravut, jotka ovat WWF:n punaisella listalla. Tämän johdosta tuoreen tonnikalan myynnissä on tapahtunut muutoksia. Lisäksi etsimme trooppisille katkaravuille jatkuvasti vihreällä listalla olevia vaihtoehtoja saatavuuden mukaan. Hanhenmaksan osalta olemme varmistaneet ranskalaiselta toimittajalta eläinten kasvatustilanteiden vastuullisuuden ja tarjoamme tuotteen osalta myös kotimaisia vaihtoehtoja, jotka eivät ole kiistanalaisia.

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

Raportointivuoden aikana Suomen mainonnan eettiselle neuvostolle tehtiin yksi Stockmannin markkinointikampanjaa koskeva valitus, joka todettiin perusteettomaksi. Ruotsin Reklamombudsmannen (RO) -mainonnanvalvontajärjestölle ei tehty yhtään valitusta Lindexin markkinointiin liittyen vuonna 2015. RO ei ole koskaan huomauttanut Lindexiä tai todennut sen rikkoneen mainontaa koskevia normeja. Lainsäädäntöä tai vapaaehtoisia toimintaperiaatteita ei rikottu vuoden 2015 aikana.

ASIAKKAIDEN YKSITYISYYDENSUOJA

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

Stockmann-konsernin liiketoimintayksiköillä on kolme kanta-asiakasohjelmaa: Stockmannin ja Hobby Hallin kanta-asiakasohjelmat sekä More at Lindex -kanta-asiakasohjelma. Näillä on yhteensä noin 6,9 miljoonaa kanta-asiakasta. Liiketoimintayksiköt pitävät kanta-asiakkaisiin säännöllisesti yhteyttä ja tarjoavat heille tarjouksia ja rahanarvoisia etuja. Kanta-asiakasjärjestelmien rekisteriselosteet löytyvät kunkin yksikön verkkosivuilla.

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

PR8 Asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä

Vuonna 2015 Stockmann sai useita asiakkaiden henkilötietojen käsittelyä koskevia yhteydenottoja. Tapaukset käsiteltiin, eivätkä ne johtaneet jatkotoimenpiteisiin. Viranomaisilta ei saatu kanta-asiakasjärjestelmiä koskevia valituksia tai huomautuksia.

HENKILÖSTÖ

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

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

TYÖLLISTÄMINEN

Stockmann-konserni on merkittävä työllistäjä: vuoden 2015 lopussa yhtiöllä oli jatkuvissa toiminnoissa yhteensä 9 734 (12 143) työntekijää 16 maassa. Henkilöstömäärän väheneminen johtui pääasiassa Seppälän myymisestä keväällä 2015. Suurin henkilöstömäärä oli Stockmann Retail -liiketoimintayksikössä, jossa oli vuoden lopussa 4 471 (5 898) työntekijää. Vuoden lopussa Lindexillä työskenteli yhteensä 4 733 (4 870) työntekijää, Real Estate -liiketoimintayksikössä 71 (18) työntekijää, Stockmannin konsernihallinnossa 325 (136) työntekijää ja yhtiön ostokontoreissa 134 (161) työntekijää.

Vuoden 2015 lopussa Stockmann allekirjoitti sopimuksen Venäjän tavaratalotoiminnan myymisestä Reviva Holdings Limited -yhtiölle, joka omistaa kansainvälisen Debenhams-tavaraloketjun venäläisen franchising-yhteistyökumppanin, Debrussin. Kaupan mukana noin 2 300 työntekijää siirtyi Stockmann Retailista uudelle omistajalle 1.2.2016. Noin 170 työntekijää siirtyi vuoden 2015 aikana uusien työnantajien palvelukseen.

liiketoimintojen myymisen tai liikkeenluovutuksen myötä (Aka-teeminen Kirjakauppa, Musti ja Mirri ja Hamleys).

Taloudellisen tuloksen heikentymisen seurauksena Stockmann käynnisti vuoden 2015 alussa tehokkuusohjelman, jonka tavoitteena ovat 50 miljoonan euron vuosittaiset kustannussäästöt. Tehokkuusohjelma vaikutti sekä vakituisten että määräaikaisten työntekijöiden määrään Suomen ja Venäjän tukitoiminnoissa ja Lindexin pääkonttorissa Ruotsissa.

Yksi tehokkuusohjelman merkittävimpiä osa-alueita on Stockmannin tukitoimintojen prosessien ja rakenteiden uudistaminen, koska ne suunniteltiin aiemmin palvelemaan laajempaa liiketoimintaa ja kasvustrategiaa. Tukitoiminnoissa keväällä 2015 käynnistetyt yhteistoimintaneuvottelut koskivat noin 1 100 työntekijää ja johtivat lähes 200 henkilön vähennykseen, josta 90 vähennettiin irtisanomisten kautta. Stockmann tuki irtisanottuja työntekijöitä erilaisin toimenpitein. Työntekijöille tarjottiin esimerkiksi koulutusta ja kursseja sekä mahdollisuutta keskittyä uuden työn hakemiseen, omien vahvuuksien tunnistamiseen ja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen.

Toinen tehokkuusohjelman merkittävä osa oli päätös Oulun tavaratalon sulkemisesta vuoden 2017 alussa, joka johtaa noin 230 työntekijän vähentämiseen. Keväällä 2015 Stockmann käynnisti Voimaohjelmaksi nimetyn hankkeen tukeakseen Oulun tavaratalon henkilöstöä muutoksessa. Työsuojelurahaston tukema ohjelma ylläpitää henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia sekä auttaa työntekijöitä työllistymään esimerkiksi työnhakuun liittyvien valmennusten avulla.

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

Työsopimus

Määräaikaisten työntekijöiden tarve on vähittäiskaupassa suuri, koska etenkin kesä- ja joulusesongit lisäävät kausityöntekijöiden tarvetta. Stockmann-konsernin työntekijöistä 20 prosentilla oli määräaikainen työ sopimus vuonna 2015. Määräaikaisista työntekijöistä naisia oli 92 prosenttia ja miehiä 8 prosenttia.



Arvostamme työntekijöitämme ja kohtelemme heitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.

Vuonna 2015 vakituisista työntekijöistä naisia oli 85 prosenttia ja miehiä 15 prosenttia. Kokopäiväisiä työntekijöitä oli 3 764 henkilöä, joista naisia oli 82 prosenttia ja miehiä 18 prosenttia koko työvoimasta. Osa-aikaisia työntekijöitä oli 5 970 henkilöä, eli 61 prosenttia koko työvoimasta. Osa-aikaisista työntekijöistä 90 prosenttia oli naisia ja 10 prosenttia oli miehiä.

Kausivaihtelut

Stockmann-tavaratalot ja Lindex tarjoavat monille nuorille mahdollisuuden tutustua kaupan alan toimintaan esimerkiksi oppilaitosten käytännön harjoittelujaksojen kautta. Vuonna 2015 Stockmannin Suomen tavarataloissa oli noin 1 500 kausityöntekijää sekä kevään että syksyn Hulluilla Päivillä. Osa Hullujen Päivien työntekijöistä palkattiin rekrytointitoimiston kautta. Lisäksi tavaratalot ja tukitoiminnot tarjosivat raportointivuoden aikana työkokemusta lähes 500 kesätyöntekijälle ja yli 400 harjoittelijalle.

Lindex tarjoaa harjoittelupaikkoja sekä pääkonttorissa että myymälöissä ja tekee vakiintunutta yhteistyötä eri yliopistojen kanssa harjoittelupaikkojen suhteen. Pääkonttorissa työskentelee vuosittain noin 20 harjoittelijaa, suurin osa suunnittelu- ja osto-organisaatiossa. Lisäksi Lindex palkkaa joka vuosi noin 20 kausityöntekijää kesä- ja joululomien ajaksi. He työskentelevät pääkonttorin jakelukeskuksessa tai talousosastolla. Lindexin myymälöissä lisätyövoimaa tarvitaan kesä- ja joululomien aikaan. Lisätyövoiman tarve ratkaistaan pääasiassa tarjoamalla myymälöiden osa-aikaisille ja ekstra-työntekijöille enemmän tunteja.

Alueellinen jakauma

Stockmann-konsernin työntekijöistä enemmistö, 4 455 henkilöä, työskenteli Suomessa. Miesten osuus oli 22 prosenttia ja naisten osuus 78 prosenttia koko työvoimasta. Ruotsissa työntekijöitä oli yhteensä 2 550, joista miehiä oli 5 prosenttia ja naisia 95 prosenttia. Yhteensä näiden kahden maan työntekijät muodostavat 72 prosenttia koko henkilöstömäärästä, joka oli 9 734 (12 143) henkilöä.

Itsenäiset ammatinharjoittajat ja freelancerit

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

G4-11 Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö

Suomessa noin 82 (82) prosenttia Stockmann-konsernin henkilöstöstä on työehtosopimusten piirissä. Kaikki Lindexin työntekijät Ruotsissa, Norjassa ja Suomessa (ylempiä toimihenkilöitä lukuun ottamatta) ovat työehtosopimusten piirissä. Stockmann kunnioittaa henkilöstönsä järjestäytymisvapautta ja oikeutta työehtosopimustoimintaan. Yhtiö ei seuraa järjestäytymisastetta, mutta tilastoi Suomessa sellaiset työntekijät, joiden ammattiyhdistysmaksu pidätetään palkasta. Vuonna 2015 Suomessa työskentelevästä henkilökunnasta 31 (30) prosenttia

oli jäsenmaksuperinnän piirissä. Muissa toimintamaissa ei ole kerätty tilastoja järjestäytymisestä.

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

Henkilöstön vaihtuvuus oli jatkuviissa toiminnoissa 17 prosenttia (2014: 21 prosenttia mukaan lukien lopetetut toiminnot) vuonna 2015. Vaihtuvuus kuitenkin riippuu paljolti paikallisista työmarkkinoista. Suomessa henkilöstön vaihtuvuus oli 11 (13) prosenttia ja Ruotsissa 5 (4) prosenttia. Tietoa henkilöstön vaihtuvuudesta sukupuolen ja ikäryhmän mukaan ei ole kerätty vastaavalla tarkkuudella.

LA2 Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle merkittävässä toimipaikossa

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

Useimmissa maissa työntekijöille tarjotaan selkeästi lainsäädännön ylittäviä etuuksia, kuten sairausvakuutuksia ja ateriaetuja. Kaikki työntekijät voivat ostaa tuotteita konsernin myymälöistä henkilökunta-alennuksella. Stockmann tukee vakituisten työntekijöiden virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa esimerkiksi tukemalla liikuntamahdollisuuksia ja erilaisilla henkilöstökehoilla. Vuonna 2015 yhtiö tuki henkilöstön vapaa-ajan toimintaa noin 100 000 eurolla Suomessa.

Stockmann palkitsee vuosittain pitkäaikaisia työntekijöitä ansiomerkeillä. Perinne sai alkunsa vuonna 1924, ja 90 vuoden aikana on jaettu yli 22 000 ansiomerkkiä. Ansiomerkkejä jaetaan 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 ja 50 vuoden työurasta Stockmann-konsernissa. Vuonna 2015 Stockmannin työntekijöille myönnettiin yhteensä 741 (740) ansiomerkkiä, joista 546 jaettiin Suomessa, 96 Venäjällä ja 99 Baltian maissa. Suomessa palkittiin yksi työntekijä 45-vuotismerkkillä ja 8 työntekijää 40-vuotismerkkillä. 50 vuoden palveluksesta on myönnetty harvoin ansiomerkkejä: vuodesta 1924 niitä on myönnetty yhteensä 69 kappaletta.

Ruotsissa Lindexillä on oma palkitsemisjärjestelmänsä, jossa työntekijä palkitaan 25 vuoden palveluksesta. Lisäksi kaikissa yksiköissä työntekijöitä muistetaan heidän 50-vuotissyntymäpäivänään.

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

TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNANTAJAN VÄLISET SUHTEET

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

Stockmann on ollut edelläkävijä yhteistoiminta-asioissa Suomessa. Henkilöstölautakunta perustettiin vuonna 1924 – yli viisikymmentä vuotta ennen kuin laki yhteistoiminnasta yrityksissä säädettiin vuonna 1979. Suomessa liiketoimintayksiköillä on omat henkilöstölautakunnat, jotka kokoontuvat neljä kertaa vuodessa. Samanlaista toimintamallia noudatetaan myös Baltian maissa. Suomen henkilöstöasioita käsitellään yhtymälautakunnassa, joka kokoontuu kaksi kertaa vuodessa.

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

Vuonna 2015 Stockmann ja Stockmannin ylempiä toimihenkilöitä edustava yhdistys (SYT ry) allekirjoittivat luottamusmies-sopimuksen, jonka myötä Stockmann tunnusti ylempät toimihenkilöt itsenäiseksi henkilöstöryhmäksi.

Vuoden 2015 aikana Stockmannin henkilöstöä on osallistettu monin tavoin vuorovaikutukseen ja keskusteluun. Stockmannin johto on esimerkiksi järjestänyt säännöllisen Power Hour -tilaisuuden, jossa johtajat ja tukitoimintojen työntekijät ovat keskustelleet ajankohtaisista teemoista ja asioista. Näissä keskusteluissa on kiinnitetty huomiota erityisesti strategiaan sekä siihen liittyviin kehityshankkeisiin ja projekteihin.

LA4 Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika ja sen sisältyminen kollektiivisiin

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

JÄRJESTÄYTYMIS- JA TYÖEHTOSOPIMUSOIKEUDET

Stockmann-konserni kunnioittaa työntekijöidensä perusoikeuksia, kuten järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta. Olemme tietoisia siitä, että hankintaketjussamme nämä oikeudet ovat vaarassa jäädä toteutumatta, ja siksi

tuemme niiden toteutumista BSCI:n toimintaperiaatteiden kautta, joissa on järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevat vaatimukset, sekä muilla toimenpiteillä, joita kuvataan luvussa 'Tavarantoimittajien ihmisoikeus- ja työolojen arviointi' sivulla 22.

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

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

IHMISOIKEUSARVIOINNIT

Stockmann-konserni kunnioittaa ja edistää kaikkia ihmisoikeuksia, kuten yhtiön toimintaperiaateissa on määritelty.

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

Suurin osa Stockmann-konsernin omista työntekijöistä työskentelee maissa, jotka BSCI on luokitellut alhaisen riskin valtioiksi ihmisoikeusrikkomusten kannalta. Sen vuoksi Stockmannin omista toiminnoista ei ole suoritettu ihmisoikeuksien arviointia. Ihmisoikeuksiin liittyvien riskien arvioinnista hankintaketjussa kerrotaan luvussa 'Tavarantoimittajien ihmisoikeus- ja työolojen arviointi' sivulla 22.

TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS

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

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

Sairauspoissaolojen osuus oli 4,4 (4,1) prosenttia säännöllisestä työajasta Suomessa vuonna 2015, ja vastaava luku muissa toimintamaissa oli 4,6 (2014: 4,0 mukaan lukien lopetetut toiminnot) prosenttia työajasta. Suomessa raportoitiin yhteensä 127 (185) työtaturmaa, joista yksi johti vakavaan loukkaantumiseen. Ruotsissa raportoitiin yhteensä 113 (57) työtaturmaa. Useimmat sekä Suomessa että Ruotsissa tapahtuneista työtaturmista liittyivät kodin ja työn välisiin matkoihin ja olivat lähinnä liukastumisia.

Vuonna 2015 työterveyshuollon piiriin kuuluivat Suomessa kaikki työntekijät, joiden työsuhte oli kestänyt vähintään neljä kuukautta, eli kaikkiaan 3 691 (4 999) henkilöä. Suomessa konsernin yksiköiden työterveyshuolto on järjestetty oman työterveysaseman ja ulkoistettujen palvelujen avulla. Helsingissä konsernin oma työterveysasema palvelee pääasiallisesti kaikkia pääkaupunkiseudun työntekijöitä. Muualla maassa sekä Suomen Lindexillä työterveyshuolto on ulkoistettu. Suomessa työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 1,9 (1,9) miljoonaa euroa. Työterveyshuollon nettokustannus työntekijää kohden vuonna 2015 Suomessa oli noin 190 (175) euroa. Sukupuolijakaumaan liittyviä tietoja ei tällä hetkellä ole saatavilla.

KOULUTUS

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

LA9 Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden jaoteltuna sukupuolen mukaan henkilöstöryhmittäin

Koulutustuntien määrä Lindexillä vuonna 2015 oli yhteensä 54 075 (69 360) tuntia eli 7 210 päivää. Määrä vastaa 11,1 (13,6) tuntia työntekijää kohden. Koulutustuntien määrä Stockmannilla Suomessa oli yhteensä 29 300 tuntia eli 3 900 päivää. Stockmann Retail ja Real Estate -liiketoimintayksiköiden esimiehiä Suomessa koulutettiin yhteensä noin 7 700 tunnin verran, eli 980 päivää, erilaisilla kursseilla.

Muiden henkilöstöryhmien ja toimintamaiden osalta koulutustunneista ei ole kerätty yhtä tarkkoja tilastoja, mutta yhteenveto niistä esitetään seuraavassa.

Stockmann järjestää Suomessa erilaisia kursseja, joissa keskitytään tuotetunemukseen ja palveluihin sekä uusien työntekijöiden myyntikoulutukseen. Kaikki tavaratalojen uudet työntekijät osallistuvat esimerkiksi BASE-koulutukseen.

Vuonna 2015 käynnistettiin uusi esimiehille suunnattu 'Strategiasta tehokkaaseen toimintaan' -koulutusohjelma, jonka tavoitteena on vahvistaa esimies- ja johtamistaitoja keskittyen strategiaan ja arvoihin perustuvaan, inspiroivaan johtamiseen. Koulutukseen osallistui yhteensä 130 johtajaa ja esimiestä tukitoiminnoista ja tavarataloista, ja koulutustunteja kertyi keskimäärin 24 tuntia henkilöä kohden.

Tavaratalojen esimiehille ja henkilöstölle käynnistettiin uusi koulutusohjelma nimeltä 'Jokaisesta Timantti'. Koulutuksen tavoitteena on parantaa valmennustaitoja ja suorituksen johtamista parempien tulosten saavuttamiseksi myynnissä ja asiakaspalvelussa. ICT ja Digital Retail -toimintojen henkilöstöä koulutettiin hyödyntämään uutta projektinhallinnan menetelmää 'Scrumia', joka mahdollistaa ketterämmän kehityksen ja työtyön.

Raportointivuoden aikana lanseerattiin Stockmann-konsernin toimintaperiaatteisiin perehdyttävä Code of Conduct -verkkokoulutusohjelma. Tavoitteena on, että jokainen Stockmannin työntekijä suorittaa koulutuksen vuoteen 2017 mennessä ja toimii määriteltyjen toimintaperiaatteiden mukaisesti. Vuoden 2015 loppuun mennessä 35 prosenttia Stockmannin tukitoimintojen henkilöstöstä ja tavaratalojen esimiehistä oli suorittanut koulutuksen.

Stockmannin omien merkkien sisäänostajille ja ostopäälliköille järjestettiin vuoden aikana useita hankintaketjun yhteiskuntavastuuta käsitteleviä infotilaisuuksia. Tilaisuudet tukivat tavoitetta vastuullisesta, läpinäkyvästä ja jäljitettävästä muotituotteiden hankintaketjusta. Henkilöstön ympäristötietoisuutta lisätään jatkuvalla koulutuksella ja säännöllisillä sisäisillä tiedotteilla, joista kerrotaan lisää kohdassa 'Ympäristö', sivulla 25.

Raportointivuoden aikana organisaatiossa tapahtui monia muutoksia. Stockmannin tukitoimintojen johdolle ja esimiehille järjestettiin valmennusta muutoksenhallinnassa ja johtamisessa vaikeina aikoina sekä yhteistoimintaneuvotteluihin ja irtisanomisiin liittyvää koulutusta. Uuden organisaatiomallin käyttöönottoa tukitoiminnoissa tuettiin erilaisin avainhenkilöstön koulutuksella, joissa noin 180 henkilöä osallistui sekä henkilökohtaiseen valmennukseen että ryhmävalmennukseen. Työntekijöille järjestettiin myös vapaaehtoista ryhmävalmennusta. 17 tilaisuuteen osallistui noin 200 henkilöä tukitoiminnoista.

Lindexillä jatkuvaa ammatillista kehittymistä tuetaan sisäisten koulutusten ja tapahtumien avulla. Lindexillä on oma Souls-ohjelma, jonka avulla etsitään koko ketjun menestystä vauhdittavia ratkaisuja. Kolmivaiheisen Lindex-johtajuusohjelman koulutuksia pidettiin pääkonttorilla, ja koulutustunteja kertyi keskimäärin 16 tuntia esimiestä kohden. Esimiehet perehtyivät noin 10 hengen ryhmissä työympäristöön, työläinsäädäntöön, palkkaukseen, budjetointiin ja viestivään johtajuuteen liittyviin asioihin. Asiakaskokemukseen ja Brand Platfomiin keskittyviin

koulutuksiin osallistui noin 500 työntekijää. Noin 200 henkilöä osallistui myös työpajoihin ja tiimikoulutuksiin.

Sukupuolijakaumaan ja henkilöstöryhmiin perustuvaan jaoteluun liittyviä tietoja ei ole tällä hetkellä saatavilla.

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

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

Stockmannilla on käytössä työkyvyn varhaisen tuen malli, joka koostuu työkykykeskustelusta, sairauspoissaolojen seurannasta, työhön paluun tuesta ja päihdeohjelmasta. Työkykykeskustelu on esimiesten työväline. Luottamuksellisissa keskusteluissa esimies ja työntekijä voivat käsitellä työntekijän työkyvyssä tapahtuneita muutoksia. Sairauspoissaolojen seuranta vaatii esimiehen ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä, ja joskus mukana ovat myös henkilöstön ja henkilöstöhallinnon edustajat. Mikäli sairauspoissaolot ylittävät 30 päivää tai 10 sairauslomajaksoa vuodessa, esimies kutsuu työntekijän työkykykeskusteluun. Stockmannilla käytetään aktiivisesti erilaisia työhön paluun tukimuotoja, kuten työkokeilua ja osasairauslomaa. Yhtiössä on käytössä myös päihdeohjelma päihteiden väärinkäyttöön puuttumiseksi. Varhaisen tuen mallin periaatteet löytyvät yhtiön intranetistä ja niitä päivitetään säännöllisesti, viimeksi syyskuussa 2015.

Stockmannin työterveyshuollossa työkykyasioita käsitellään jokaisella vastaanottokäynnillä ja työntekijöille kerrotaan ammatitaitaudeista ja muista työhön liittyvistä riskeistä sekä opastetaan tarvittaessa esimerkiksi työergonomiassa. Työkyvyn tukemista ovat myös esimiehen antama tuki, turvallinen työympäristö ja mahdollisuus ravitsevaan ruokaan työpäivän aikana. Ehkäisevään työhön paneudutaan myös koko konsernin työturvallisuuspäivänä, joka järjestettiin viimeksi keväällä 2015.

MONIMUOTOISUUS JA TASAVERTAISET MAHDOLLISUUDET; TASA-ARVOINEN PALKITSEMINEN; SYRJINNÄN KIELTO

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

Stockmannilla on tasa-arvosuunnitelma, jota päivitetään säännöllisesti ja jonka yhtiön henkilöstölautakunta hyväksyy (ks. 'Työntekijöiden ja työnantajan väliset suhteet'). Tasa-arvosuun-

nitelman tarkoituksena on nostaa esiin tilastojen avulla rakenteellisia ongelmia työtehtävissä ja asettaa parannustavoitteita entistä tasa-arvoisemman työympäristön saavuttamiseksi.

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

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

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

Vuonna 2015 konsernin henkilöstöstä naisia oli 87 prosenttia ja miehiä 13 prosenttia. Naispuolisten esimiesten osuus on korkea kaikissa toiminnoissa: Suomessa ja ulkomailla työskentelevistä esimiestason työntekijöistä naisia oli 59 prosenttia vuonna 2015. Stockmannin hallituksessa kahdeksasta jäsenestä kolme (2014: kahdeksasta jäsenestä kolme) oli naisia. Hallituksen jäseniä valittaessa pyritään huomioimaan monimuotoisuus siten, että henkilöt edustavat eri ammattikuntia, koulutusaloja, kansainvälistä taustaa, ikää ja sukupuolta. Konsernin johtoryhmään kuului kaksi (2014: kaksi) naista.

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

LA13 Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin merkittävässä toimipaikoissa

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

Naisten ja miesten palkkatasa-arvoa seurataan Suomessa tunti- tai kuukausipalkkaindeksillä, jossa naisten palkkaa verrataan miesten palkkaan (indeksi 100) henkilöstöryhmittäin. Indeksit on päivitetty viimeksi 31.12.2015 ja se kattaa Suomen henkilöstön. Indeksit on suuntaa-antava, sillä se ei ota huomioon tehtävien erilaisuutta tai vaatimustasoa. Myyjien, varastotyöntekijöiden ja konttorityöntekijöiden palkat perustuvat kaupan alan työehtosopimukseen sekä työpaikan sijainnista riippuvaan elintasokustannusluokitukseen ja työkokemukseen.

Naisten peruspalkan suhde miesten palkkaan on henkilöstöryhmittäin seuraava: myyjät, tuntipalkka, indeksi 100; varasto-työntekijät, tuntipalkka, indeksi 98; konttorityöntekijät, kuukausipalkka, indeksi 97; ylemmät toimihenkilöt ja johtotehtävissä työskentelevät, kuukausipalkka, indeksi 87.

HR3 Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet

Yhtiötä ei epäilty, syytetty eikä tuomittu syrjinnästä raportointikauden aikana.

HENKILÖSTÖLUKUJA

	2015	2014	2013	2012	2011
Henkilöstön määrä 31.12.	9 734*	12 143*	15 441	16 041	15 960
Suomessa	4 455	6 382	7 033	7 553	7 237
ulkomailla	5 279*	5 761*	8 408	8 488	8 723
Henkilöstö keskimäärin	10 762*	12 157*	14 963	15 603	15 964
Henkilöstö kokoaikaiseksi muutettuna, keskimäärin	7 643*	8 916*	11 422	11 898	12 172
Henkilöstön keski-ikä	36*	35	35	34	34
Suomessa	38	36	35	34	34
ulkomailla	35*	35	34	34	37
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, keskimäärin %	17*	21	23	26	30
Suomessa	11	8	10	13	15
ulkomailla	22*	30	34	37	42
Sairauspoissaolot, %	4,5*	4,1	4,2	4,5	4,9
Suomessa	4,4	4,1	3,8	4,2	4,5
ulkomailla	4,6*	4,0	4,6	4,8	5,6
Koko/osa-aikaisten osuus henkilöstöstä, %	39/61*	43/57	44/56	42/58	45/55
Suomessa	47/53	45/55	45/55	42/58	43/57
ulkomailla	32/68*	41/59	43/57	42/58	46/54
Raportoidut työtapaturmat työpaikalla Suomessa, kpl	127	185	238	212	243
Henkilöstökulut, milj. euroa	321,5*	356,3*	397,8	405,1	390,0
Henkilöstökulut, osuus liikevaihdosta %	22,4*	22,2*	19,5	19,1	19,4
Henkilöstön koulutusmenot (ilman välittömiä palkkakustannuksia), milj. euroa	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8

* Jatkuvat toiminnot

TUOTTEET

'Vastaamme lupauksistamme' on yksi yhtiömme arvoista ja se varmistaa, että toimimme vastuullisesti ihmisiä ja ympäristöä arvostaen. Tarjoamme asiakkaillemme mahdollisuuden tehdä vastuullisia valintoja laajasta tuotevalikoimastamme ja kiinnitämme huomiota hankintaketjumme vastuullisuuteen, läpinäkyvyyteen ja jäljitettävyyteen.

Stockmannin tavaratalot ja Lindexin muotimyymälät tarjoavat laajan tuotevalikoiman, johon kuuluu yli 830 000 tuotenimikettä. Myytävien tuotteiden on aina täytettävä niille asetetut laatuun, ympäristöön ja tuoteturvallisuuteen liittyvät vaatimukset.

ASIAKKAIDEN TERVEYS JA TURVALLISUUS; TUOTTEIDEN MÄÄRÄYSTENMUKAISUUS

Stockmann-konserni vastaa siitä, että myynnissä olevat tuotteet ovat turvallisia eivätkä aiheuta vaaraa asiakkaan terveydelle tai omaisuudelle.

Yhtiön osto-organisaatio huolehtii siitä, että tuotteet täyttävät voimassaolevat kemikaali- ja tuoteturvallisuuslainsäädännön ja muiden säädösten vaatimukset. Valmistajat ja maahantuojat testaavat tuotteita säännöllisesti. Stockmann testaa tuotteita omien merkkien ja oman maahantuonnin osalta. Testaus tapahtuu näytteiden avulla ja riskianalyysin pohjalta. Tuotetesteillä varmistetaan, että tuotteet täyttävät kaikki lainsäädännössä asetetut laatu- ja turvallisuusvaatimukset sekä mahdolliset Stockmannin omat, lainsäädäntöä tiukemmat vaatimukset.

Lisäksi Stockmann seuraa EU:n tuotevirheilmoituksia tiedottaakseen asiakkaitaan mahdollisimman nopeasti tuotteista, jotka voivat olla käyttäjälleen vaarallisia. Euroopan Unionin nopean tietojenvaihtojärjestelmän RAPEX:n avulla jäsenvaltiot ja komissio voivat vaihtaa tietoja toimista, joilla estetään tai rajoitetaan vakavan vaaran kuluttajien terveydelle ja turvallisuudelle aiheuttavien tuotteiden markkinointia ja käyttöä. RAPEX ei koske elintarvikkeita, lääkkeitä eikä lääkinnällisiä laitteita, joita varten on omat

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

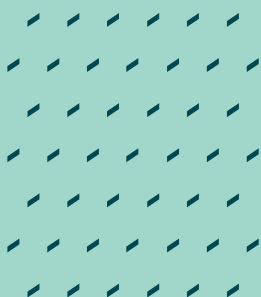
Stockmannin Herkulla ja yhtiön keskuskeittiöllä on kattavat sisäiset laadunvalvonta- ja testausjärjestelmät tuoteturvallisuuden varmistamiseksi. Keskuskeittiö täyttää toiminnassaan viranomais-ten ja lainsäädännön vaatimukset ja haluaa kehittää toimintaansa entistä paremmaksi. Stockmannin keskuskeittiö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

Keskuskeittiö valmistaa Meals-, Deli-, sushi- ja kahvilatuotteita viiteen tavarataloon pääkaupunkiseudulla ja Tampereella. Vuonna 2015 Stockmann aloitti keskuskeittiön uudistusprojektin, jonka tavoitteena on parantaa keittiön toimintaa kokonaisuudessaan.

Tuotteiden takaisinvedot käsitellään Stockmannin takaisinvento-ohjeiden mukaisesti. Ohjeet määrittelevät vastuut ja tarvittavat toimenpiteet ja ne koskevat sekä elintarvikkeita että muita tuotteita. Takaisinvento-ohjeet ovat yhteiskuntavastuun ohjausryhmän hyväksymät.

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

Vuonna 2015 Stockmannin tavarataloissa myynnissä olleista omien merkkien tuotteista ei ollut julkisia takaisinventoja. Myöskään Stockmannin keskuskeittiön tuotteissa tai Stockmannin maahantuomissa tuotteissa ei todettu tuotteen takaisinvento edellyttäviä vikoja tuoteturvallisuudessa, laadussa tai vastaavissa seikoissa. Raportointivuoden aikana ei aiheutunut omia merkkituotteita koskevia terveyteen tai turvallisuuteen liittyviä oikeustoimia tai sakkoja.



Tarjoamme asiakkaillemme mahdollisuuden tehdä vastuullisia valintoja laajasta tuotevalikoimastamme ja kiinnitämme huomiota hankintaketjumme vastuullisuuteen, läpinäkyvyyteen ja jäljitettävyyteen.

Yksi Lindexin tuote vedettiin takaisin vuonna 2015. Takaisinvento koski vauvojen paitaa, jonka painonapit eivät vastanneet Lindexin turvallisuusvaatimuksia. Paidan napit saattoivat irrota ja aiheuttaa tukehtumisvaaran pienille lapsille. Asiasta ilmoitettiin Lindex.com -sivustolla ja tuotteen ostaneita asiakkaita pyydettiin palauttamaan tuote, jonka hinta korvattiin heille.

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

Raportointivuonna ei määrätty sakkoja.

TUOTTEIDEN JA PALVELUIDEN YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET

Vastuulliset materiaalit vaatteissa

Vastuullisuus on olennainen osa Stockmann-konsernin vaate-suunnittelua sekä materiaalien ja tuotteiden hankintaprosessia. Suunnittelijoille ja ostajille järjestettiin vuonna 2015 koulutuksia vastuullisuusaiheista.

Ympäristöä vähemmän kuormittavien materiaalien (ns. vastuullisten materiaalien) osuutta konsernin omien merkkien muotituotteissa lisätään järjestelmällisesti.

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

Vuonna 2015 Lindex myi 27 miljoonaa vastuullisista materiaaleista valmistettua vaatekappaletta, mikä oli 50 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Määrä vastaa 36 prosenttia Lindexin tuotevalikoimasta. Esimerkiksi naisten muodin perusvalikoimasta 90 prosenttia ja 100 prosenttia lasten muodin perusvalikoimasta on valmistettu vastuullisista materiaaleista. Lisäksi Lindex lanseerasi

vuonna 2015 naisille ja lapsille suunnatun Better Denim -farkkumalliston. Malliston tuotteet on valmistettu luomupuuvillasta ja niiden tuotantoprosessissa käytetään vähemmän vettä, energiaa ja kemikaaleja. Näiden saavutusten avulla Lindex ylitti vuodelle 2015 asetetut tavoitteensa, joiden mukaan 25 prosenttia kaikista vaatteista on valmistettu vastuullisista materiaaleista.

Stockmann pyrkii jatkuvasti laajentamaan vastuullisista materiaaleista valmistettujen tuotteiden valikoimaa. Stockmannin omien Bodyguard- ja NOOM-merkkien mallistoihin kuuluu luomupuuvillasta valmistettuja vaatteita. Asiakkaat ovat suhtautuneet luomupuuvillasta valmistettuihin vaatteisiin positiivisesti, mikä rohkaisee yhtiötämme lanseeraamaan niitä lisää jatkossa.

Kemikaalien käyttö

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

Perfluoridiyhdisteiden (PFC) käyttö on ollut kokonaan kiellettyä vuodesta 2014 lähtien osana konsernin toimenpiteitä vähentää haitallisia kemikaaleja. Kielto vaikuttaa kaikkiin Lindexin ulkovaatteisiin ja Stockmannin omien merkkien lasten ulkovaatteisiin, jotka käsitellään nykyisin Bionic-finish@ECO -suoja-aineella.

Vastuulliset tuotteet osana tavaratalojen valikoimaa

Stockmann-tavaratalojen laajassa valikoimassa on yli 800 000 tuotenumikettä. Laaja valikoima tarjoaa asiakkaille mahdollisuuksia vastuullisiin hankintoihin. Muodin, kosmetiikan ja kodin tuotteissa on valittavana luonnonmukaisista ja kierrätetyistä materiaaleista valmistettuja vaihtoehtoja sekä tuotteita, joille on myönnetty ympäristömerkkejä, kuten Joutsenmerkki, energiamerkki ja Ökotex 100 -merkki.

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



Lindexin naisten muodin perusvalikoimasta 90 prosenttia ja lasten muodin perusvalikoimasta 100 prosenttia on valmistettu vastuullisista materiaaleista.

Stockmann Herkun valikoimassa on yli 1500 luomutuotetta. Vuonna 2015 luomutuotteiden myynnin osuus kaikesta ruoan myynnistä oli 4,6 prosenttia (2014: 4,7). Herkun valikoimaan kuuluu myös runsaasti Reilun kaupan tuotteita ja muita sertifioituja tuotteita.

Stockmann Herkulla on Marine Stewardship Council (MSC) -sertifikaatti. MSC-sertifioidut kalatuotteet ovat ulkomaista villikala, joka on pyydetty vastuullisesti kalakantoja vaarantamatta ja jonka alkuperä on jäljitettävissä aina kalan pyyntipaikkaan saakka. Emme myy lajeja, jotka ovat Suomen ympäristöministeriön tai Suomen ympäristökeskuksen luokittelun perusteella uhanalaisia. Suosimme suomalaisia kalatuotteita ja kalatuotteita, jotka ovat Suomen WWF:n vihreällä listalla, ja olemme jatkuvasti vähentäneet punaisella listalla olevia kalalajeja valikoimastamme.

Stockmann-konsernin liiketoimintayksiköt laativat tuotevalikoimia ja ostotoimintaa koskevia linjauksia tarpeen vaatiessa. Esimerkiksi eläinten oikeuksien kunnioittaminen on keskeisiä toimittajille asettamiemme perusvaatimuksia. Linjauksista kerrotaan tarkemmin indikaattorissa PR6 'Kiellettyjen ja kiistanalaisten tuotteiden myynti' sivulla 11 ja linjaukset on julkaistu kokonaisuudessaan konsernin verkkosivuilla.

TUOTE- JA PALVELUTIEDOT

Muodin tuotteet, jotka on valmistettu ympäristöä vähemmän kuormittavista materiaaleista, kuten luomupuuvillasta tai kierrätyskuiduista, on merkitty selkeästi. Lindexin tuotteissa on Sustainable Choice -merkintä ja luomupuuvillasta valmistetut Stockmannin omien muotimerkkien tuotteet on merkitty Organic Cotton -tunnuksella.

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

Stockmann noudattaa elintarvikkeiden pakkausmerkintöjä koskevia EU-vaatimuksia. Esimerkiksi allergiaa aiheuttavat ainesosat ja perusteelliset ravintosisältöä koskevat tiedot merkitään kaikkiin Stockmannin omien elintarvikemerkkien pakkauksiin. Merkintöjen muutoksia on tulossa lisää lähivuosina, kun EU-komissio tarkentaa liha- ja maitotuotteiden merkintävaatimuksia.

HANKINTAKETJU

Stockmannilla vastuullisuus alkaa hankintaketjusta, turvallisten työolojen varmistamisesta ja ympäristövaikutusten minimoimisesta. Vastuullinen, läpinäkyvä ja jäljitettävä hankintaketju on yksi Stockmannin vastuullisuustyön painopistealueista ja tärkeä aihe sidosryhmillemme. Koska muoti muodostaa keskimäärin 65 prosenttia konsernin liikevaihdosta, keskitymme etenkin muodin hankintaketjun vastuullisuuteen. Hankintaketjua koskeva rapor-

tointimme kattaa ostokäytännöt Stockmannin omassa toiminnassa ja Stockmann-konsernin omien merkkien hankintaketjun sekä tuotannon pohjautuen riskiarvioon ja yhtiön vaikutusmahdollisuuksiin.

Vähittäiskaupassa arvoketju – tuotteen matka raaka-aineesta asiakkaalle – on usein pitkä ja monivaiheinen. Merkittävä osuus myymistämme muotituotteista on omien merkkien tuotteita, joiden suunnittelusta vastaavat suunnittelijamme ja joita ei voi ostaa mistään muualta. Tämä koskee lähes kaikkia Lindexin tuotteita.

Stockmannin tavarataloissa suurin osa tuotteista on kansainvälisiä merkkituotteita, mutta tarjolla on myös laaja valikoima omia merkkituotteita naisten-, miesten- ja lastenvaatteiden, sisustus- ja elintarvikkeiden tavara-alueilla. Esimerkiksi vuoden 2016 alussa Stockmann lanseerasi uuden naisten muotimerkin, cut & pretin. Lanseerauksen yhteydessä korostimme myös vastuullista ja läpinäkyvää hankintaketjua.

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

OSTOKÄYTÄNNÖT

The Supplier Code of Conduct eli toimintaperiaatteet tavarantoimittajillemme ovat ostokäytäntöjemme perusta. Stockmann-konsernilla ei ole omia tehtaita tai tuotantolaitoksia, lukuun ottamatta Stockmann Retail -liiketoimintayksikön keskuskeittiötä, jota käsitellään erikseen.

Stockmann-tavarataloissa ja Lindexin myymälöissä myytävät omien merkkien tuotteet ovat sopimustoimittajien valmistamia. Suurin osa tuotteista, yli 90 prosenttia, ostetaan ostokontto-reidemme kautta Aasiassa. Vuonna 2015 Lindexin vaatteita ostettiin noin 161 tavarantoimittajalta ja niitä valmistettiin noin 290 tehtaassa. Stockmannin omien merkkien tuotteita ostettiin noin 120 tavarantoimittajalta ja niitä valmistettiin noin 190 tehtaassa. Noin puolet tehtaista oli ns. suoria toimittajia ja puolet hankittiin ostokonttoreiden kautta. Suurin osa omien merkkien muodista valmistetaan Kiinassa (36 prosenttia) ja toiseksi suurin valmistusmaa on Bangladesh (34 prosenttia). Stockmann Retail ja Lindex käyttävät pitkälti samoja toimittajia ja tehtaita.

Kaikkien tavarantoimittajien edellytetään noudattavan Stockmannin toimintaperiaatteita. Lisäksi edellytämme, että Stockmannin omien merkkituotteiden hankintaketjussa noudatetaan toimintaperiaatteita tavarantoimittajille (Supplier Code of Conduct), jotka

perustuvat BSCI:n (Business Social Compliance Initiative) toimintaperiaatteisiin ja joita on täydennetty Stockmannin omilla vaatimuksilla, mm. eläinten oikeuksiin sekä kemikaali- ja ympäristöasioihin liittyen.

Stockmann tekee tarvittaessa ohjeita tai linjauksia havaitsemiensa ihmisoikeusriskien perusteella. Olemme esimerkiksi kieltäneet hiekkapuhallusmenetelmän käytön farkkukankaan haalistamiseksi, koska menetelmä voi vaarantaa työntekijöiden terveyden, jos se tehdään ilman asianmukaisia suojavarusteita ja koulutusta. Riskin välttämiseksi Stockmann ei tilaa tuotteita tehtaista, joissa on hiekkapuhallukseen käytettäviä varusteita.

Stockmann-konserni on ollut BSCI:n jäsen vuodesta 2005 lähtien. BSCI on yritysvetoinen aloite, jonka jäsenet ovat sitoutuneet parantamaan tuotantolaitosten ja -tilojen olosuhteita kaikkialla maailmassa. BSCI:n toimintaperiaatteissa (CoC 1/14) on 11 työelämän perussääntöä, joita jäsenyritykset ja niiden liikekumppanit sitoutuvat noudattamaan ja sisällyttämään hankintaketjunsä toimintaan jatkuvan parantamisen hengessä.

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

BSCI:n riskimaiksi luokittelemisessa maissa sijaitseville tehtaalle, joissa valmistetaan Stockmannin ja Lindexin omien merkkien tuotteita, tehdään säännöllisesti Stockmannin paikallisen henkilökunnan suorittamia omia auditointeja ja kolmannen osapuolen suorittamia BSCI-auditointeja.

Uudistettujen BSCI:n toimintaperiaatteiden yhteydessä myös auditointikäytäntö muuttui. Uusi käytäntö on pakollinen kaikissa auditoinneissa tammikuusta 2016 lähtien. Uusien toimintaperiaatteiden mukaiset auditoinnit alkoivat toukokuussa 2015. Mikäli toimintatavoissa havaitaan puutteita, niiden korjaamiseksi tehdään toimenpidesuunnitelma, jonka toteutumista valvotaan. Paikallisiin työoloihin vaikutetaan myös erilaisten kansainvälisten sopimusten ja aloitteiden kautta.

Vuonna 2013 liityimme Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimukseen (Accord) johtuen huonokuntoisten tehdasrakennusten aiheuttamasta turvallisuusriskistä maassa. Sopimuksen mukaisesti Stockmann on sitoutunut teettämään tarkastukset paloturvallisuuden, sähkön ja rakenteiden osalta kaikissa Stockmann-konsernille vaatteita valmistavissa tehtaissa. Rakenteiden tarkastamiseen kuuluvat esimerkiksi rakennuksen lujuuslaskelmat, joita ei voida tarkastaa BSCI-auditointien tai omien auditointiemme yhteydessä.

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

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

Stockmann-konsernilla on kuusi paikallista ostokonttoria Kiinassa (Shanghaiissa ja Hong Kongissa), Bangladeshissa, Intiassa, Turkissa ja Pakistanissa. Ostokonttorit ovat avainasemassa työolosuhteiden kehittämisessä ja riskien tunnistamisessa. Ostokonttoreissa on yhteensä noin 130 työntekijää, joiden tehtävänä on ohjata ostotoimintaa ja tuotantoa. Ostokonttorit tarkastavat jokaisen tehtaan toimintatavat ennen kuin tilauksia aletaan tehdä. Alkutarkastuksen jälkeen järjestelmällistä vastuullisuustyötä jatketaan.

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



Stockmann-konserni on ollut BSCI:n jäsen vuodesta 2005 lähtien.

Tehdastarkastusten ja koulutuksen lisäksi tavarantoimittajan toiminnan arvioinnissa käytetään tuloskorttia, joka muodostaa perustan kehitystyölle. Toimittajat arvioidaan tuloskortin mukaisesti kahdesti vuodessa. Yksi mittareista on suorituminen toimintaperiaatteiden noudattamisessa. Tavarantoimittajat pisteytetään arvion perusteella, ja parhaat tulokset takaavat eniten tilauksia.

Ihmisoikeusrikkomustapauksissa teemme yhteistyötä tavarantoimittajan kanssa uhrin tilanteen korjaamiseksi. Tavarantoimittajalta ei tilata lisää tuotteita ennen kuin tilanne on korjattu ja uhri on saanut hyvityksen. Vuosien varrella on ollut tilanteita, joissa laillista työkästä nuorempi lapsi on työskennellyt tuotteitamme valmistavassa tehtaassa. Näiden tapausten varalle meillä on Pelastakaa Lapset ry:n kanssa yhteistyössä kehitetty toimintatapa. Tehtaan vastuulla on korjata tilanne ja maksaa lapselle hyvitystä niin, että tämä voi käydä koulua eikä esimerkiksi siirry töihin toiseen tehtaaseen. Tehtaan johto tapaa lapsen vanhemmat tilanteen ratkaisemiseksi. Mikäli mahdollista, aikuinen perheenjäsen palkataan lapsen tilalle, jotta perheen taloudellinen tilanne voidaan turvata.

Tavoitteenamme on viestiä läpinäkyvästi sidosryhmiämme kiinnostavista aiheista, ja siksi julkaisemme liiketoimintayksiköiden verkkosivuilla listan tavarantoimittajistamme.

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

Stockmann Herkku käyttää tunnettuja ja luotettavia, EU-maissa toimivia tavarantoimittajia ja suosii pitkiä yhteistyösuhteita. Pääsääntöisesti Stockmann ei tee elintarvikkeiden suoraa maahan tuontia EU:n ulkopuolelta Suomeen.

TAVARANTOIMITTAJIEN IHMISOIKEUS- JA TYÖOLOJEN ARVIOINTI

Merkittävä osa muodin omista merkkituotteista, 92 prosenttia, valmistetaan BSCI:n riskimaiksi luokittelemilla alueilla. Olemme tietoisia siitä, että näissä maissa on riski toimintaperiaatteiden loukkaamiseen ja työskentelemme aktiivisesti varmistaaksemme, että periaatetta noudatetaan. Amnesty Internationalin tunnistamiin tekstiiliteollisuuden riskeihin perustuvassa riskianalyysissämme löytyi viisi riskialuetta suhteessa toimintaperiaatteisiin. Nämä riskit ja toimenpiteemme niihin vastaamiseksi käsitellään seuraavassa.

Riskianalyysi

Johtamisjärjestelmät

Ongelmat johtamisjärjestelmän kanssa voivat johtaa tehtaan toimintojen tai alihankkijoiden heikkoon hallintaan. Taustalla

saattaa olla se, ettei kukaan ole vastuussa johtamisjärjestelmästä tai tehtaasta puuttuvat tarvittavat sisäiset toimintatavat. Opastamme ja tuemme tehtaita johtamisjärjestelmän parantamisessa. Tehtaanjohtajien kouluttamisessa tavoitteena on auttaa tehdasta hallitsemaan toimintaansa paremmin.

Dokumentaatio

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

Ammattiliiton jäsenyys

Ammattiliiton jäsenyys ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus ovat perusoikeuksia, joita kunnioitamme. Valitettavasti kuitenkin monessa tuotantomaassamme ammattiliitot ovat heikkoja, ja syyt siihen ovat monimutkaisia. Monissa käyttämistämme tehtaista on toimiva henkilöstötoimikunta, jonka kautta työntekijät voivat käydä vuoropuhelua tehtaan johdon kanssa. Nämä toimikunnat eivät kuitenkaan vastaa toimivaa ammattiliittoa, eikä niitä voi pitää liiton korvikkeena. Ensisijaisena tavoitteena onkin, että työntekijöillä olisi mahdollisuus liittyä ammattiliittoon ja osallistua kollektiivisiin neuvotteluihin, mutta ammattiliiton perustaminen on työntekijöiden vastuulla. Stockmannin vastuulla puolestaan on vaatia tavarantoimittajaa varmistamaan, ettei näitä oikeuksia loukata. Tehtaiden työntekijöitä valistetaan heidän oikeuksistaan BSCI:n toimintaperiaatteiden avulla. Nämä toimintaperiaatteet ovat näkyvällä paikalla tehtaissa. Kannustamme tehtaanjohtajia osallistumaan BSCI:n järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta käsitteleviin kokouksiin.

Palkat ja korvaukset

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

Stockmannilla ei ole omia tehtaita tai tuotantolaitoksia, ja Stockmann on useimmille tavarantoimittajilleen ja heidän tehtaalleen pieni ostaja. Siksi emme voi vain omalla päätöksellämme nostaa tehdastyöläisten palkkoja. Esimerkiksi sisäänostohinnan korotus ei ole suoraan yhteydessä tehdastyöntekijöiden palkkoihin, eikä sen voida odottaa hyödyttävän tehdastyöntekijöitä ilman erillisiä

toisteita. Kehotamme tavarantoimittajia takaamaan oikeudenmukaisen palkan työntekijöilleen ja parantamaan hyvinvointia erilaisten etuuksien, kuten lastenhoidon, ilmaisen työpaikkaruokailun ja työmatkakuljetusten avulla, sekä terveys- ja talousvalistuksen kautta, jota toteutamme HER-projektin (Health Enables Return) muodossa.

Palkka on myös yksi tavarantoimittajan toiminnan arvioinnissa käytettävän tuloskortin mittareista (ks. 'Ostokäytännöt'). Tulokortissa parhaan pistemäärän saaneet tavarantoimittajat saavat eniten tilauksia. Teemme töitä palkka-asian eteen BSCI:n kautta, mutta otamme esimerkkiä myös muista aloitteista. Seuraamme aktiivisesti riittävään palkkaan liittyvää keskustelua, osallistumme pyöreän pöydän neuvotteluihin ja pohdimme uusia tapoja lähestyä tätä ongelmaa esimerkiksi vastuullisuusverkosto Fair Labour Associationin ylläpitämän Fair Wage Networkin, Better Work -verkoston ja erilaisten neuvottelujen kautta.

Työajat

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

Yhteisöprojektit

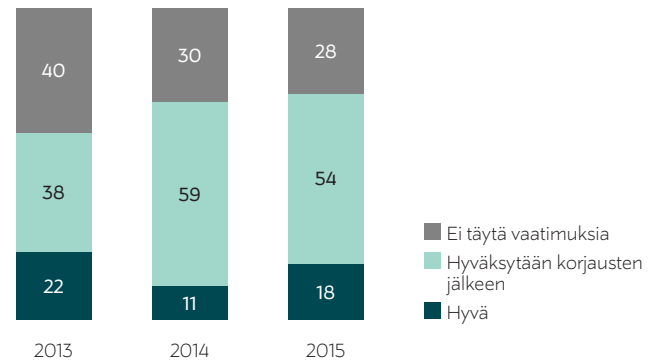
Vaatetilauksemme luovat työpaikkoja kehittyvissä maissa etenkin naisille. Paikallista hyvinvointia ja ympäristönsuojelua tuetaan myös erilaisin projektein, joilla edistetään naisten asemaa ja hyvinvointia, lasten koulunkäyntiä ja ympäristönsuojelua tuotantomaissa. Olemme mukana esimerkiksi School of Hope-, Sol-maid High School-, Shanghai Sunrise- ja Health Enables Return (HER) -projekteissa. Olemme mukana myös monenlaisissa projekteissa vedenkäytön vähentämiseksi ja muiden ympäristövaikutusten pienentämiseksi. Aiheesta on lisätietoja Lindexin verkkosivuilla.

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

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

Vuonna 2015 suoritettiin yhteensä 142 BSCI-auditointia riskimaissa sijaitsevilla tehtailla, joissa valmistetaan omien merkkien tuotteita Stockmann-tavarataloille ja Lindexille. Näistä 114 oli täysmittaisia auditointeja, joista 87 suoritettiin uuden auditointikäytännön mukaisesti. Uusinta-auditointeja suoritettiin 28, joista seitsemässä noudatettiin uutta käytäntöä. BSCI-auditointeja suorittavat kansainvälisesti hyväksytyt riippumattomat arviointiyrietykset. BSCI-auditointien tulokset esitellään diagrammissa alla.

BSCI-AUDITOINNIT 2013–2015, %



Näiden ulkoisten auditointien lisäksi Stockmann-konsernin ostokonttorien vastuullisuusasiantuntijat suorittivat yhteensä 116 auditointia. Näistä 90 oli täysmittaisia auditointeja ja 26 uusinta-auditointeja. Omista auditoinneista 90 oli ennalta ilmoitettuja ja 6 ilmoittamattomia.

Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimuksen (Accord) mukaisesti Stockmann on sitoutunut teettämään tarkastukset paloturvallisuuden, sähkön ja rakenteiden osalta kaikissa Stockmann-konsernille vaatteita valmistavissa tehtaissa. Rakenteiden tarkastamiseen kuuluvat esimerkiksi rakennuksen lujuuslaskelmat, joita ei voida tarkastaa BSCI-auditointien tai omien auditointiemme yhteydessä. Bangladeshissa on yhteensä yli 1 660 tehdasta, jotka ovat Accord-sopimuksen mukaisten tarkastusten piirissä. Kaikissa 38 tehtaassa, jotka valmistavat tuotteita Stockmann-konsernille Bangladeshissa, on vierailtu ja vuonna 2015 niissä suoritettiin yhteensä 91 tarkastusta.

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

Vuonna 2015 neljällä tavarantoimittajallamme ja 11 tehtaalla oli SA800-sertifikaatti (Social Accountability 8000), jota BSCI pitää parhaana käytäntönä, mutta jota BSCI tai Stockmann ei ole asettanut vaatimukseksi.

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

EN32 Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti

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

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

TAVARANTOIMITTAJIEN YMPÄRISTÖARVIOINTI

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

Edellytämme tavarantoimittajiltamme ympäristölainsäädännön noudattamista. Lisäksi ostokonttoreissa noudatetaan ympäristöperiaatteita, jotka asettavat vaatimuksia veden puhdistukseen, kemikaalien ja jätteen käsittelyyn sekä päästöjen ja jatkuvan parantamisen suhteen.

Samaan aikaan teemme Lindexin kautta yhteistyötä toimittajiemme kanssa toteuttamalla kehitysprojekteja liittyen vastuulliseen vedenkäyttöön, energiatehokkuuteen ja kemikaalien käyttöön. Lindex on esimerkiksi yhdessä tavarantuottajiensa ja denimasiantuntijoidensa kanssa käynyt läpi denimien tuotantoon vähentääkseen haitallista ympäristövaikutusta. Tuloksena joistain farkkupesusta, kuten erityishuuhteluista, on päätetty luopua, ja joitakin yhdistää. Nämä muutokset saivat aikaan merkittäviä

säästöjä, veden kulutus väheni jopa 42 prosenttia ja energiankäyttö väheni 27 prosenttia. Lindex on parhaillaan ottamassa käyttöön tätä vastuullisempaa tekniikkaa kaikkiin denim-tuotteisiinsa.

Viime vuosina nämä yhteisprojektit ovat osoittautuneet tehokkaammaksi keinoksi lisätä ympäristötietoisuutta ja parantaa prosesseja. Vuonna 2016 Lindex jatkaa ja vahvistaa osallistumistaan näihin projekteihin.

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

EN33 Merkittävät nykyiset ja mahdolliset negatiiviset ympäristövaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet

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

Lindexille vesi on hyvin tärkeä teema sitoutumisessamme kestävään kehitykseen; osin siitä syystä, että tekstiilituotanto kuluttaa paljon vettä ja on edellytys liiketoiminnalle, ja erityisesti siksi, että puhdas vesi on elintärkeää. Veteen liittyviä yhteistyöprojekteja ovat mm. Sustainable Water Resources Management (SWAR), Partnership for Cleaner Textiles in Bangladesh (PaCT), Sweden Textile Water Initiative (STWI), Better Cotton Initiative ja WaterAid. Lisätietoa aiheesta on Lindexin verkkosivuilla.

YMPÄRISTÖ

Stockmannin tavoitteena on vähentää yhtiön liiketoiminnan ympäristövaikutuksia. Tiedostamme liiketoimintamme ympäristövaikutukset ja pyrimme ennaltaehkäisemään toimintamme mahdollisia haittavaikutuksia vähentämällä päästöjä, tehostamalla energian- ja vedenkäyttöä sekä huolehtimalla jätteiden lajittelusta ja kierrätyksestä. Jatkuvan kehityksen varmistamiseksi seuraamme konsernin laatu- ja ympäristöjärjestelmien sekä ympäristötavoitteiden noudattamista.

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

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

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

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

Ympäristöasioita koskevan tietoisuuden parantaminen sisäisesti

Jokaisen työntekijän panos tarvitaan ympäristötavoitteidemme saavuttamiseksi. Henkilöstön ympäristötietoisuutta lisätään jatkuvalla koulutuksella ja säännöllisellä sisäisellä viestinnällä.

Vuonna 2015 Stockmann käynnisti verkkokoulutusohjelman ympäristöaiheista. Verkkokoulutuksella pyritään lisäämään tietämystä ympäristöasioista, jätteenhallinnasta ja energiatehokkuudesta. Verkkokoulutus sisältyy Stockmann-tavaratalojen uusien työntekijöiden perehdytysohjelmaan. Myös Stockmannin tavarataloissa toimivilla vuokralaisilla on mahdollisuus suorittaa verkkokoulutus. Verkossa tapahtuvan koulutuksen ansiosta ympäristöasioista voidaan kouluttaa entistä laajemmin ja oppimisajankohta voidaan valita joustavasti. Raportointivuoden aikana ajankohtaisista ympäristöaiheista kuten jätteiden lajittelusta, energiatehokkuudesta ja REACH-asetuksesta keskusteltiin myös tavaratalojen henkilökunnan aamupalaverissa.

Koulutuksen ohella intranetissä ja henkilöstötilojen tietoruuduilla julkaistaan säännöllisesti hyviin ympäristökäytäntöihin ja vastuullisuusasioihin liittyvää tietoa.

MATERIAALIT

Pakkausmateriaalit

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



Kaikilla Stockmannin Suomen tavarataloilla ja tukitoiminnoilla on ISO 14001 -sertifikaatti.

Stockmann-konserni voi vaikuttaa pakkausmateriaalien valintaan ja niiden määrään, etenkin hankkiessaan tuotteita omaan käyttöönsä. Liiketoimintayksiköiden ostokonttorit seuraavat aktiivisesti kehitystä pakkausalalla ja pyrkivät tuomaan markkinoille korkealuokkaisia pakkauksia sekä vähentämään tarpeetonta pakkausmateriaalien käyttöä materiaalitehokkuutta parantamalla.

Vuosien varrella pakkausmateriaalien valikoimaa on laajennettu uusilla materiaaleilla asiakkaiden tarpeiden mukaan, kun taas muovikassien valikoimaa on supistettu. Tarjoamme asiakkaillemme muovikasseja, joiden valmistuksessa käytetään kierrätysmateriaaleja, sekä polymeeripohjaisia uudelleen käytettäviä kasseja.

Herkku-ruokaosastoilla on tarjolla biohajoavia paperipusseja hedelmille ja vihanneksille ohuiden muovipussien ohella. Olemme myös kokeilleet biohajoavia hedelmä- ja vihannespusseja Helsingin keskustan tavaratalossamme ja tarjoamme ostettavaksi uudelleen käytettäviä hedelmä- ja vihannespusseja.

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

Stockmann-konserni raportoi käyttämistään pakkausmateriaaleista EU:n pakkausedirektiivin mukaisesti. Suomessa raportit toimitetaan Suomen Pakkauskierrätys RINKI Oy:lle. Raportoituihin materiaaleihin kuuluvat esimerkiksi muovikassit ja muut pakkausmateriaalit, joita myymälöissä käytetään tuotteiden pakkaamiseen asiakkaalle, sekä logistiikkakeskuksissa puretut pakkausmateriaalit. Useimpien tuontitavaroiden osalta pakkausmateriaalien raportoinnista on vastuussa Stockmannin logistiikkakumppani Tuko Logistics. Lindex raportoi käyttämistään pakkausmateriaaleista myös muissa toimintamaissaan, kuten Ruotsissa, Norjassa ja Baltian maissa.

EN1 Materiaalien käyttö painon tai määrän mukaan

Stockmann Retailin ja Lindexin pakkausmateriaalien käyttöä koskevat tiedot on julkaistu yhtiön verkkosivuilla.

ENERGIA

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

Stockmannin tavaratalot ovat panostaneet energiatehokkuuteen yli kymmenen vuoden ajan. Stockmannin Suomen tavarataloimintojen liittyminen vähittäiskaupan energiatehokkuussopimukseen vuonna 2013 vahvisti energiatehokkuuteen sitoutumista entisestään. Nykyinen sopimuskausi jatkuu vuoden 2016 loppuun. Sopimuksen mukaisesti Stockmann on suorittanut kiinteistöjensä energia-arvioinnit ja valmistellut toimintasuunnitelman energian tehokkaan käytön lisäämiseksi. Energiakatselmuksia edellytetään myös energiatehokkuuslaissa, joka astui voimaan vuoden 2015 alussa. Neuvotteluita vähittäiskaupan alan uudeksi vuonna 2017 voimaan astuvaksi energiatehokkuussopimukseksi käydään parhaillaan. Stockmann on osallistunut näihin neuvotteluihin muiden kaupan alan yritysten kanssa.

Vuonna 2015 Stockmann jatkoi käynnissä olevaa energiatehokkuusohjelmaa optimoimalla rakennusautomaatiota ja kaikkien kiinteistöjen valaistuksen ohjausta sähkön kulutuksen vähentämiseksi.

Stockmannin uusi jakelukeskus, joka avataan vuoden 2016 aikana palvelemaan Stockmann-tavarataloja Suomessa ja Baltiassa, sai kultatason LEED-ympäristösertifikaatin syksyllä 2015. LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) on kansainvälisesti tunnustettu luokitusjärjestelmä, joka edistää kestävästä rakentamisesta ja suunnittelun vaatimuksia. LEED-sertifikaatteja on yhteensä neljä tasoa: sertifioitu taso sekä hopea-, kulta- ja platina-tasot. Ansaittujen LEED-pisteiden määrä määrittää sertifikaatin tason. 29 000 neliömetrin laajuisen uuden jakelukeskusrakennuksen suunnittelussa ja rakentamisessa otettiin huomioon kestävä suunnittelun lähtökohdat ja muut ympäristönäkökulmat, kuten energiatehokkuus. Projekti saikin korkeat LEED-pisteet erityisesti energiatehokkuudessa pääasiassa jakelukeskuksen maalämpöjärjestelmän ansiosta.

Raportointivuoden aikana osa hisseistä ja rullaportaista Helsingin tavaratalossa vaihdettiin energiatehokkaampiin. Herkun ruokaosastoilla energiaa säästettiin kesällä jäähdyttämällä tiloja viileällä yöilmalla.

Logistiikassa kuljetuksia optimoidaan jatkuvasti perusteellisen reittisuunnittelun avulla, käyttämällä sopivan kokoisia ajoneuvoja, hyödyntämällä paluukuljetusta, käyttämällä uusia ajoneuvoja, joiden päästöt ovat alhaisia, järjestelmällisellä seurannalla ja aktiivisella yhteistyöllä kuljetuspalveluiden toimittajien kanssa. Uusi jakelukeskuksemme tulee vähentämään sisäisiä kuljetuksia, kun nykyiset neljä varastoamme Suomessa yhdistetään saman katon alle.

Lindexin myymälöissä panostetaan myös energiankulutuksen vähentämiseen ja kaikki myymälät seuraavatkin tehokkaan energiankäytön tarkistuslistaa rutiininomaisesti.

EN3 Organisaation oma energiankulutus

Konsernin energiankulutus esitellään alla olevassa taulukossa.

Energian ja veden kulutus 2013–2015

	2015	2014	2013
SUORA KULUTUS			
Lämmityspolttoaine (MWh)	443	318	
Maakaasu (MWh)	16 677	18 603	
EPÄSUORA KULUTUS			
Sähköenergia (MWh)	128 278	131 301	125 442
Kaukolämpö ja -jäähdytys (MWh)	92 660	96 909	85 896
Vesi (m ³)	242 369	235 235	242 542

Polttoainekulutuksen raportoinnissa on kulutettu määrä muunnettu megawattitunneiksi (MWh). Maakaasunkulutus on muunnettu megawattitunneiksi (MWh) ja perustuu Stockmannin osalta mittaukseen ja Lindexin osalta arvioon. Sähkönkulutus sekä lämmitys- ja jäähdytysenergian kulutus sisältävät kaikki konsernin toiminnot. Stockmannin lämmitys- ja jäähdytystiedot perustuvat laskutukseen ja palveluntarjoajilta saatuihin tietoihin. Lindexin lämmitysenergian kulutus perustuu siinä määrin arvioihin ja johtopäätöksiin, että datan luotettavuutta on pidettävä kohtalaisena. Vedenkulutuksen raportointi kattaa kaikki Stockmannin toiminnot (lukuun ottamatta Stockmann-tavarataloa Iltis-kauppakeskuksessa) ja Lindexin jakelukeskuksen. Energian ja veden kulutuksen raportointi ei sisällä lopetettuja toimintoja (tavarataloja Venäjällä) eikä franchising-toimintoja.

PÄÄSTÖT

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

Stockmannin vuoden 2015 hiilijalanjäljen laskelmat kattavat Stockmann Retail- ja Real Estate -liiketoimintayksiköt, Lindexin sekä konsernin tukitoiminnot kaikissa toimintamaissa lopetettuja tavarataloja ja franchising-toimintaa lukuun ottamatta.

Stockmann raportoi nyt kuudetta kertaa kasvihuonekaasupäästöistään koko konsernin osalta. Vertailuluvut esitetään vuosille 2013 ja 2014, ja muutokset laskelmien kattavuudessa selitetään kommenttisarakeissa.

PricewaterhouseCoopers Oy toimi konsulttinamme vuoden 2015 hiilijalanjäljen laskennassa. Laskelmat on tehty kansainvälisten Greenhouse Gas Protocol (GHG) -raportointiperiaatteiden mukaisesti. Tämän vuosittaisen yhteiskuntavastuukatsauksen ohella Stockmann-konserni raportoi kasvihuonekaasupäästöistään kansainvälisessä Carbon Disclosure Project -tutkimuksessa (CDP).

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

Konsernin kasvihuonekaasupäästöt esitellään seuraavalla sivulla olevassa taulukossa. Vuonna 2015 suurimmat päästöt syntyivät ostoenergian, erityisesti sähkön, tuotannosta (scope 2). Välillisiä scope 3 -päästöjä esitellään olennaisilta osilta; merkittävimmät tällaiset päästöt liittyivät jakelukuljetuksiin ja jätteisiin.

Raportoidut kokonaispäästöt laskivat kahdeksalla prosentilla. Konsernin päästöt lämmityksestä ja jäähdytyksestä laskivat 21 prosenttia kulutuksen laskun ja päästökertoimen muutoksien vuoksi. Päästöt ostoenergian osalta laskivat yhdeksällä prosentilla edellisvuodesta. Useissa Lindex-myymlöissä oli käytössä uusiutuvalla energialla tuotettua sähköä, mikä oli tärkein syy ostoenergian päästöjen laskuun. Logistiikkaan liittyvät päästöt, erityisesti päästöt konsernin sisäisistä jakelukuljetuksista, nousivat edelliseen vuoteen verrattuna. Päästöt kylmäaineiden ja liikematkustuksen osalta laskivat. Päästöt jätteiden osalta olivat edellisen vuoden tasolla.

Kasvihuonekaasupäästöt 2013–2015 (tCO₂e)

	tCO ₂ 2015	tCO ₂ 2014	tCO ₂ 2013	Muutos 2014–2015, %	Kommentit
Suorat päästöt (Scope 1)	1 800	1 900	3 400	-5 %	
Kiinteä poltto	200	100	200	100 %	
Kylmäaineet	1 600	1 800	3 200	-11 %	Normaalia vaihtelua kylmäaineissa
Ostoenergian epäsuorat päästöt (Scope 2)	48 900	56 300	54 700	-13 %	Ei merkittäviä muutoksia scope 2-päästöissä. Lindexin lämmitysenergian kulutus perustuu kuitenkin suurelta osin arvioihin, joten datan luotettavuus on kohtalainen.
Ostettu sähkö	34 400	37 900	37 400	-9 %	Pieniä muutoksia kokonaispinta-alassa. Päästöt Lindexin ostamassa uusiutuvassa sähkössä on 0.
Lämmitys ja jäähditys	14 500	18 400	17 300	-21 %	Lindexin osuus perustuu suurelta osin arvioihin. Stockmannilla lämmityksen kulutus on pienentynyt.
Muut epäsuorat päästöt (Scope 3)	22 700	21 700	26 500	5 %	
Ajoneuvot	400	400	200	0 %	
Jakelukuljetukset	3 900	3 300	3 800	18 %	Stockmannilla päästöt ovat vähentyneet johtuen tehokkaammasta logistiikasta ja kuljetusmäärämuutoksista. Lindexin päästöt ovat kasvaneet johtuen kuljetusmäärien muutoksesta.
Tuontirahti	15 200	14 700	16 000	3 %	Muutos määrässä ja kuljetuksen tyypissä.
Liikematkustus	1 200	1 300	2 000	-8 %	Muutos johtuu lentomatkustuksen vähentymisestä
Jätteet	2 000	2 000	4 500	0 %	Vuoden 2014 luku on korjattu johtuen laskentavirheestä vuoden 2014 laskennassa
YHTEENSÄ	73 400	79 900	84 600	-8 %	
Vältetyt päästöt	1 700	1 500	2 000	13 %	
Nettopäästöt	71 700	78 400	82 600	-9 %	

Kasvihuonepäästöistä raportointi ei sisällä lopetettuja toimintoja (Venäjän tavaratalot) eikä franchising-toimintoja. Vuonna 2015 Stockmann-konsernin kokonaispäästöt sisältäen lopetetut toiminnot olivat 97 776 tCO₂e. Taulukossa olevat luvut on pyöristetty lähimpään sataantuhanteen.

VESI

Veden kulutus Stockmannin omassa toiminnassa

Stockmannin oman toiminnan vedenkulutus on hyvin pientä eikä toiminta-alueilla ole pulaa vedestä. Vedenkulutuksen mittaaminen ja vähentäminen ovat kuitenkin tärkeä osa Stockmannin ympäristövastuullisuutta.

Valtaosa konsernin käyttämästä vedestä kuluu tavaratalojen ravintola-, keittiö- ja saniteettitiloissa. Liiketoimintayksiköiden ja konsernin tukitoimintojen toimipisteet käyttävät paikallisten vesilaitoksien vettä.

Vedenkulutusta vähennetään ohjeistamalla henkilökuntaa, ennaltaehkäisemällä ja korjaamalla pienetkin vuodot sekä hankkimalla yhä tehokkaampia vesikalusteita kalusteiden uusimisen yhteydessä. Vedenkulutuksen vähentämiseksi käytämme vedettömiä pisoareja joissakin Stockmannin tavaratalojen asiakas-WC-tiloissa.

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

Epäsuora vedenkulutus toimitusketjussa ja käyttövaiheessa

Tekstiilituotannossa käytetään paljon vettä. Hankintaketjumme vedenkäyttöä selvitetään luvussa 'Tavarantoimittajien ympäristöarviointi' sivulla 24.

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

EN8 Kokonaisvedenotto vesilähteittäin

Stockmannin vedenkulutus on esitetty taulukossa 'Energian ja veden kulutus 2013–2015'.

JÄTEVEDET JA JÄTTEET

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

Jätteiden lajittelua hallitaan ISO 14001 -johtamisjärjestelmällä, ja eri toimipaikkojen lajittelutuloksia ja jätemääriä seurataan kuukausittain. Tavoitteenamme Stockmannin toiminnoissa Suomessa on vähentää jätteen määrää ja ohjata mahdollisimman paljon jätteistä materiaalikierrätykseen. Kokonaisjätemäärä väheni Suomessa vuoden 2015 aikana noin 15 prosenttia. Kierrätysastetavoite oli 75 prosenttia, ja vuonna 2015 kierrätysaste oli 71,5 prosenttia.

Vuonna 2014 asetetun tavoitteen mukaisesti Stockmann tähtää ruokajätteen puolittamiseen vuoden 2016 loppuun mennessä. Hävikin ennaltaehkäisyyn tähtäävien toimenpiteiden, kuten harkittujen ja taitavien elintarvikeostojen ansiosta Herkku-osastot ovat voineet entisestään vähentää ruokahävikin määrää ja ovat kaksivuotissuunnitelman mukaisessa tavoitteessaan.

Stockmannin Herkku-osastot tiivistivät yhteistyötään hyväntekeväisyysjärjestöjen kanssa vuonna 2015. Tämän yhteistyön kautta Herkut ovat pystyneet vähentämään biojätteen määrää merkittävästi.

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

Järjestelmällistä uusiokäyttöä

Stockmannin tavaratalot ja tukitoiminnot tekevät yhteistyötä kierrätyksen edistämiseksi lahjoittamalla myynnistä poistettuja tuotteita, tuotenäytteitä sekä muotistudion tuotteita ja ylijäämä-materiaaleja paikallisille kumppaneille ja kierrätyspajoille.

Helsingissä teemme jatkuvaa yhteistyötä Kierrätyskeskuksen Näprä-osaston kanssa. Vuonna 2015 lahjoitimme vaatenäytteitä, lakanoita, pyyhkeitä, leluja ja talvivarusteita vastaanottokeskukseen Suomessa ja hoitokoteihin Virossa. Viron lahjoitukset tehtiin Palvelualojen ammattiliitto PAMin kautta. Hobby Hall lahjoittaa lelunäytteensä Helsingin lastensairaallalle joka vuosi joulunalus-aikaan.

Vuoden 2015 aikana Stockmannin Herkku-osastot tiivistivät yhteistyötään hyväntekeväisyysjärjestöjen kanssa. Stockmann on lahjoittanut leipomotuotteita hyväntekeväisyyteen jo useita vuosia, mutta toukokuussa voimaanastuneen Stockmannin sisäisen ohjeistuksen mukaan lähes kaikki myynnistä poistettavat elintarvikkeet voidaan nyt lahjoittaa hyväntekeväisyyteen. Ohjeistuksen myötä Herkku-osastot ovat voineet tehdä valitsemansa hyväntekeväisyysjärjestön kanssa sopimuksen siitä, miten myynnistä poistettava ruoka saadaan hyötykäyttöön ruoka-apuna sitä tarvitseville. Nykyisin esimerkiksi Helsingin keskustan Stockmann-tavaratalosta myynnistä poistettuja elintarvikkeita noudetaan hyväntekeväisyyteen kuutena päivänä viikossa.

Lindex lahjoittaa myymättä jääneitä tuotteita säännöllisesti eri hyväntekeväisyysjärjestöille kierrätys- ja lahjoituspolitiikkansa mukaisesti. Myymälät päättävät itse, minne vaatteet lahjoitetaan. Mallikappaleita myydään pääkonttorilla järjestettävissä myyjäisissä kuukausittain, ja ylijäävät vaatteet lahjoitetaan hyväntekeväisyysjärjestöille. Myös ostokonttorit lahjoittavat vaatteita hyväntekeväisyyteen. Esimerkiksi konsernin ostokonttori Turkissa aloitti yhteistyön ASAM:n (Association for Solidarity with Asylum seekers and Migrants) kanssa ja lahjoitti lapsille 500 koululaukua koulutarvikkeiden kera ja tuotenäytteitä. Vuonna 2015 Lindex lahjoitti myös leluja ja hygieniatuotteita vastaanottokeskuksille ja avustusjärjestöille.

Asiakkaiden kannustaminen kierrätykseen

Tarjoamme asiakkaillemme mahdollisuuden kierrättää.

Esimerkiksi Suomessa asiakkaat voivat palauttaa käytetyt sähkö- ja elektroniikkalaitteensa, paristot, loisteputket ja energiansäästölamput Stockmannin tavarataloihin tai Hobby Hall-myymälään. Elektroniikkalaitteita ja paristoja voi palauttaa myös Virossa.

Ruotsissa Lindexin asiakkaat voivat palauttaa käytetyt tekstiilit ja vaatteet viiteenkymmeneen Lindex-myymälään. Palautus on mahdollista myös kahdessa vuonna 2015 avatussa myymälässä Ilossa-Britanniassa. Vuoden 2016 alusta myös muutama myymälä Norjassa on aloittanut tämän kierrätysohjelman testaamisen.

Vuoden 2015 aikana Stockmann järjesti useita kierrätyskampanjoita yhdessä tavarantoimittajiensa kanssa. Esimerkiksi yhdessä

Hackmanin kanssa järjestettiin kaikissa Suomen tavarataloissa kampanja, jossa kierrätettiin paistinpannuja, aterimia sekä paisto- ja keittoastioita.

	Stockmann Suomi			Stockmann Baltia			Lindex			Yhteensä		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
KIERRÄTETTÄVÄ JÄTE												
Kartonki ja paperi	1 804	1 988	2 199	206	247	284	1 211	1 311	1 234	3 222	3 546	3 717
Energiajäte	1 113	1 197	1 260	0	3	0	94	110	0	1 207	1 310	1 260
Biojäte	1 630	2 224	2 280	174	154	136	-	476	0	1 804	2 854	2 416
Muu jäte (muovi, metalli, lasi)	148	141	142	23	27	19	0.1	236	31	172	404	192
Sekajäte	253	250	228	444	438	450	5	3	2	702	691	680
Kaatopaikkajäte	41	42								41	42	0
Polttokelpoinen jäte	212	209								212	209	0
VAARALLINEN JÄTE	11	7	5.5	13	9	6	0	0	0	23	16	11
YHTEENSÄ	5 212	6 058	6 115	860	879	894	1 310	2 137	1 267	7 383	9 074	8 276
JÄTTEEN HYÖTYKÄYTTÖ, %	99	99	96	48	50	50	100	100	100	93	95	92

Stockmannin luvut sisältävät kaikki sen toiminnot ja toimintamaat, lukuunottamatta lopetetut toiminnot (tavarataloliiketoiminta Venäjällä), vertailuluvut on oikaistu. Vuoden 2014 kartonki- ja paperiluku Stockmann Suomen osalta on korjattu edellisvuonna raportoidusta. Lindexin luvut sisältävät sen jakelukeskuksen ja osan pääkonttorin toiminnoista, luvut eivät ole täysin verrattavissa vuoden 2014 lukuihin.

EN23 Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti

Stockmannin jätteiden kokonaismäärä on esitetty alla olevassa taulukossa.

Jättemäärät 2013-2015

EN24 Merkittävien vuotojen määrä ja suuruus

Vuonna 2014 ei tapahtunut ympäristöonnettomuuksia eikä ympäristöön liittyviä rikkomuksia.

KULJETUKSET

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

Tavaratalojen uuden, vuonna 2016 käyttöön otettavan jakelukeskuksen arvioidaan vähentävän merkittävästi sisäisiä kuljetuksia ja niiden päästöjä Helsingin seudulla.

Matkustamisen vähentämiseksi kokouksissa hyödynnetään video- ja puhelinneuvottelulaitteita. Liikematkustamisen päästöihin kiinnitetään huomiota ja matkoilla suositetaan vähäpäästöisiä vaihtoehtoja.

EN30 Tuotteiden ja materiaalien kuljetuksesta sekä työmatkoista aiheutuneet merkittävät ympäristövaikutukset

Sisäisen ja ulkoisen logistiikan sekä liikematkustamisen hiilidioksidipäästöt on raportoitu taulukossa 'Kasvihuonekaasupäästöt 2013-2015'.

TALOUS JA HALLINNOINTI

Sitoutuminen vastuulliseen liiketoimintaan on keskeinen osa arvojamme ja jokapäiväistä tapaamme toimia. Noudatamme päätöksenteossamme hyvän hallintotavan periaatteita. Stockmannin toimintaperiaatteet (Code of Conduct), arvot ja johtamiskäytännöt muodostavat perustan yhtiön toimintatavoille ja pyrkimyksille toimia kestävän tulevaisuuden hyväksi. Tähtäämme pitkäjänteiseen kannattavaan liiketoimintaan ja olemme tehneet monia rakenteellisia muutoksia, jotta saamme toimintamme taas kannattavaksi.

TALOUS

Stockmannin uusi strateginen suunta määriteltiin vuoden 2014 lopussa. Tavoitteena on parantaa pitkän aikavälin kilpailukykyä ja kannattavuutta. Uuden strategian kulmakivinä ovat uudistunut asiakaslähtöisyys ja tehokkuus, jota parannetaan karsimalla kannattamatonta toimintaa, tehostamalla tilankäyttöä sekä luomalla entistä ketterämpi organisaatio ja yksinkertaisemmat prosessit. Vuoden 2015 aikana strategiaa on viety käytäntöön useiden merkittävien toimenpiteiden kautta. Stockmannin lyhyen aikavälin haasteet liittyvät erityisesti heikkoon taloustilanteeseen ja muutoksiin kuluttajien käyttäytymisessä.

Vuosi 2015 oli yhä haasteellinen Stockmannille. Pitkittynyt epävarma talouskehitys vaikutti erityisesti Suomen liiketoiminnan tulokseen.

Stockmann-konsernin liikevaihto jatkuvien toimintojen osalta vuonna 2015 oli 1 434,8 miljoonaa euroa (1 605,5 miljoonaa euroa). Jatkuvilla tuote- ja liiketoiminta-alueilla liikevaihto laski 1,3 prosenttia. Jatkuvat tuote- ja liiketoiminta-alueet sisältävät konsernin liikevaihdon ilman Seppälää, Hobby Hallia, Stockmann Beautya, lentokentän myymälää sekä tuote-alueita, joita Stockmann ei enää itse tarjoa tavarataloissaan (elektroniikka, kirjat, urheiluvälineet, lelut ja lemmikkieläintarvikkeet). Liiketulos jatkuvien toimintojen osalta ilman kertaluonteisia eriä oli -28,5 miljoonaa euroa (-37,8 miljoonaa euroa).

Stockmann myi Venäjän tavaratalonsa 1.2.2016. Venäjän tavarataloliiketoiminta, joka teki 86,1 miljoonan euron tappion vuonna 2015, on luokiteltu lopetetuksi toiminnoksi. Osakekohdainen tulos oli jatkuvien toimintojen osalta -1,24 euroa (-1,34 euroa) tai -2,43 euroa (-1,39 euroa) sisältäen lopetetut toiminnot.

EC1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen

Stockmann-konsernin toiminta tuo taloudellista lisäarvoa sidosryhmillemme kaikissa toimintamaissa. Suurin osa taloudellisesta lisäarvosta menee henkilöstön palkkoihin ja palkkioihin. Stockmannin toiminnasta syntyvän lisäarvon jakautuminen sidosryhmille on esitetty seuraavalla sivulla olevassa taulukossa.

Stockmann Oyj Abp:n osake on listattu Nasdaq Helsingissä. Yhtiöllä oli 52 415 (55 343) osakkeenomistajaa vuoden lopussa. Stockmannin hallitus on asettanut osingonjakotavoitteeksi yli puolet varsinaisen liiketoiminnan tuottamasta voitosta. Vuoden 2014 tuloksesta ei maksettu osinkoa. Koska vuoden 2015 tulos oli tappiollinen, hallitus esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle, että vuoden 2015 tuloksesta ei jaeta osinkoa.

Vuonna 2015 Stockmann työllisti keskimäärin 10 762 henkilöä, joille maksettiin palkkoja, palkkioita ja eläkemaksuja yhteensä 251,6 miljoonaa euroa (281,9 miljoonaa euroa). Konsernin keskimääräinen henkilöstömäärä laski 11,5 prosenttia vuoden kuluessa. Henkilöstökulut laskivat 9,8 prosenttia ja olivat 321,5 miljoonaa euroa (356,3 miljoonaa euroa) eli 22,4 (20,8) prosenttia liikevaihdosta.

Henkilöstölle maksettiin myyntitulokseen perustuvia kannustinpalkkioita yhteensä 1,0 miljoonaa euroa (0,7 miljoonaa euroa) vuoden 2015 myynnistä. Taloudelliseen tulokseen perustuvia kannustinpalkkioita ei maksettu vuodelta 2015. Hallituksen, toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkoista ja palkitsemisesta on lisätietoja palkka- ja palkkioselvityksessä yhtiön verkkosivuilla osana Hallinnointi-katsausta.



Tähtäämme pitkäjänteiseen kannattavaan liiketoimintaan ja olemme tehneet monia rakenteellisia muutoksia, jotta saamme toimintamme taas kannattavaksi.

Taloudellisen lisäarvon jakautuminen sidosryhmittäin

Milj. euroa		2015*	2014*	2013	2012	2011
Lisäarvon tuottaminen						
Asiakkaat	Myynti, ei sis. alv, liiketoiminnan muut tuotot, rahoitustuotot	1 434,8	1 605,5	2 041,6	2 118,8	2 006,1
Tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat	Ostetut tavarat ja palvelut, sisältää investointihyödykkeet ja maksetut vuokrat	-1 147,6	-1 320,4	-1 567,3	-1 610,4	-1 533,8
STOCKMANNIN TUOTTAMA LISÄARVO		287,2	285,2	474,3	508,4	472,3
Lisäarvon jakautuminen						
Henkilöstö	Palkat, palkkiot ja eläkemaksut	-281,9	-315,4	-353,5	-361,0	-348,6
Osakkeenomistajat	Osingot	0,0	0,0	-28,8	-43,2	-35,9
Rahoittajat	Rahoituskulut	-22,1	-23,8	-32,1	-34,2	-34,9
Julkinen sektori	Muut sosiaalikulut, verot	-54,7	-37,0	-22,7	-45,4	-46,4
JAETTU SIDOSRYHMILLE YHTEENSÄ		-358,7	-376,2	-437,0	-483,8	-465,8
Jätetty liiketoiminnan kehittämiseen		-71,5	-91,0	37,2	24,6	6,5

* Jatkuvat toiminnot

Hyväntekeväisyys

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

Hyväntekeväisyyttä ohjaa lahjoituskäytäntö, johon voi tutustua yhtiön verkkosivulla. Lahjoitukset hyväntekeväisyyteen arvioidaan erillään yhtiön kaupallisesta toiminnasta, eikä niitä voi liittää menneisiin, nykyisiin tai tuleviin liiketoimiin. Lahjoituksista päättää toimitusjohtaja. Lisäksi konsernin liiketoimintayksiköt voivat tukea yleishyödyllisiä hankkeita osana kaupallisia kampanjoita.

Vuonna 2015 Stockmannin tavaratalot tekivät hyväntekeväisyysyhteistyötä Hope – Yhdessä & yhteisesti ry:n kanssa. Laajan joulukampanjan lisäksi Stockmann antoi vuoden 2015 joululahjoituksensa Hope ry:lle. Lindex on ollut Roosaa nauha -projektin yhteistyökumppani vuodesta 2003 ja on lahjoittanut yhdessä asiakkaidensa kanssa tähän mennessä yli 10 miljoonaa euroa rintasyöpätutkimuksen tukemiseen. Lue lisää aiheesta Vuosi 2015 -liiketoimintakatsauksesta.

EC4 Valtiolta saadut avustukset

Stockmann-konserni ei saanut valtiolta tukea tilivuoden aikana.

HALLINNOINTI

Stockmann julkaisee erillisen raportin hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance). Raportti on osa vuosiraportointia ja löytyy verkkosivulta vuosi2015.stockmanngroup.com.

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

Stockmannin toimintaperiaatteet, jotka löytyvät konsernin verkkosivuilta, määrittävät poikkeuksetta kaikkien työntekijöiden ja johdon tavan toimia. Toimintaperiaatteet kattavat seuraavat pääkohdat:

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

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

Stockmannin toimintaa ohjaavat myös kansainväliset sopimukset ja suositukset, kuten YK:n ihmisoikeuksien julistus ja lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus, ILO:n perussopimus työelämän perusoikeuksista ja OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille. Stockmann on sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteeseen ja edistää sen mukaisesti ihmisoikeuksia, työelämän oikeuksia, ympäristönsuojelua ja korruptionvastaista toimintaa. Muita Stockmannin tukemia vapaaehtoisia periaatteita ja aloitteita ovat Business Social Compliance Initiative (BSCI) konsermitasolla vuodesta 2005, Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimus (Accord) vuodesta 2013 sekä kansainvälisen tavaratalojärjestön IADS:n (International Association of Department Stores) vastuullisen tuontikaupan periaatteet vuodesta 2002 lähtien.

Lindexin kautta yhtiö on lisäksi sitoutunut vapaaehtoisin aloitteisiin kuten puuvillaan liittyvä Better Cotton Initiative sekä palkkauksen keskittyvät Fair Wage Network. Itse asettamistamme vapaaehtoisista tuotelinjauksista kerrotaan tunnusluvun PR6 yhteydessä sivulla 11. Lisäksi linjaukset löytyvät konsernin verkkosivuilta kokonaisuudessaan.

Yhteiskuntavastuun organisaatio

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

Yhteiskuntavastuun tavoitteisiin ja ajankohtaisiin asioihin liittyen muodostetaan tarpeen mukaan erillisiä työryhmiä, jotka valmistelevat tai toteuttavat ohjausryhmän käsittelemät asiat ja päätökset. Vuonna 2015 Stockmann Retailin, Real Estaten ja yhteisten toimintojen asiantuntijoista koostuvat työryhmät laativat uuden yhteiskuntavastuun strategian vuosille 2016–2018.

Liiketoimintayksiköt ottavat omassa toiminnassaan huomioon konsermitasolla asetetut tavoitteet ja vertaavat säännöllisesti omaa suoritustaan niihin. Stockmannin ympäristöjärjestelmien ohjausryhmä kokoontuu säännöllisesti ja seuraa ympäristöjohtamisen aiheita ISO 14001 -sertifikaatin vaatimusten mukaisesti. Lindexillä on oma yhteiskuntavastuun ohjausryhmänsä, joka ohjaa ja asettaa tavoitteita, sekä strateginen yhteiskuntavastuun työryhmä, joka tukee Lindexin johtoryhmää, joka käsittelee vastuullisuuskysymyksiä neljännesvuosittain.

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

KORRUPTIONVASTAISUUS JA KILPAILUN RAJOITTAMINEN

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

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

Stockmannin työntekijöiden ja johdon pitää toimia yhtiön edun mukaisesti ja välttää eturistiriitatilanteisiin joutumista. Stockmannin periaatteena on läpinäkyvä ja vastuullinen toiminta.

Konsernin kansainvälinen liiketoiminta aiheuttaa omat haasteensa korruptionvastaiselle toiminnallemme. BSCI:n (Business Social Compliance Initiative) toimintaperiaatteet ja Stockmannin Supplier Code of Conduct, eli toimintaperiaatteet tavarantoimittajillemme, jotka ovat käytössä omien merkkien hankintaketjusamme, sisältävät korruption vastaiset toimintaohjeet.

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

Korruptionriskin arviointi

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

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

Liiketoimintayksiköiden johtoryhmät vastaavat strategisten ja taloudellisten suunnitelmien laatimisesta omissa yksiköissään; liiketoimintarisien analysointi ja hallintatoimenpiteiden arviointi ovat osa strategian laatimista. Liiketoimintariskejä analysoidaan myös strategiaprosessin ulkopuolella, erityisesti merkittävien hankkeiden yhteydessä ja investointien yhteydessä, ja niistä raportoidaan tarvittaessa yhtiön hallitukselle. Yhtiön riskienhallinnasta, riskitekijöistä ja sisäisestä valvonnasta kerrotaan tarkemmin vuosiraportoinnin Hallinnointi-katsauksessa.

SO4 Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus

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

Vuonna 2015 otettiin käyttöön verkkokoulutus henkilökunnalle liittyen toimintaperiaatteisiin (Code of Conduct) ja korruption vastaisiin linjauksiimme. Vuoden 2015 lopussa 35 prosenttia Stockmannin tukitoimintojen henkilökunnasta ja tavaratalojen päälliköistä oli suorittanut koulutuksen.

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

SO5 Vahvistetut lahjonta- ja korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet

Vuonna 2015 Stockmannin tietoon ei tullut yhtään korruptioon liittyvää oikeusjuttua konsernia vastaan.

SO6 Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain

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

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

Ei oikeuskanteita eikä tuomioita vuonna 2015.

YMPÄRISTÖASIOIHIN, TYÖOLOIHIN JA IHMISOIKEUKSIIN LIITTYVIEN EPÄKOHTIEN VALITUSMEKANISMIT

Stockmannin työntekijöillä on oikeus ilmoittaa toimintaperiaatteiden rikkomuksista ja väärinkäytösepäilyistä omalle esimiehelle, yksikön turvallisuuspäällikölle, yhtiön johdolle, lakiasiainyksikköön tai konsernin sisäiseen tarkastukseen.

Vuonna 2015 Stockmann otti käyttöön konserninlaajuisen whistleblowing-ilmoituskanavapalvelun, jota ylläpitää ulkoinen kumppani. Kanava on työkalu Stockmannin työntekijöille, liikekumppaneille ja muille sidosryhmille. Sen kautta voi ilmoittaa epäilyistä rikkomuksista yhtiön toimintaperiaatteita tai muita linjauksia vastaan. Kaikki kanavan kautta tehdyt ilmoitukset ja käydyt keskustelut käsitellään asiaankuuluvalla vakavuudella ja luottamuksellisesti. Kaikki ilmoitukset raportoidaan sisäisen tarkastuksen johtajalle ja lakiasiain johtajalle.

Ilmoituskanava on tehokas työkalu väärinkäytösten estämiseksi. Se lähettää myös selkeän viestin Stockmannin sitoutumisesta eettiseen liiketoimintaan.

GRI-SISÄLTÖINDEKSI

Tunnus	GRI-sisältö	Raportointi-laajuus	Sivu ja osio yhteiskuntavastuun katsauksessa tai muu sijainti	Liitetiedot tai puutteet
YLEINEN PERUSSISÄLTÖ				
Strategia ja analyysi				
G4-1	Ylimmän johdon lausunto	täysin	Vuosi 2015 -liiketoimintakatsaus / Toimitusjohtajan katsaus	
Organisaation taustakuvaus				
G4-3	Raportoivan organisaation nimi	täysin	31-34 Talous ja hallinnointi	
G4-4	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	täysin	Vuosi 2015 -liiketoimintakatsaus	
G4-5	Organisaation pääkonttorin sijainti	täysin	6-8, Raportointiperiaattit ja olennaisuus	
G4-6	Toimintamaiden lukumäärä ja maat, joissa organisaatio toimii tai jotka ovat merkittäviä raportissa kuvattujen olennaisien yritys vastuun näkökohtien osalta	täysin	18-24, Tuotteet ja Vuosi 2015 -liiketoimintakatsaus	
G4-7	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	täysin	Hallinnointiselvitys	
G4-8	Markkina-alueet	täysin	Vuosi 2015 -liiketoimintakatsaus	
G4-9	Raportoivan organisaation koko	täysin	Vuosi 2015 -liiketoimintakatsaus	
G4-10	Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	täysin	12-17, Henkilöstö	
G4-11	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	täysin	12-17, Henkilöstö	
G4-12	Organisaation toimitusketju	täysin	18-24, Tuotteet ja toimittaja- ja tehdaslista muodin omien merkkien toimittajista konsernin verkkosivuilla: www.stockmanngroup.com/fi/toimittaja-ja-tehdaslista	
G4-13	Merkittävät muutokset organisaation koossa, rakenteessa, omistusrakenteessa tai toimitusketjussa raportointijaksolla	täysin	Tilinpäätös / Hallituksen toimintakertomus	Muutokset Seppälän liiketoimintot Suomessa ja Virossa myytiin 1.4.2015. Akateemisen Kirjakaupan liiketoiminta myytiin 1.10.2015. Stockmann Beauty -ketjun toiminta lopetettiin kevään 2015 aikana. Stockmann luopui tavarataloliiketoiminnastaan Venäjällä myymällä venäläisen tytäryhtiönsä AO Stockmannin 1.2.2016.
G4-14	Varovaisuuden periaatteen soveltaminen	täysin	Hallinnointiselvitys, Tilinpäätös/ Hallituksen toimintakertomus	
G4-15	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet ja aloitteet	täysin	31-34, Talous ja hallinnointi	
G4-16	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	täysin	stockmanngroup.com	
Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat				
G4-17	Konsernin laskentaraja	täysin	Tilinpäätös	
G4-18	Raportin sisällön määrittely	täysin	6-8, Raportointiperiaattit ja olennaisuus	
G4-19	Olennaiset näkökohdat	täysin	6-8, Raportointiperiaattit ja olennaisuus	
G4-20	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä	täysin	6-8, Raportointiperiaattit ja olennaisuus	
G4-21	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation ulkopuolella	täysin	6-8, Raportointiperiaattit ja olennaisuus	
G4-22	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	täysin	-	Muutokset kuvattu kyseisten tunnuslukujen yhteydessä.
G4-23	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	täysin	-	Muutokset kuvattu kyseisten tunnuslukujen yhteydessä.
Sidosryhmävuorovaikutus				
G4-24	Luettelo organisaation sidosryhmistä	täysin	9, Sidosryhmävuorovaikutus	
G4-25	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	täysin	9, Sidosryhmävuorovaikutus	
G4-26	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	täysin	9, Sidosryhmävuorovaikutus	
G4-27	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	täysin	9, Sidosryhmävuorovaikutus sekä muissa osissa Yhteiskuntavastuun katsausta	

Raportin kuvaus				
G4-28	Raportointijakso	täysin	6-8, Raportointiperiaattet ja olennaisuus	
G4-29	Edellisen raportin päiväys	täysin	6-8, Raportointiperiaattet ja olennaisuus	
G4-30	Raportin julkaisuaihe	täysin	6-8, Raportointiperiaattet ja olennaisuus	
G4-31	Yhteystiedot, joista voi tilata raportin ja kysyä siihen liittyviä asioita	täysin	Vuosi 2015 -liiketoimintakatsaus	
G4-32	GRI-sisältövertailu	täysin	35-39, GRI-sisältövertailu ja 6-8, Raportointiperiaattet ja olennaisuus	
G4-33	Lähestymistapa ulkoiseen varmennukseen	täysin	6-8, Raportointiperiaattet ja olennaisuus	Raportille ei ole tehty ulkopuolista varmennusta. Tilinpäätöksessä esitelty taloudelliset tunnusluvut ovat ulkopuolisen varmentamia. PricewaterhouseCoopers Oy toimi konsulttinamme hiilijalanjäljen laskennassa.
Hallinto				
Hallintorakenne ja kokoonpano				
G4-34	Hallintorakenne ja valiokunnat	täysin	31-34, Talous ja Hallinnointi, ja Hallinnointiselvitys	
Liiketoiminnan eettisyys				
G4-56	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	täysin	31-34, Talous ja Hallinnointi	Stockmann-konsernin toimintaperiaatteet on tarkistettu ja hyväksytty konsernin hallituksessa.
ERITYINEN PERUSSISÄLTÖ				
				Raportoidaan olennaisiksi tunnistettujen näkökohtien osalta.
Johtamistavan kuvaus				
	Johtamiskäytäntöjen kuvaukset	täysin	10-34	Olennaisiksi tunnistettujen näkökohtien johtamiskäytäntöjen kuvaukset raportoidaan kyseisen teeman tai oman otsikon yhteydessä.
Taloudelliset vaikutukset				
Taloudelliset tulokset				
G4-EC1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	täysin	31-34, Talous ja Hallinnointi	
G4-EC4	Valtiolta saadut avustukset	täysin	31-34, Talous ja Hallinnointi	
Ostokäytännöt				
G4-EC9	Paikallisten ostojen osuus merkittävässä toimipaikoissa	ei raportoitu		Näkökohta on määritelty olennaiseksi, mutta tunnusluku ei sovellu Stockmannin toimintaan. Tuotteet osassa (sivut 18-24) on esitetty tietoa ostokäytännöistä ja konsernin verkkosivuille on koottu muodin omien merkkien toimittaja- ja tehdaslista.
Ympäristövaikutukset				
Materiaalit				
G4-EN1	Materiaalien käyttö painon tai määrän mukaan	täysin	stockmanngroup.com	
Energia				
G4-EN3	Organisaation oma energiankulutus	täysin	25-30, Ympäristö	
G4-EN4	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	ei raportoitu	25-30, Ympäristö	Rajallinen määrä tietoa liittyen organisaation ulkopuoliseen energiankulutukseen on kerätty tunnusluvun EN17/scope 3 yhteydessä.
G4-EN5	Energiaintensiiteetti	ei raportoitu		Energiaintensiiteettiä seurataan ja käytetään pohjana energiatehokkuustoimenpiteissä Stockmannin Suomen tavarataloissa, mutta sitä ei vielä raportoida.
G4-EN6	Energiankulutuksen vähentäminen	ei raportoitu	25-30, Ympäristö	Yksityiskohtaista tietoa eri pyrkimyksistä energiankulutuksen vähentämiseen raportoidaan "Ympäristö"-osassa. Tällä hetkellä ei kuitenkaan voida raportoida vähennyismääriä jouleina.
Vesi				
G4-EN8	Kokonaisvedenotto vesilähteittäin	täysi	25-30, Ympäristö	
G4-EN9	Vesilähteet, joihin organisaation vedenotolla on merkittävä vaikutus	täysin	25-30, Ympäristö	Yhtiöllä ei ole päästöjä vesistöön.
G4-EN10	Kierrätetyn ja uudelleenkäytetyn veden osuus ja kokonaismäärä	täysin	25-30, Ympäristö	Toiminnassamme vettä ei kierrätetä tai käytetä uudelleen.

Luonnon monimuotoisuus				
G4-EN11	Omistettut, vuokratut tai hallinnoidut toimipaikat, jotka sijaitsevat luonnonsuojelualueilla tai luonnon monimuotoisuuden kannalta rikkaille alueilla tai niiden läheisyydessä	ei raportoitu		Ei olennainen näkökohta. Yhtiön tavaratalot ja liiketilat sijaitsevat alueilla, jotka on kaavoitettu liikekiinteistöille. Koska kaupalliset toiminnot eivät sijaitse luonnonsuojelualueilla tai muilla luonnon monimuotoisuuden kannalta rikkaille alueilla, konsernin vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen ovat alhaisia.
Päästöt				
G4-EN15	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)	täysin	25-30, Ympäristö	
G4-EN16	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	täysin	25-30, Ympäristö	
G4-EN17	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	täysin	25-30, Ympäristö	
Jätevedet ja jätteet				
G4-EN22	Päästöt vesistöön jaoteltuna päästöalajeittain ja kohteen mukaan	täysin	-	Stockmannin toiminnoista syntyvä jätevesi ohjautuu kunnalliseen viemäriverkostoon. Toiminnasta ei synny GRI-ohjeiston tarkoittamia päästöjä vesistöön.
G4-EN23	Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan mukaan	täysin	25-30, Ympäristö	
G4-EN24	Merkittävien vuotojen määrä ja suuruus	täysin	25-30, Ympäristö	
Tuotteet ja palvelut				
G4-EN27	Tuotteiden ja palveluiden ympäristövaikutusten vähentämistoimenpiteiden laajuus	ei raportoitu		Näkökohta on määritelty olennaiseksi, mutta GRI-tunnusluku ei sovellu Stockmannin toimintaan. Stockmannille olennaisia tietoja on raportoitu katsauksen Ympäristö-osassa (sivut 25-30).
G4-EN28	Kierrätettyjen tuotteiden ja pakkausmateriaalien suhteellinen osuus mydyistä tuotteista tuoteryhmittäin	ei raportoitu		Näkökohta on määritelty olennaiseksi, mutta GRI-tunnusluku ei sovellu Stockmannin toimintaan. Stockmannille olennaisia tietoja on raportoitu katsauksen Ympäristö-osassa (sivut 25-30).
Määräystenmukaisuus				
G4-EN29	Merkittävien ympäristölainsäädännön ja -säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä	täysin	-	Raportointivuonna ei määrätty sakkoihin tai sanktioita.
Toimittajien ympäristöarvioinnit				
G4-EN32	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti	osittain	18-24, Tuotteet	
G4-EN33	Merkittävät nykyiset ja mahdolliset negatiiviset ympäristövaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	osittain	18-24, Tuotteet	
G4-EN34	Ympäristöasioihin liittyvien valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ja ratkaistujen epäkohtien lukumäärä	ei raportoitu		Näkökohta on määritelty olennaiseksi. Virallinen valitusmekanismi otettiin käyttöön vuoden 2015 lopussa ja tietoja ei ole vielä saatavilla.
Sosiaaliset vaikutukset				
Henkilöstö ja työolosuhteet				
Työllistäminen				
G4-LA1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain	täysin	12-17, Henkilöstö	Tietoa henkilöstön vaihtuvuudesta sukupuolen ja ikäryhmän mukaan ei ole kerätty vastaavalla tarkkuudella.
G4-LA2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöedut, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle merkittävässä toimipaikoissa.	täysin	12-17, Henkilöstö	Henkilöstöedut ovat samat osa-aikaisille ja kokopäiväisille työntekijöille. Vaihtelevat käytännöt eri toimintamaissa. Lisätietoa koskien henkilöstön eduista esitetty tässä osassa.
Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet				
G4-LA4	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitus aika ja sen sisältyminen kollektiivisiin työehtosopimuksiin	täysin	12-17, Henkilöstö	
Työterveys ja -turvallisuus				
G4-LA6	Osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa neuvoo-antavissa toimikunnissa	täysin	12-17, Henkilöstö	Sukupuolijakaumaan liittyviä tietoja ei tällä hetkellä ole saatavilla.

Koulutus				
G4-LA9	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden jaoteltuna sukupuolen mukaan ja henkilöstöryhmittäin	täysin	12-17, Henkilöstö	Sukupuolijakaumaan ja henkilöstöryhmiin perustuvaan jaotteluun liittyviä tietoja ei ole tällä hetkellä saatavilla.
G4-LA10	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat henkilöstön jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymislanteissa	täysin	12-17, Henkilöstö	
Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet				
G4-LA12	Organisaation hallintoelinten kokoonpano ja henkilöstön jakauma henkilöstöryhmittäin jaoteltuna sukupuolen, ikäryhmän, vähemmistöryhmän ja muiden monimuotoisuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti	täysin	12-17, Henkilöstö	Suomessa ei lainsäädännön mukaan kerätä tietoa vähemmistöihin kuulumisesta.
Tasa-arvoinen palkitseminen				
G4-LA13	Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin merkittävässä toimipaikoissa	täysin	12-17, Henkilöstö	Raportointi kattaa Stockmann konsernin Suomen toiminnot.
Toimittajien työolojen arviointi				
G4-LA14	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu työoloihin liittyvien kriteerien mukaisesti	täysin	18-24, Tuotteet	
G4-LA15	Merkittävät nykyiset ja mahdolliset negatiiviset työoloihin liittyvät vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	täysin	18-24, Tuotteet	
Työoloihin liittyvien epäkohtien valitusmekanismit				
G4-LA16	Työoloihin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ja ratkaistujen epäkohtien lukumäärä	ei raportoitu		Näkökohta on määritelty olennaiseksi. Virallinen valitusmekanismi otettiin käyttöön vuoden 2015 lopussa ja tietoja ei ole vielä saatavilla.
Ihmisoikeudet				
Syrjinnän kieltö				
G4-HR3	Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet	täysin	12-17, Henkilöstö	
Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet				
G4-HR4	Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta järjestäytymisen vapautta ja oikeutta kollektiivisesti neuvoteltuihin työehtosopimuksiin on rikottu tai sen on tunnistettu olevan vaarassa olla toteutumatta, ja näiden oikeuksien tukemiseksi toteutetut toimenpiteet	täysin	12-17, Henkilöstö	
Ihmisoikeusarvioinnit				
G4-HR9	Lukumäärä ja prosenttiosuus toiminnoista, joissa on toteutettu ihmisoikeuksien läpikäynti tai vaikutusarviointi	täysin	12-17, Henkilöstö	
Toimittajien ihmisoikeusarvioinnit				
G4-HR10	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ihmisoikeuksiin liittyvien kriteerien mukaisesti	täysin	18-24, Tuotteet	
G4-HR11	Merkittävät nykyiset ja mahdolliset negatiiviset ihmisoikeuksiin liittyvät vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	täysin	18-24, Tuotteet	
Ihmisoikeuksiin liittyvien epäkohtien valitusmekanismit				
G4-HR12	Ihmisoikeuksiin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ja ratkaistujen epäkohtien lukumäärä	ei raportoitu		Näkökohta on määritelty olennaiseksi. Virallinen valitusmekanismi otettiin käyttöön vuoden 2015 lopussa ja tietoja ei ole vielä saatavilla.
Yhteiskunta				
Korruptionvastaisuus				
G4-SO4	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	täysin	31-34, Talous ja Hallinnointi	
G4-SO5	Vahvistetut lahjonta- ja korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	täysin	31-34, Talous ja Hallinnointi	
Poliittinen vaikuttaminen				
G4-SO6	Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain	täysin	31-34, Talous ja Hallinnointi	
Kilpailun rajoittaminen				
G4-SO7	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määrävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvien oikeustoimien lukumäärä ja oikeuden päätökset	täysin	31-34, Talous ja Hallinnointi	

Tuotevastuu**Asiakkaiden terveys ja turvallisuus**

G4-PR2	Tuotteiden elinkaarenaikaisiin terveys- ja turvallisuusvaatimuksiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputuloksen mukaan	täysin	18-24, Tuotteet
--------	---	--------	-----------------

Tuote- ja palvelutiedot

G4-PR5	Asiakastytyväisyyystutkimusten tulokset	täysin	10-11, Asiakkaat
--------	---	--------	------------------

Markkinointiviestintä

G4-PR6	Kiellettyjen tai kiistanalaisten tuotteiden myynti	täysin	10-11, Asiakkaat
G4-PR7	Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan	täysin	10-11, Asiakkaat

Asiakkaiden yksityisyydensuoja

G4-PR8	Asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	täysin	10-11, Asiakkaat
--------	---	--------	------------------



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.