

2015

SAMHÄLLS-

ANSVAR

SAMHÄLLS- ANSVAR 2015

INNEHÅLL

CSR-strategi	3
Fokusområden och resultat år 2015	4
Prioriteringar för år 2016–2018	5
Rapporteringsprinciper och väsentlighet	6
Intressentengagemang	9
Kunder	10
Personal	12
Produkter	18
Miljö	25
Ekonomi och förvaltning	31
GRI-innehållsindex	35

Om rapporten

Stockmanns rapporteringshelhet för år 2015 består av fyra översikter: affärsöversikten 'År 2015', bokslutet, en förvaltnings- och en samhällsansvarsöversikt, i vilket vi presenterar fokusområden och resultat av vårt ansvarsarbete i enlighet med Global Reporting Initiatives (GRI) G4 riktlinjer.

Stockmann stöder FN:s initiativ Global Compact. I enlighet med detta främjar Stockmann mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljön och motverkar korruption. Denna rapport är även Stockmannkoncernens Communication on Progress (COP), dvs. meddelande om framsteg, för Global Compact.

Bekanta dig med rapporteringshelheten som är tillgänglig på webbplatsen ar2015.stockmanngroup.com.



CSR STRATEGI

Ett engagemang för en ansvarsfull verksamhet är centralt i Stockmanns värden och dagliga arbetssätt. Stockmanns värdelöfte är att erbjuda förstaklassiga flerkanaliga köppplevelser i varuhuset, samt mode- och nätbutikerna. I vårt CSR-arbete innebär detta ett engagemang för hållbar utveckling och att erbjuda våra kunder ansvarsfulla köppplevelser.

CSR-arbetet i Stockmanns verksamhet beaktas genom hela värdekedjan. Ansvaret börjar i leveranskedjan, från att garantera säkra arbetsförhållanden till att minimera miljöpåverkan. I vårt produktsortiment vill vi erbjuda våra kunder ansvarsfulla alternativ. I butiksfunktionerna ställer vi kunden i centrum och beaktar medarbetarnas välbefinnande samt miljöaspekter. Vi garanterar säkerheten i våra produkter och inspirerar våra kunder till ansvarsfulla val.

Grunden för Stockmanns ansvarsarbete utgörs av bolagets strategi och värden, CSR-strategin samt verksamhetsländernas nationella lagar och förordningar. Den allra viktigaste av de internationella avtal och rekommendationer som vägleder oss är förbindelsen till FN:s Global Compact-initiativ. Stockmanns uppförandekod definierar undantagslöst verksamhetssätt för alla anställda och ledningen. Stockmann förutsätter att leverantörer och andra samarbetspartners följer denna kod.

Vårt CSR-arbete är systematiskt och utvecklas ständigt. Öppen dialog och samarbete med våra intressenter samt kommunikation och rapportering om framsteg i vårt ansvarsarbete är en viktig del av vårt samhällsansvar.

De mål som satts upp för åren 2011-2015 i vår CSR-strategi har stött målen för vår affärsverksamhet. De har beaktat hela värdekedjan och möjliggjort bedömningen och rapporteringen av vår prestanda. Stockmann presenterade CSR-fokusområden för år 2015 i CSR-rapporten för år 2014. Vi har arbetat målmedvetet för

att nå dessa mål och resultaten i förhållande till dessa mål presenteras i tabellen på sidan 4.

Hållbar utveckling är en av grunderna för Lindex långsiktiga strategi fram till år 2020, med ambitiösa hållbarhetsmål för fibrer, processer och tillverkning. Ett av målen är att minst 80 procent av Lindex modesortiment år 2020 ska vara tillverkat av ekologiskt hållbar fiber eller mindre miljöskadliga material, samt att all bomull som används i produkterna ska vara ekologiskt odlad, bestå av BCI-bomull (Better Cotton Initiative) eller återvunnen bomull.

År 2015 inleddes arbetet med att utarbeta Stockmanns CSR-strategi för åren 2016-2018. Strategiarbetet startade med en analys om nuläget och trenderna i Stockmanns affärsverksamhet och det omgivande samhället. För att identifiera väsentliga synpunkter deltog experter från Stockmann Retail- och Real Estate-enheterna i strategiprocessen. Under processen utnyttjades resultaten från en intressentgruppsanalys som genomförts tidigare. Under strategiprocessens gång uppdaterade och förtydligade vi våra CSR-prioriteringar under fem teman. Dessa teman skapar framtiden för vårt CSR-arbete och strukturen för denna översikt.

Teman är:

- Kunder
- Personal
- Produkter
- Miljö
- Ekonomi och förvaltning

De väsentliga hållbarhetsaspekterna och överenskomna CSR-teman skapar en systematisk och god grund för Stockmanns CSR-strategi. På sidan 5 presenteras Stockmanns CSR-prioriteringar för åren 2016-2018.



Ett engagemang för en ansvarsfull verksamhet är centralt i Stockmanns värden och dagliga arbetssätt.

FOKUSOMRÅDEN OCH RESULTAT ÅR 2015

Vi förstår våra intressentgrupperns behov och förväntningar

- År 2015 utarbetades Stockmanns CSR-strategi för åren 2016–2018. Den godkändes i Stockmanns ledningsgrupp i början av år 2016.
- CSR-strategin, baserad på en marknads- och intressentanalys, stöder Stockmanns affärsverksamhet.

Införandet av uppförandekoden

- Vi publicerade en ny e-learning som introducerar Stockmanns uppförandekod för personalen.
- Vid utgången av år 2015 hade 35 procent av personalen inom Stockmanns stödfunktioner och cheferna vid varuhusen genomgått utbildningsprogrammet. Stockmannkoncernens och enheternas ledningsgrupps medlemmar har alla genomgått programmet.

Rapportering enligt GRI G4

- Vi publicerade Stockmannkoncernens första CSR-rapport baserad på Global Reporting Initiatives (GRI) G4-riktlinjer för år 2014.
- Rapporten tilldelades ett hedersomnämmande i den finska ansvarsrapporteringstävlingen i serien Leveranskedjan.

Gott ledarskap

- Vi utbildade 130 chefer och förmän i stödfunktionerna och i varuhusen i programmet 'Strategi till handling'. Utbildningen fokuserade i förändringsarbete och ledarskap av arbetsprestationer, samt inspirerande ledarskap och välbefinnande i arbetet.
- Vi organiserade diskussioner, som leddes av förmän, om effekterna av strategin för respektive avdelnings uppgifter och mål.

Engagemang i vision och värden

- Som en del av vårt strategiska arbete uppdaterades Stockmanns värden, utifrån koncernens långvariga grundvärden samt varuhusgruppens värden, som uppdaterades år 2012. Våra gemensamma värden diskuterades i hela organisationen och genomförandet av dem följdes i utvecklingssamtal.
- Vi fortsatte att sprida kunskap om Lindex vision och värderingar genom att introducera dem till alla nyanställda i butiker och på huvudkontoret.

Ansvarsfull, transparent och spårbar leveranskedja

- Vi fortsatte att fokusera på en ansvarsfull leveranskedja och transparens inom våra egna modevarumärken. Sammanlagt genomfördes 349 auditeringar i våra underleverantörers fabriker och vi utbildade vår personal i leveranskedjans ansvar.
- Vi lanserade ett nytt eget modevarumärke – cut & pret. I lanseringen av modevarumärket betonade vi vikten av en ansvarsfull och transparent leveranskedja.

Minimering av avfall

- Stockmann Delikatessen fokuserade på effektivare övervakning av livsmedelsspill och på att optimera orderkvantiteten.
- I maj trädde i kraft en intern instruktion vilken möjliggjorde att Stockmann nu kan donera nästan alla livsmedel som avlägsnas från försäljning till välgörenhet. Genom detta har vi kunnat utöka vårt samarbete med välgörenhetsorganisationer.

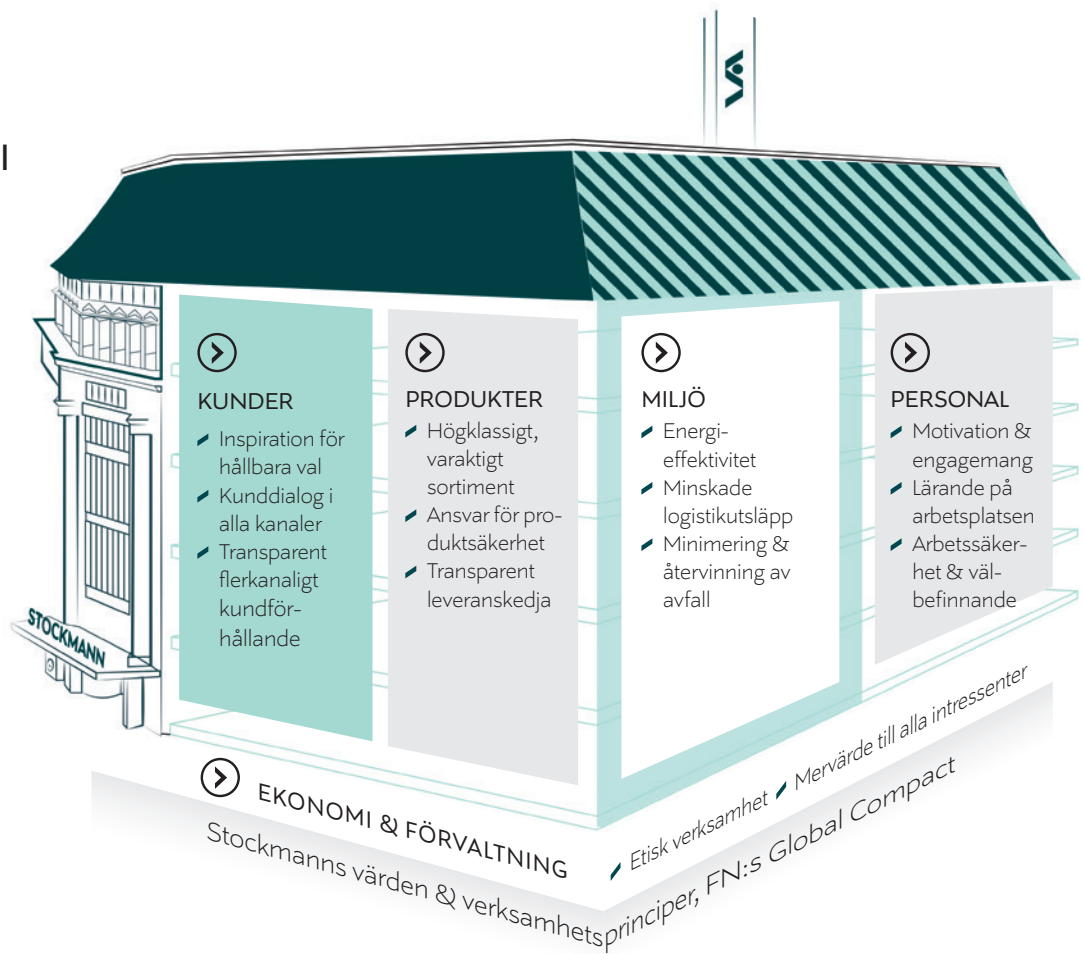
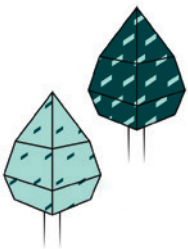
PRIORITERINGAR FÖR ÅR 2016–2018

I den nya CSR-strategin för åren 2016–2018 är prioriteringar och mål för Stockmanns CSR-arbete definierade. Strategin är i linje med koncernens strategi. Målet med CSR-strategin är att stödja Stockmanns affärsverksamhet och möjliggöra en noggrannare mätning av vårt CSR-arbete. Stockmanns CSR-strategi godkändes i Stockmannkoncernens ledningsgrupp i början av år 2016.

CSR-STRATEGI 2016–2018: HUVUD- PRIORITE- RINGAR

CSR-VISION

Vi erbjuder våra kunder ansvarsfulla köpupplevelser. Vi har förbundit oss att jobba för en hållbar framtid.



RAPPORTERINGSPRINCIPER OCH VÄSENTLIGHET

Denna samhällsansvarsöversikt (CSR) för år 2015 är en del av Stockmannkoncernens årsrapportering som består av fyra översikter: affärsöversikten 'År 2015', bokslutet, en förvaltnings- och en samhällsansvarsöversikt, i vilken vi presenterar fokusområden och resultat av vårt CSR-arbete i enlighet med Global Reporting Initiatives (GRI) G4-riktlinjer. Samhällsansvarsöversikten är avsedd för våra intressenter och den publiceras årligen.

Rapporteringsperioden för översikten är räkenskapsperioden från den 1 januari till den 31 december 2015. Den senaste rapporten, som omfattade år 2014, publicerades den 31 mars 2015.

Samhällsansvarsöversikten för år 2015 omfattar Stockmannkoncernens egna verksamheter, som år 2015 bestod av tre affärsenheter – Stockmann Retail, Real Estate och Fashion Chains – i 11 länder, koncernens gemensamma funktioner och huvudkontor i Helsingfors i Finland, och inköpskontor i fem länder i Asien. Siffrorna rapporterade i översikten inkluderar inte varuhusverksamheten i Ryssland, som har klassificerats som avvecklad verksamhet i bokslutet för år 2015 baserat på avyttringen den 1 februari 2016. Jämförelsesiffrorna för år 2014 har omräknats.

Leveranskedjan behandlas i den omfattning som anges i väsentlighetsanalysen (s. 6-7). Översikten innehåller inte information om Lindex franchisebutiker. Det finns totalt 37 franchisingbutiker i åtta länder, vilka leds av våra fem franchisepartners.

GRI-indikatorerna har valts utifrån väsentlighet. Ett GRI-innehållsindex finns tillgängligt i slutet av översikten.

Vårt mål är att rapportera relevanta indikatorer för Finland och Sverige, vilka är våra viktigaste verksamhetsländer baserat på omsättning och antal anställda. En del av indikatorerna som beskriver personalen och miljön rapporteras endast för Finland, vars andel av omsättningen år 2015 var 52 procent och 46 procent av personalen vid slutet av året. Dessa avvikelser samt principerna för redovisning och mätning beskrivs i samband med den aktuella indikatorn. Vårt mål är att så småningom göra rapporteringen mera heltäckande vad gäller dessa indikatorer.

Stockmanns samhällsansvarsöversikt är uppgjord i enlighet med Global Reporting Initiatives (GRI) G4-riktlinjer och följer riktlinjernas Core-alternativ. Översikten har inte granskats i sin helhet av en tredje part. De delar som presenteras i bokslutet är externt kontrollerade. Specifika standardupplysningar presenteras enligt Stockmanns fem CSR-teman.

Stockmanns dotterbolag Lindex utger en egen CSR-rapport med mer detaljerad information om dess CSR-arbete och ger även mer information på sin webbplats lindex.com.

VÄSENTLIGHETSANALYS




Under åren 2012 -2014 definierade Stockmann sina väsentliga hållbarhetsaspekter för rapportering enligt kraven i GRI G4-riktlinjerna. Stockmanns väsentlighetsanalysprocess bestod av identifiering, prioritering och validering samt utvärdering. Processens faser är mera specifikt presenterade i bilden på följande sida.

Alla viktiga intressentgrupper hördes under processen för att identifiera de väsentliga aspekterna. Den omfattande intressentanalysen omfattade en intressentenkät om CSR-teman som skickades till stamkunder. Leverantörer och tjänsteleverantörer, investerare, frivilligorganisationer, andra organisationer och media intervjuades. Respons från kunder och medarbetare samt enkäter och frågor som togs upp av frivilligorganisationer användes även som grund för att identifiera viktiga frågor.

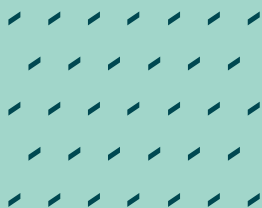
Därefter bedömdes och prioriterades frågorna efter relevans för Stockmanns strategi och intressenter. Väsentlighetsbedömningen godkändes av CSR-styrgruppen som ansvarar för implementering, utveckling och uppföljning av CSR inom Stockmannkoncernen.

År 2014 kartlades Stockmanns väsentliga teman och fokusområden mot GRI:s G4-aspekter, och rapporteringsgränser fastställdes för alla väsentliga aspekter. År 2015 utarbetades Stockmanns CSR-strategi för åren 2016-2018. Under strategiprocessen omvärderades väsentlighetsanalysen och huvudsakliga CSR-teman uppdaterades. Baserat på de ovannämnda processer har Stockmann identifierat sammanlagt 31 väsentliga aspekter, vilka kategoriseras under fem CSR-teman. Dessa teman och aspekter presenteras i tabellen på sidan 8. De definierar även CSR-översiktets innehåll och struktur.

STOCKMANNNS VÄSENTLIGHETS- ANALYSPROCESS (G4-18)

IDENTIFIERING 	PRIORISERING OCH VALIDERING 	VÄRDERING 
<p>A Väsentliga ämnen identifierades, sätt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intressenkäter och intervjuer (kunder, varuleverantörer, serviceproducenter, investerare, media) 2. Respons från kunder, anställda och medborgarorganisationer 	<p>A Identifierades väsentliga teman som prioriterades i väsentlighetsanalysen, grunder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inverka på och betydelse för Stockmanns strategi 2. Intressentgruppernas engagemang <p>B Väsentlighetsanalysen godkändes i Stockmanns CSR-styrgrupp</p>	<p>A Stockmanns väsentligateman och tyngdpunkter kartlades genom att jämföra mot GRI G4-aspekterna, och rapporteringens kalkyleringsgränser bestämdes för varje väsentlig synpunkt</p> <p>B Väsentliga synpunkter godkändes i Stockmanns CSR-styrgrupp</p>
2012–2013	2012–2013	2012–2013

UPPDATERINGAR OCH SPECIFIKATIONER UNDER ÅR 2015



Under strategiprocessen uppdaterades de väsentliga samhällsanvarsteman.

CSR-TEMAN

Stockmanns CSR-teman	GRI G4-aspekter	Aspektgräns
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> • Kundbelåtenhet (produkt- och servicemärkning) • Marknadskommunikation • Kundintegritet 	Egen verksamhet
Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Sysselsättning • Relationer mellan personal och ledning • Organisationsfrihet och kollektivavtal • Bedömning av mänskliga rättigheter • Hälsa och säkerhet i arbetet • Utbildning • Mångfald och jämställdhet • Lika lön för kvinnor och män • Icke-diskriminering 	Egen verksamhet
Produkter	<ul style="list-style-type: none"> • Kundens hälsa och säkerhet • Produktöverensstämmelse • Miljöresultat för produkter och tjänster • Produkt- och servicemärkning • Inköpsrutiner (ekonomiska resultat) • Bedömning av leverantörer för miljöfrågor, arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter 	Leveranskedja för egna varumärken samt egen importverksamhet Inköpsrutiner i Stockmanns egen verksamhet
Miljö	<ul style="list-style-type: none"> • Material • Energi • Utsläpp • Vatten • Spillvatten och avfall • Transporter 	Egen verksamhet Indirekta (scope 3) CO2-utsläpp för utvalda delar
Ekonomi och förvaltning	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomiska resultat • Antikorruptionsverksamhet • Konkurrensbegränsande beteende • Klagomålsmekanismer för miljöfrågor, arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter 	Egen verksamhet

INTRESSENTENGAGEMANG

De viktigaste intressenterna identifierades och valdes i samband med att CSR-strategin utarbetades och reviderades under väsentlighetsanalysprocessen. Vi har identifierat fem viktiga intressentgrupper som mest påverkar, och påverkas av, verksamheten. Stockmann för en aktiv och fortlöpande dialog med dem för att stärka relationerna och bättre förstå de förväntningar och önskemål som ställs på Stockmann. Intressentgrupperna och dialogen med dem beskrivs nedan. Viktigaste områden och frågor som har lyfts fram via intressentengagemang och våra svar på dem beskrivs i ytterligare avsnitt i denna översikt.

Kunder

Kunderna är våra viktigaste intressenter och ett av bolagets värden är att inspirera våra kunder. Vi har en direkt dialog med våra kunder i butikerna och via kundservicekanaler och sociala medier. Vi genomför kundenkäter och har en kundpanel för Stockmanns varuhus för att bättre förstå våra kunders behov och förväntningar gentemot Stockmann. I januari 2016 inleddes ett kundexpertprogram ”Nytt Stockmann till Hagalund” (”Uutta Stockaa Tapiolaan”) där våra kunder via sociala medier kan ta del i planeringen och utvecklingen av det nya varuhuset. Vi delar information via kundkontakter och kundservice, webbplatsen, tryckt material och rapporter. Läs mer på sidan 10.

Personal

Vi värdesätter våra medarbetare och deras engagemang i vårt bolag. Vårt mål är att vara en eftertraktad arbetsgivare på arbetsmarknaden. Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra arbetsmiljön och har en direkt dialog med personalen. Stockmanns värden uppdaterades som en del av strategiarbetet år 2015. Personalen involverades i processen genom avdelnings- och teamdiskussioner om hur de uppdaterade värdena syns och kan bli synliga i det dagliga arbetet. Under året har Stockmanns personal involverats i interaktion och dialog på flera olika sätt. Stockmann har till exempel organiserat Power Hour-diskussioner, där högsta ledningen och personalen i stödfunktionerna diskuterat aktuella teman. Stockmann har engagerat sig i diskussioner med personalen och lyssnat på dem genom utförda undersökningar. Information delas via intranätet, teammöten och informationsmöten. Läs mer på sidan 12.

Aktieägare och investerare

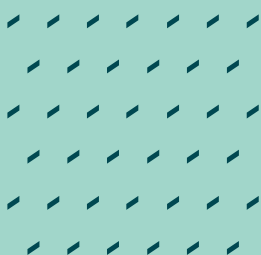
Stockmann vill vara ett attraktivt och eftertraktat investeringsobjekt på kapitalmarknaden. De viktigaste frågorna som tas upp av aktieägare och investerare berör lönsamhet, genomförandet av strategin, finansiella mål och dividender. Förfrågningar gällande CSR har ökat något under de senaste åren. Vi tillhandahåller aktieägare och investerare information som krävs för börsnoterade bolag genom börsmeddelanden, finansiella rapporter och årsrapporteringen, koncernens webbplats, webcaster och genom regelbundna investerarerelationsmöten. Bolagsstämman för aktieägare hålls varje år vanligtvis i mars.

Varuleverantörer och tjänsteföretag

Långvariga relationer med varuleverantörer och tjänsteföretag är en av nycklarna till vårt hållbarhetsarbete och våra kontinuerliga förbättringar inom produktionen. Vi strävar efter att utveckla våra partnerskap så att vi kan garantera goda förutsättningar för affärsverksamheten för alla parter och den bästa betjäningen för våra kunder. Alla leverantörer och partners förväntas följa Stockmanns uppförandekod. Vi för en aktiv direkt dialog med leverantörerna och tillverkarna av våra egna varumärken via våra lokala produktionskontor med hjälp av möten och workshops, regelbundna besök hos leverantörer och i samband med granskningar av fabriker och produktionsanläggningar. Vi uppmanar våra leverantörer att delta i kurser och workshops som Business Social Compliance Initiative (BSCI) arrangerar. Internationella och inhemska varumärkesleverantörer träffas regelbundet vid inköpsförhandlingar, där även hållbarhetsfrågor diskuteras. Läs mer på sidan 20.

Myndigheter och organisationer

Vi för en dialog med myndigheter och olika organisationer, till exempel via nätverk, i samband med förbättringar och utvecklingsprojekt. Vi samarbetar med frivilligorganisationer och deltar i olika välgörenhetsändamål. Vi tillhandahåller allmän information på vår webbplats, besvarar specifika förfrågningar och deltar i seminarier. Frågor som intressenterna lyfte fram under år 2015 gällde t.ex. mänskliga rättigheter i leveranskedjan, livsmedelsspill och etisk produktion av livsmedelsprodukter såsom choklad.



Vi för en aktiv och fortlöpande dialog med intressenterna för att bättre förstå de förväntningar och önskemål som ställs på Stockmann.

KUNDER

Kunderna är Stockmanns viktigaste intressenter och ett av bolagets värden är att inspirera våra kunder. Vi värdesätter och lyssnar på våra kunder och gör varje kundmöte speciellt. Vi arbetar aktivt med att förbättra vår dialog med våra kunder för att bättre förstå deras behov och förväntningar gentemot Stockmann. Stockmann tillämpar gällande konkurrens- och integritetslagstiftning i sin verksamhet och främjar fri konkurrens inom sin bransch.

KUNDBELÅTENHET

Stockmannvaruhuset är kända för sin kundfokuserade service. En topprankad, professionell kundservice uppnås genom regelbunden personalutbildning, från rekryteringen och vidare, inklusive omfattande introduktioner för anställda. Stockmanns värde 'Vi inspirera våra kunder' vägleder tydligt bolagets verksamhet och stor uppmärksamhet ägnas åt att leverera en förstklassig service som överträffar förväntningarna. Kundenkäter och respons från kunder samt personalen ger värdefull information, som vägleder koncernens affärsenheter vid utvecklingen av verksamheten. Informationen om kundrelationerna utnyttjas för att förbättra kundservicen och försäljningen, i den dagliga arbetsledningen, kompetensutvecklingen, vid ersättning och engagering samt vid utformningen av utbildningsprogrammen.

Stockmann, Hobby Hall och Lindex använder egna separata kanaler för kundrespons. Ett svar skickas till varje kund som begär detta.

PR5 Resultat från undersökningar om kundnöjdhet

I Stockmannvaruhuset är mätning av kundbelåtenhet en pågående process. Den kunskap vi kan erhålla genom att mäta kundbelåtenhet och genom att ta emot åsikter är värdefullt. Information som erhålls genom undersökningarna möjliggör att vi till exempel kan identifiera utvecklings- och förbättringsområden. År 2015 har vi börjat systematiskt mäta kundbelåtenhet via Net Promoter Score (NPS) undersökningar. Under året har vi skickat ut tusentals kundenkäter och svarsfrekvensen har varit hög. Teman som fått mest respons har varit kundservice, produkter, tillgång till produkter och service, nätbutiken och kampanjer. Enligt resultaten har

kunderna till exempel upplevt kundservicen som bra och professionell, även om det fanns en oro gällande tillräckligheten med försäljningspersonal.

År 2014 bildade Stockmann en kundpanel. Panelen är ett verktyg för engagemang med kunderna och där ingår tusentals Stockmanns stamkunder. Under år 2015 har stamkunderna deltagit i flera paneldiskussioner. De teman som diskuterats i panelen har gällt utvecklingen av nätbutiken och stamkundsprogrammet, samt kundservice och Delikatessen.

I januari 2016 inleddes ett kundexpertprogram "Nytt Stockmann till Hagalund" ("Uutta Stockaa Tapiolaan") där våra kunder via sociala medier kan ta del i planeringen och utvecklingen av det nya varuhuset. Kundexperterna inbjuds våren 2016 till workshoppar med teman som varuhusupplevelser, mat och produkter för hemmet samt mode och skönhet.

Kundbelåtenhetsmätningen på Stockmann inkluderar även opinionsundersökningar vid butiksutgången, och i Stockmannvaruhuset "mystery shopper"-metoden. Förutom enkäter följer vi med diskussionen i sociala medier.

Lindex arrangerade två kundundersökningar under år 2015. Svarsfrekvensen låg på 42 procent, med mer än 80 000 svar för bägge undersökningarna som gjordes i Norden. Undersökningarna tog upp teman som kundupplevelsen och kundservicen i butikerna. Resultatet angav att de flesta av kunderna var antingen nöjda eller mycket nöjda med totalupplevelsen och att det var sannolikt eller mycket sannolikt att de skulle rekommendera butiken. Baserat på undersökningen har Lindex höjt kundbelåtenheten med mer än 5 procent från de tidigare undersökningar som gjorts under år 2014.

MARKNADSKOMMUNIKATION

Stockmann respekterar konsumentens rättigheter och bedriver en ansvarsfull marknadsföring. Detta ingår i den koncernövergripande uppförandekoden. Vår marknadsföring sker i enlighet med ICC:s (Internationella Handelskammaren ICC) regler för reklam och marknadskommunikation, konsumentskyddslagen och vår marknadsföringsstrategi.



Vi värdesätter och lyssnar på våra kunder och gör varje kundmöte speciellt.

Vår marknadsföringspraxis inbegriper inga vilseledande metoder, till exempel falska eller bedrägliga budskap, eller utelämnande av viktig information. Vår marknadsföring är aldrig olämplig eller stötande. Denna praxis är välkänd, följs av alla marknadsföringsplanerare och ligger under marknadsdirektörens ansvar inom alla enheter.

Kundperspektivet och kundbehoven har kartlagts brett i samband med Stockmanns strategiarbete. Vår värdepositionering är att erbjuda förstklassiga shoppingupplevelser och säkerställa att vi varje dag gör oss förtjänta av våra kunders förtroende, i alla servicesituationer och kanaler.

Lindex använder sig av ”Brand Tracking” (varumärkesundersökningar över tid) för att följa hur varumärket uppfattas. Responsen dokumenteras alltid och justeringar görs vid behov. Medan uppfattningen kring marknadsföringen i stort sett är positiv har Lindex fått viss kritik gällande genusperspektiv på barnkläderna och valet av fotomodeller.

Lindex har en egen varumärkesstrategi och egna riktlinjer för marknadsföringen angående bilder, kopiering, val av modeller, hanteringen av retuscheringar osv. samt riktlinjer för sociala medier. Lindex är medlem i Reklamombudsmannen (RO), en självreglerande organisation som grundats av branschen. RO tar emot klagomål gällande reklaminslag och bedömer om reklamen följer ICC:s regler. RO tillhandahåller även information, vägledning och utbildning inom etisk marknadsföring. Medlemmarna kan också få rådgivning kring budskap för specifika kampanjer.

Stockmanns affärsenheter stöder ideella projekt för allmännyttiga organisationer som en del av sina kommersiella kampanjer och aktiviteter, vilket presenteras på sidan 32.

PR6 Försäljning av förbjudna eller omtvistade produkter

Stockmannkoncernen säljer inga förbjudna produkter. Koncernens affärsenheter utarbetar de riktlinjer för urval och inköpsåtgärder som krävs. Våra krav på leverantörerna förbjuder att vissa metoder används för våra egna märkesvaror, som sandblästring av jeans, och fastställer normer för djurens rättigheter inklusive angora- och merinoull, läder och päls, fjädrar och dun samt bomull och kemikalier. Stockmanns varuhus har dessutom en ansvarspolicy för trä från tropiska naturskogar, fisk- och skaldjursprodukter samt ägg. Alla riktlinjer finns på koncernens webbplats. Sedan år 2012 säljs inga fyrverkerier i varuhuset. Produkter med äkta päls ingår inte i Lindex modesortiment.

Kundresponsen gällande omtvistade produkter i vårt utbud övervägs noga tillsammans med inköps- och planeringsorganisationen. Under åren har särskilda frågor och farhågor från kunder tagits emot gällande produkter i Stockmanns varuhus. Dessa

omfattar till exempel produkter med päls, vilket föranlett att pälsar numera inte finns i sortimentet, WWF:s rödlistade tropiska räkor och tonfisk, vilket lett till en förändring i försäljningen av färsk tonfisk och vi försöker ständigt ersätta räkor med certifierade grönlistade alternativ baserat på tillgänglighet, gåslever, där vi kontrollerat med vår franska leverantör att produktionsförhållandena är ansvarsfulla samt kommunicerat vår djurrättspolicy, och för vilken det även finns inhemska, obestrida alternativ.

PR7 Det totala antalet incidenter gällande icke överensstämmelse med regler samt frivilliga regler om marknadskommunikation, inklusive reklam, marknadsföring och sponsring, efter typ av resultat

Under rapporteringsperioden inkom ett klagomål om Stockmanns marknadsföringskampanj till Reklametiska rådet i Finland men klagomålet befanns vara grundlöst. Inga annonser lämnades in för behandling till den svenska Reklamombudsmannen gällande Lindex marknadsföringskampanjer. Lindex har aldrig fått några anmärkningar eller blivit fälld av Reklamombudsmannen. Det fanns inga incidenter gällande icke överensstämmelse med lagstiftning eller frivilliga principer under år 2015.

KUNDINTEGRITET

Stockmann och dess anställda skyddar kundernas integritet och okränkbarhet. Vi avslöjar inte eller använder någon kundinformation på annat sätt än vad som strikt överensstämmer med Stockmanns integritetspolitik. Utbildning om kundintegritet ingår i den nya personalintroduktionen.

Stockmannkoncernens affärsenheter har tre stamkundsprogram: Stockmanns och Hobby Halls respektive stamkundsprogram samt More at Lindex. Dessa har ca 6.9 miljoner stamkunder tillsammans. Bolagen har regelbunden kontakt med sina stamkunder och erbjuder dem exklusiva och ekonomiska förmåner. Stamkundssystemens datafilbeskrivningar finns på respektive enhets webbplats.

Var och en av stamkundsprogrammen har sina egna kundregister, som sammanställts för att hantera kundrelationer och för kundservice samt marknadsföringsändamål. Kundernas personuppgifter och aktieägare som deltar i bolagsstämman behandlas konfidentiellt i enlighet med tillämplig lagstiftning.

PR8 Det totala antalet motiverade klagomål gällande kundsekretess och förlust av kunddata

År 2015 fick Stockmann in flera frågor från kunder gällande användningen av personuppgifter. Dessa fall behandlades och ledde inte till några uppföljningsåtgärder. Det inkom inga klagomål eller varningar från myndigheterna gällande stamkundsystemen.

PERSONAL

Stockmannkoncernen uppskattar och värdesätter sin personal. Vi bemöter vår personal rättvist och jämlikt i enlighet med principen om lika möjligheter. De anställda betalas en skälig ersättning för sitt arbete och deras personliga och professionella utveckling uppmuntras. Vi uppmuntrar vår personal att sköta sitt välbefinnande och förser dem med sunda och säkra arbetsförhållanden. Vårt mål är att vara en attraktiv och omtyckt arbetsgivare på arbetsmarknaden.

Stockmanns personalpolitik baseras på bolagets värden, HR-strategi och koncernens uppförandekod. Utöver detta har affärsenheterna egna, mer detaljerade personalpolicyer som stöder individers framgång och välbefinnande. Genomförandet av god personalpraxis följs upp med regelbundna personalenkäter, utvecklingssamtal samt genom övriga kanaler för respons. Samarbete äger även rum i lokala personalnämnder och koncernnämnden. Personaldirektören, som rapporterar till verkställande direktören för Stockmannkoncernen, ansvarar för bolagets personalfrågor.

SYSSELSÄTTNING

Stockmannkoncernen är en stor arbetsgivare: vid utgången av år 2015 hade bolaget 9 734 (12 143) anställda i de kvarvarande verksamheterna i 16 länder. Den främsta orsaken till personalminskningen var avyttringen av Seppälä under våren 2015. Stockmann Retail hade det största antalet anställda, 4 471 (5 898) vid slutet av året. Lindex hade totalt 4 733 (4 870) anställda vid slutet av året, Stockmann Real Estate 71 (18) anställda, koncernens gemensamma funktioner 325 (136) och inköpskontoren 134 (161) personer anställda.

I slutet av år 2015 undertecknade Stockmann ett avtal om att sälja sin varuhusverksamhet i Ryssland till Reviva Holdings Limited, som äger den internationella varuhuskedjan Debenhams ryska franchisepartner Debruss. Avyttringen medförde att Stockmann Retail's personal, cirka 2 300 medarbetare, överfördes till den nya ägaren den 1 februari 2016. Under år 2015 har ungefär 170 anställda överförts till nya arbetsgivare till följd av avyttringar och överlåtelse av affärsverksamheter (Akademiska Bokhandeln, Musti ja Mirri och Hamleys).

Till följd av ett sämre finansiellt resultat inledde Stockmann i början av år 2015 ett effektiviseringsprogram med målet att uppnå årliga kostnadsbesparingar på 50 miljoner euro. Under år 2015 inverkade programmet på permanenta och visstidsanställda inom stödfunktionerna i Finland och Ryssland samt på Lindex huvudkontor i Sverige.

En viktig del av effektiviseringsprogrammet är en förnyelse av processerna och strukturen i Stockmanns stödfunktioner, eftersom de tidigare stödfunktionerna var dimensionerade för en större affärsverksamhet och tillväxtstrategi. Samarbetsförhandlingarna vid stödfunktionerna ägde rum under våren 2015 och berörde cirka 1 100 personer. Samarbetsförhandlingarna ledde till en personalminskning med ca 200 personer under år 2015, varav 90 sades upp. Stockmann erbjöd olika stödtjänster till de anställda som sades upp. Till exempel erbjöds de anställda utbildning med fokus på att söka jobb, identifiera deras styrkor i arbetslivet och ta hand om sitt eget välbefinnande.

En annan väsentlig del av effektiviseringsprogrammet var beslutet att stänga varuhuset i Uleåborg i början av år 2017. Stängningen av varuhuset kommer att leda till en personalminskning med cirka 230 personer. För att stöda varuhuspersonalen i förändringen lanserades ett program "Voima" under våren 2015. Programmet stöds av Arbetarskyddsfonden i Finland. Syftet med programmet är att erbjuda personalen som genomgår en förändring till exempel utbildning i att söka jobb samt att stöda deras välbefinnande.

G4-10 Antal anställda enligt arbetsavtal och kön

Arbetsavtal

Inom detaljhandeln är behovet av visstidsanställda stort, eftersom till exempel sommar- och julsäsongerna ökar behovet av säsongspersonal. Av samtliga anställda i Stockmannkoncernen var 20 procent visstidsanställda år 2015; kvinnor representerade 92 procent av de anställda och män 8 procent. År 2015 var andelen kvinnor bland fastanställda 85 procent och andelen män var 15 procent. Antalet heltidsanställda uppgick till 3 764; kvinnor representerade 82 procent och män 18 procent av arbetskraften. Antalet deltidsanställda var 5 970, eller 61 procent av personalen. Andelen kvinnor bland de deltidsanställda var 90 procent och andelen män var 10 procent.



Stockmannkoncernen uppskattar och värdesätter sin personal.

Säsongsvariation

Stockmanns varuhus och Lindex erbjuder många ungdomar en möjlighet att bekanta sig med detaljhandelsbranschen, till exempel genom praktikperioder på läroanstalter. Under år 2015 hade Stockmanns varuhus i Finland ca 1 500 kampanjmedarbetare under Galna Dagar-kampanjerna både på våren och på hösten. En del av kampanjmedarbetarna var rekryterade via ett rekryteringsföretag. Utöver detta erbjöd varuhusen och stödfunktionerna arbetserfarenhet åt närmare 500 sommarjobbare och över 400 praktikanter under året.

Lindex erbjuder praktikplatser både på huvudkontoret och i butikerna och samarbetar med olika högskolor beträffande dessa positioner. På huvudkontoret jobbar ca 20 praktikanter årligen, de flesta på design- och inköpsavdelningen. Varje år anställer Lindex ca 20 säsongsanställda under sommaren och julsäsongen. De arbetar på huvudkontorets distributionscenter eller på finansavdelningen. I Lindexbutikerna behövs extra arbetskraft under sommaren och julhelgen. Detta löses genom att erbjuda deltidsanställda fler timmar och anställa extrapersonal i butikerna.

Regional fördelning

Största delen av Stockmannkoncernens anställda, 4 455 personer, arbetade i Finland. Andelen män uppgick till 22 procent och andelen kvinnor till 78 procent av den totala arbetskraften. I Sverige var antalet anställda 2 550 personer, varav andelen män var 5 procent och andelen kvinnor 95 procent. Sammanlagt står dessa två länder för 72 procent av det totala antalet anställda på 9 734 (12 143).

Arbetstagare med handledning och egenföretagare

Anställning av personer med handledning och egenföretagare är mycket liten inom koncernen, i det tidigare fallet begränsat till vissa enstaka personer inom marknadsföringen.

G4-11 Andel av samtliga anställda som omfattas av kollektivavtal

I Finland omfattas ca 82 (82) procent av Stockmannkoncernens anställda av kollektivavtal. Alla Lindexanställda i Sverige, Norge och Finland (med undantag för chefer och specialister) omfattas av kollektivavtal. Stockmann respekterar personalens organisationsfrihet och rätt till kollektivavtal. Bolaget följer inte upp organisationsgraden, men för statistik över de anställda i Finland vilkas fackföreningsavgift avdras från lönen. År 2015 omfattades cirka 31 (30) procent av de anställda i Finland av innehållna medlemsavgifter. I andra verksamhetsländer har motsvarande statistik över fackföreningstillhörighet inte samlats in.

LA1 Totalt antal och andel av nyanställningar och personalomsättning efter åldersgrupp, kön och region

Personalomsättningen år 2015 var 17 procent i de kvarvarande verksamheterna (2014: 21 procent inkluderande avvecklad verksamhet). Personalomsättningen beror emellertid i stor utsträckning på de lokala arbetsmarknaderna. I Finland uppgick personalomsättningen till 11 (13) procent och i Sverige var omsättningen 5 (4) procent. Information om fördelning efter kön och åldersgrupp har inte samlats in.

LA2 Förmåner som ges till heltidsanställd personal som inte omfattar visstids- eller deltidsanställda, enligt väsentliga verksamhetsplatser

Stockmannkoncernen erbjuder de personalförmåner som förutsätts i lokal lagstiftning i alla dess verksamhetsländer. Dessa förmåner kan omfatta företagshälsovård, försäkring för arbetssolyckor och sjukdomar samt föräldraledighets- och pensionsförmåner. Personalförmånerna varierar inte mellan deltidsanställda och heltidsanställda.

I de flesta verksamhetsländer erbjuds de anställda förmåner som klart överstiger kraven i lagstiftningen, som sjukförsäkringar och måltidsförmåner. Alla anställda har möjlighet att köpa produkter till personalpris i de butiker som ingår i koncernen. Stockmannkoncernen stöder fast anställdas rekreations- och fritidsverksamhet genom till exempel stöd för motion och olika personalklubbar. År 2015 stödde bolaget de anställdas fritidsverksamhet med cirka 100 000 euro.

Stockmann belönar med förtjänsttecken varje år de personer som har en lång arbetskarriär inom bolaget. Traditionen fick sin början år 1924 och i över 90 års tid har ungefär 22 000 förtjänsttecken delats ut. Förtjänsttecken delas ut för 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 och 50 års anställning i Stockmannkoncernen. År 2015 utdelades 741 (740) förtjänsttecken åt anställda på Stockmann. 546 av dessa utdelades i Finland, 96 i Ryssland och 99 i Baltikum. Ett förtjänsttecken för 45 års anställning och åtta för 40 års anställning utdelades i Finland. Förtjänsttecken för 50 års anställning har sällan utdelats i bolaget, under årens lopp totalt 69 stycken.

I Sverige har Lindex ett eget premieringsystem, där Lindex uppvaktar vid 25 års anställning. Därtill belönar alla enheter medarbetarna på deras 50-årsdag.

Varje år får Lindexmedarbetarna i Sverige en hälsovårdsförmån som kan användas för olika hälsorelaterade aktiviteter. Företaget ger även ekonomiskt stöd åt en ideell förening på Lindex huvudkontor, 'Lif', som arrangerar olika aktiviteter och sammankomster för medarbetare inom alla avdelningar på huvudkontoret.

RELATIONER MELLAN PERSONAL OCH LEDNING

Stockmannkoncernen följer upp genomförandet av god personalpraxis med personalenkäter, utvecklingssamtal samt genom övriga kanaler för respons. Alla fast anställda på Lindex har årliga utvärderingsmöten med sina förmän.

Stockmann har varit en föregångare inom samarbetsfrågor i Finland. Bolagets personalnämnd grundades år 1924 – mer än 50 år innan kraven på samarbete mellan personal och arbetsgivare lagstodades år 1979. I Finland har affärsenheterna sina egna personalnämnder som sammanträder fyra gånger om året. En liknande modell finns i Baltikum. Personalfrågor beträffande Finland behandlas i koncernnämnden, som sammanträder två gånger om året.

Två personalrepresentanter deltar i Stockmanns styrelsemöten. Den ena av dessa representanter väljs av personalrepresentanterna i Stockmanns koncernnämnd och den andra av de högre tjänstemännen i Stockmann. Personalrepresentanterna har närvaro- och yttranderätt på styrelsemöten.

År 2015 undertecknade Stockmann och sammanslutningen av de högre tjänstemännen vid Stockmann (SYT ry) ett förtroendeman-avtal. Genom att underteckna avtalet erkände Stockmann de högre tjänstemännen som en självständig personalgrupp.

Under året har Stockmanns personal involverats i interaktion och dialog på flera olika sätt. Stockmann har till exempel organiserat Power Hour-diskussioner, där högsta ledningen och personalen i stödfunktionerna diskuterat aktuella teman. Under dessa diskussioner har särskild uppmärksamhet riktats till strategin och olika utvecklingsprojekt som anknyter sig till den.

LA4 Kortaste uppsägningstider avseende verksamhetsförändringar, inklusive om dessa anges i kollektivavtal

Stockmann verkar i enlighet med de uppsägningstider som anges i lokal lagstiftning i samtliga dess verksamhetsländer. I Finland varierar uppsägningstiden mellan två veckor och sex månader, beroende på anställningsförhållandets längd. I Sverige är den kortaste uppsägningstiden en månad. De kortaste uppsägningstiderna avseende verksamhetsförändringar har inte fastställts i kollektivavtal för handelsbranschen.

ORGANISATIONSFRIHET OCH KOLLEKTIVAVTAL

Stockmannkoncernen respekterar de anställdas grundläggande rätt till organisationsfrihet och kollektivavtal. Vi är medvetna om att tillgodosendandet av dessa rättigheter är i riskzonen i vår lever-

anskedja och stöder att de tillgodoses med hjälp av BSCI:s uppförandekod, som ställer krav på organisationsfrihet och kollektivavtal. Andra åtgärder förklaras i avsnittet ”Leverantörsbedömning för arbetsmarknadspraxis och mänskliga rättigheter” på sidan 22.

HR4 Verksamhet och leverantörer som identifierats där rätten att utöva organisationsfriheten och rätten till kollektivavtal kan kränkas eller vara väsentligt hotad och åtgärder som vidtagits för att stödja dessa rättigheter

Organisationsfriheten och rätten till kollektivavtal för Stockmannkoncernens personal rapporteras i indikatorn G4-11. Organisationsfrihet i leveranskedjan följs upp genom BSCI-auditeringar samt genom våra egna auditeringar som utförs av CSR-specialisterna på inköpskontoren.

BEDÖMNING AV MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Stockmannkoncernen respekterar och främjar alla mänskliga rättigheter, enligt definitionen i uppförandekoden.

HR9 Totalt antal och procentandel av verksamheter som har varit föremål för granskningar av mänskliga rättigheter eller konsekvensbedömningar

De flesta av Stockmannkoncernens egna medarbetare arbetar i lågriskländer för brott mot mänskliga rättigheter enligt BSCI. Av denna anledning har en bedömning av mänskliga rättigheter inte genomförts i Stockmanns egen verksamhet. För mera information angående leveranskedjan se sidan 22 ”Leverantörsbedömning för arbetsmarknadspraxis och mänskliga rättigheter”.

FÖRETAGSHÄLSOVÅRD OCH SÄKERHET I ARBETET

Företagshälsovården arrangeras i alla verksamhetsländer i enlighet med lokala lagar och bestämmelser. Välfärden i arbetet och arbets säkerheten behandlas även regelbundet i personalnämnder, som verkar i enlighet med kraven i den lokala lagstiftningen och som representerar alla personalgrupper. Man satsar på förebyggande arbete även via ”arbetarskydds dagen”, som arrangeras på koncernnivå vartannat år. Dessutom har man i Finland arrangerat coaching för ledning av arbetsförmåga i syfte att öka välfärden i arbetet och minska frånvaron samt de kostnader som detta medför.

LA6 Typ av skada och skadefrekvens, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro samt totalt antal arbetsrelaterade dödsolyckor per region och kön

Sjukfrånvaroprocenten i Finland uppgick år 2015 till 4,4 (4,1) procent av den regelbundna arbetstiden och i utlandet till 4,6 (2014: 4,0 procent inkluderande utvecklade verksamhet) av den utförda arbetstiden. I Finland inträffade sammanlagt 127 (185) rapporterade arbetsplatsolyckor. I Finland inträffade under år 2015 en arbetsplatsolycka som ledde till allvariga skador. I Sverige rapporterades sammanlagt 113 (57) arbetsplatsolyckor. Största delen av dessa, både i Finland och i Sverige, var olyckor i anslutning till arbetsresor, främst halkningar.

År 2015 omfattades alla fast anställda i Finland som arbetat över fyra månader, dvs. 3 691 (4 999) personer, av företagshälsovård på sjukvårdsnivå. Företagshälsovårdstjänsterna i koncernens enheter i Finland har organiserats med hjälp av både egna arbetshälsostationer och köpta tjänster. Koncernens egna hälsostationer betjänar huvudsakligen alla anställda i huvudstadsregionen. På andra orter och i finländska Lindexbutiker har företagshälsovården organiserats genom köpta tjänster. Kostnaderna för företagshälsovården i Finland uppgick till sammanlagt 1,9 (1,9) miljoner euro. Företagshälsovårdens nettokostnader uppgick år 2015 till cirka 190 (175) euro per anställd. Information om fördelning enligt kön är inte tillgänglig för närvarande.

UTBILDNING

Systematisk, kontinuerlig utbildning är en del av personalpraxisen och genomförs främst genom olika interna utbildningar och aktiviteter i alla affärsverksamheter och för alla personalkategorier.

LA9 Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd per kön, och per personalkategori

Antalet utbildningstimmar på Lindex år 2015 var 54 075 (69 360) timmar, dvs. 7,210 dagar. Detta motsvarar 11,1 (13,6) timmar per medarbetare. Antalet utbildningstimmar på Stockmann i Finland var totalt 29 300 timmar eller 3 900 dagar. Stockmann Retail och Real Estate enheternas förmän i Finland utbildades på olika utbildningar i totalt ca 7 700 timmar, eller 980 dagar.

Statistiken över utbildningstimmar för andra personalkategorier eller andra verksamhetsländer har inte samlats in lika detaljerat, men beskrivs nedan.

Stockmann i Finland arrangerar olika utbildningar där man fokuserar sig vid produkter och tjänster samt försäljningsutbildning till nyanställda. Till exempel deltar alla varuhusens nyanställda i BASE-utbildningen.

År 2015 genomfördes den nya ledarskapsutbildningen 'Strategi till handling'. Utbildningen fokuserade på förändringsarbete och ledarskap i prestanda, samt inspirerande ledarskap och välbefinnande i arbetet. 130 chefer och förmän inom stödfunktionerna och i varuhusen utbildades, med ett genomsnitt på 24 timmar utbildning per person.

I varuhusen introducerades till både förmän och medarbetare ett nytt utbildningsprogram "Diamant-coaching". Syftet med denna utbildning är att förbättra personalens färdigheter i coaching och i ledarskap av arbetsprestationer, för att kunna uppnå bättre resultat i kundservice och försäljning. Anställda i Stockmanns IT-funktioner utbildades till att utnyttja en ny vig projektstruktur 'Scrum', för att kunna arbeta på ett än mer flexibelt sätt.

Under rapporteringsåret lanserades Stockmannkoncernens e-learning om uppförandekoden. Målet är att alla Stockmannanställda ska ha genomgått programmet år 2017 och handlar enligt principerna i det. Vid utgången av år 2015 hade 35 procent av personalen inom Stockmanns stödfunktioner och cheferna vid varuhusen genomgått utbildningsprogrammet.

Flera informationsmöten om leveranskedjans utmaningar och hantering hölls under året för inköpare av Stockmanns egna varumärken och för produktchefer, i syfte att stödja målet om en ansvarsfull, transparent och spårbar leveranskedja för modereprodukter. Personalens miljömedvetenhet ökas genom kontinuerlig utbildning och regelbunden intern kommunikation, vilket beskrivs i avsnittet "Miljö" på sidan 25.

Rapporteringsåret kännetecknades av flera förändringar i organisationen. I Stockmanns stödfunktioner arrangerades coaching i förändringsledning för att stöda chefer och förmän i deras uppgifter och ledarskap under svåra förhållanden, inklusive utbildning om samarbetsförhandlingar. Genomförandet av den nya organisationsmodellen i stödfunktionerna stöddes med coaching för nyckelpersoner, inklusive personlig- och gruppcoaching för totalt cirka 180 deltagare. Frivillig gruppcoaching för personalen genomfördes och sammanlagt ordnades det 17 sessioner i stödfunktionerna. Den totala mängden av deltagare var cirka 200 personer.

På Lindex främjas kontinuerlig yrkesmässig utveckling genom flera olika interna kurser och aktiviteter. Lindex har sitt eget Souls-program, med vilket man söker nya lösningar som främjar hela kedjans framgång. Lindex ledarskapsprogram med tre steg fortsatte på huvudkontoret, med i genomsnitt 16 timmar utbildning per chef. Utbildningar om arbetsmiljö hölls för grupper om cirka 10 chefer. Även utbildning om löner och budgetering samt kommunikativt ledarskap erbjöds. Under året hölls också utbildningar om kundupplevelse och varumärkesplattformen för cirka 500 deltagare. Olika workshops och grupputbildningar ordnades också under året för ca 200 deltagare.

Information om fördelning enligt kön och personalkategori är inte tillgänglig för närvarande.

LA10 Program för vidareutbildning och livslångt lärande för att stödja fortsatt anställbarhet för anställda och hjälpa dem att hantera karriärslut

Kontinuerlig utveckling och en aktiv intern arbetsmarknad är styrkor inom Stockmann. Möjligheter till att byta uppgifter mellan affärsenheter, funktioner och länder främjar inläringen och att en kunnig personal förblir anställd i bolaget. Många medlemmar i koncernledningen har tidigare arbetat med kundserviceuppgifter och många har även samlat erfarenhet från olika håll i bolaget.

Stockmann använder sig av en modell för tidigt ingripande för att stödja och främja medarbetarnas välmående och förmåga att arbeta. Samtal om arbetsförmågan är ett verktyg för chefer för konfidentiell diskussion, som rekommenderas när något har förändrats i en medarbetares arbetsförmåga. Uppföljningen av sjukfrånvaro kräver samarbete mellan chefen och företagshälsövarlden, och ibland även en personalrepresentant och HR-avdelningen. Om sjukfrånvaron överstiger larmgränsen på 30 dagar eller 10 olika tillfällen per år inleds diskussionen om arbetsförmåga. Olika program för att stödja återgången till arbetet, som arbetsprövning eller partiell sjukledighet, används aktivt på Stockmann. Bolaget har även ett rusmedelsprogram för att ingripa vid missbruksfall. Policyns principer finns tillgängliga på bolagets intranät och uppdateras regelbundet, senast september år 2015.

Som en del av den normala verksamheten beaktar Stockmanns företagshälsövard arbetsförmågan på varje möte och ger de anställda råd beträffande allvarliga arbetsrelaterade sjukdomar, andra risker som är förknippade med arbetet och ger rekommendationer om till exempel lämpligare arbetsstationer vid behov. Stödande ledningsmetoder, en säker arbetsmiljö och möjligheten till mångsidig kost under arbetsdagen anses också vara en del av stödet för arbetsförmågan. Man satsar även på förebyggande arbete på koncernnivå via arbetarskyddsdagen, som senast hölls våren 2015.

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET; LIKA LÖN FÖR KVINNOR OCH MÄN; ICKE-DISKRIMINERING

Stockmann behandlar alla sina medarbetare rättvist och lika, och sätter värde på de anställdas mångfald. Diskriminering är absolut förbjudet.

Stockmann har en jämställdhetsplan som uppdateras regelbundet och godkänns av bolagets personalnämnd (Se "Relationer mellan personal och ledning"). Planens syfte är att med hjälp av statistik lyfta fram strukturella frågor i arbetsuppgifter och ställa upp mål för att uppnå en mer jämställd arbetsmiljö.

Genomförandet av jämlikhet främjas i alla anställningskategorier. Ömsesidig respekt och efterlevnad av gemensamt fastställda regler är en del av detta. Vid rekrytering bedöms kandidaterna i en anda av jämställdhet och män och kvinnor anställs till alla roller utan att påverkas av traditionella könsroller för arbeten. Ålder, kön och övertygelse beaktas endast i de fall det finns en motiverad anledning till detta baserat på anställningen.

För att balansera åldersfördelningen bland försäljarna fäster vi vikt vid att rekrytera kompetenta kvinnliga och manliga anställda i medelåldern till Stockmanns varuhus.

LA12 Sammansättning av administrationen samt uppdelning av anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer

År 2015 bestod Stockmannkoncernens personal av 87 procent kvinnor och 13 procent män. Andelen kvinnliga chefer är hög inom alla funktioner: År 2015 var 59 procent av cheferna i Finland och utomlands var kvinnor. Av Stockmann styrelsemedlemmar var tre av åtta (2014: tre av åtta) kvinnor. Vid valet av styrelsemedlemmar eftersträvas beaktande av mångfald på så sätt att personerna representerar olika yrkeskårer och utbildningsområden, internationell bakgrund, ålder och kön. I koncernens ledningsgrupp ingick två (2014: två) kvinnor.

Uppgifter om de anställdas genomsnittliga ålder finns i tabellen "Personalstatistik". I enlighet med finländsk lagstiftning insamlas inte information om minoritetsgrupptillhörighet.

LA13 Förhållande mellan grundlön och ersättning för kvinnor i förhållande till män per anställningskategori, enligt väsentliga verksamhetsställen

Stockmann har en jämställdhetsplan som uppdateras regelbundet. Planens syfte är att med hjälp av statistik lyfta fram strukturella frågor i arbetsuppgifterna och ställa upp mål för att uppnå en mer jämställd arbetsmiljö.

Ersättningar för kvinnor i förhållande till män följs upp genom ett index för tim- eller månadslön som jämför lönen för kvinnor och män (index 100) enligt anställningskategori. Den senaste uppdateringen av indexet är gjord 31.12.2015 och den täcker personalen i Finland. Indexet är riktgivande eftersom det inte beaktar mångfalden av arbetsroller och arbetsbeskrivningar i varje kategori.

Belöning av kvinnor – män enligt anställningskategori är följande: försäljare, timlön index 100; lageranställda, timlön, index 98; kontorsansällda, månadslön, index 97; högre tjänstemän, månadslön, index 87.

HR3 Totalt antal diskrimineringsfall och korrigerande åtgärder som vidtagits

Bolaget var inte misstänkt för, åtalades eller dömdes inte för diskriminering under rapporteringsperioden.

PERSONALSTATISTIK

	2015	2014	2013	2012	2011
Antal anställda 31.12.2015	9 734*	12 143*	15 441	16 041	15 960
i Finland	4 455	6 382	7 033	7 553	7 237
utomlands	5 279*	5 761*	8 408	8 488	8 723
Antal anställda i medeltal	10 762*	12 157*	14 963	15 603	15 964
Personal i medeltal, omräknat till heltidsanställda	7 643*	8 916*	11 422	11 898	12 172
Personalens genomsnittliga ålder	36*	35	35	34	34
i Finland	38	36	35	34	34
utomlands	35*	35	34	34	37
Omsättning av fast anställd personal, i genomsnitt %	17*	21	23	26	30
i Finland	11	8	10	13	15
utomlands	22*	30	34	37	42
Sjukfrånvaro, %	4,5*	4,1	4,2	4,5	4,9
i Finland	4,4	4,1	3,8	4,2	4,5
utomlands	4,6*	4,0	4,6	4,8	5,6
Andel heltids-/deltidsanställda av personalen, %	39/61*	43/57	44/56	42/58	45/55
i Finland	47/53	45/55	45/55	42/58	43/57
utomlands	32/68*	41/59	43/57	42/58	46/54
Rapporterade arbetsolyckor på arbetsplatsen i Finland, st.	127	185	238	212	243
Personalkostnader, milj. euro	321,5*	356,3*	397,8	405,1	390,0
Personalkostnader, andel av omsättningen i %	22,4*	22,2*	19,5	19,1	19,4
Kostnader för personalutbildning i Finland (utan direkta lönekostnader), milj. euro	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8

* Kvarvarande verksamheter

PRODUKTER

'Vi håller våra löften' är ett av bolagets värden och det garanterar att vi agerar ansvarsfullt gentemot människor och miljö. Vi erbjuder våra kunder möjligheten att fatta ansvarsfulla beslut med hjälp av vårt breda produktsortiment och vi lägger fokus på en ansvarsfull, transparent och spårbar leveranskedja.

Stockmanns varuhus och Lindex modebutiker erbjuder ett omfattande produktsortiment, som består av mer än 830 tusen produkttitlar. Produkterna som säljs hos oss måste uppfylla de kvalitets-, miljö- och produktkrav som gäller vid varje given tidpunkt.

KUNDERNAS HÄLSA OCH SÄKERHET; PRODUKTÖVERENSSTÄMMELSE

Stockmannkoncernen är ansvarig för säkerheten hos de produkter som säljs och för att säkerställa att de inte utgör en risk för kundernas hälsa eller egendom.

Bolagets inköpsorganisation säkerställer att produkterna överensstämmer med gällande krav i lagstiftningen, till exempel kemikalie- och produktsäkerhetslagstiftningen. Produkterna testas regelbundet av tillverkarna och importörerna, samt av Stockmann i fråga om egna varumärken och produkter som vi själv importerar, i enlighet med ett testprogram och en riskanalys. Testningen säkerställer att produkterna uppfyller alla kvalitets- och säkerhetskrav som lagstiftningen ställer eller Stockmanns egna, striktare krav.

Utöver detta följer Stockmann upp produkthanmälningar från EU i syfte att informera kunder så snabbt som möjligt om produkter som utgör en risk. RAPEX, EU:s system för snabba varningar, underlättar utbytet av information mellan medlemsstaterna och kommissionen om åtgärder som vidtagits för att förhindra eller begränsa saluföring eller användning av produkter som medför en allvarlig risk för konsumenters hälsa och säkerhet, med undan-

tag för livsmedel, läkemedel och medicintekniska produkter som omfattas av andra mekanismer. Därutöver främjas och övervakas produktsäkerheten av finska Tullen, Säkerhets- och kemikalieverket Tukes och Livsmedelssäkerhetsverket Evira.

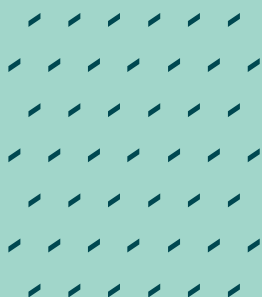
Stockmann Delikatessen och bolagets centralkök har ett omfattande internt system för kvalitetskontroll och testning för produktsäkerhet. Centralköket uppfyller lagstiftnings- och myndighetskrav, och strävar till att ständigt förbättra sin verksamhet. Stockmanns centralkök har certifierats med den internationella livsmedelssäkerhetsstandard ISO 22000, som överstiger lagstiftningskraven och till exempel innehåller ytterligare självövervakning i form av en produktsäkerhetsgrupp.

Centralköket tillagar Meals-, Deli-, sushi- och caféprodukter åt sammanlagt fem varuhus i Helsingforsregionen och Tammerfors i Finland. År 2015 inledde Stockmann förnyelsen av centralköket. Syftet med projektet är att förbättra kökets totala verksamhet.

Produktåterkallelser hanteras enligt Stockmanns anvisningar för produktåterkallelser, som fastställer ansvarsområden och steg i processen. Anvisningarna täcker både livsmedel och andra produkter, och de har godkänts i CSR-styrgruppen.

PR2 Det totala antalet incidenter gällande icke överensstämmelse med regler samt frivilliga regler om effekterna av produkter och tjänster på hälsa och säkerhet under deras livscykel, efter typ av utfall

Inga offentliga produktåterkallelser av egna varumärkesprodukter som såldes av Stockmanns varuhus förekom år 2015. Inte heller inträffade några sådana produktsäkerhets-, kvalitets- eller liknande fel som skulle ha krävt återkallelser i produkter från Stockmanns centralkök, produkter som importerats av Stockmann eller de egna varumärkesprodukterna. Under rapporteringssåret förekom inga rättsliga åtgärder eller böter beträffande hälsan eller säkerheten i samband med de egna varumärkesprodukterna.



Vi erbjuder våra kunder möjligheten att fatta ansvarsfulla beslut med hjälp av vårt breda produktsortiment och vi lägger fokus på en ansvarsfull, transparent och spårbar leveranskedja.

Under år 2015 återkallades en Lindex produkt. En Lindex babyväst återkallades på grund av att tryckknapparna inte uppfyllde Lindex säkerhetskrav. Lösa knappar kunde utgöra en kvävningsrisk för små barn. Kunder som hade köpt produkterna underrättades via webbplatsen Lindex.com och i butikerna om att returnera produkten mot full återbetalning.

PR9 Penningvärde av betydande böter för brott mot lagar och regler gällande tillhandahållandet och användningen av produkter och tjänster

Inga böter rapporterades under rapporteringsåret.

MILJÖRESULTAT FÖR PRODUKTER OCH TJÄNSTER

Hållbara material i våra kläder

Ansvar är en integrerad del av processen när det gäller kläddesign samt inköp av material och produkter inom Stockmannkoncernen. Utbildning i CSR-teman anordnades under år 2015 för designers och inköpare.

Mängden råmaterial med mindre skadlig miljöpåverkan ('hållbara material'), kommer systematiskt att utökas inom koncernens egna modeprodukter.

Hållbar utveckling är en av grunderna för Lindex långsiktiga strategi, med ambitiösa hållbarhetsmål för fibrer, processer och produktion fram till år 2020, och fler 2020-mål kommer att följa. Målet för fibrer är att minst 80 procent av Lindex modesortiment år 2020 ska vara tillverkat av ekologiskt hållbar fiber eller mindre miljöskadliga material, samt att all bomull som används i produkterna ska vara ekologiskt odlad eller Better Cotton eller alternativt återanvänd bomull.

År 2015 sålde Lindex 27 miljoner klädesplagg av hållbara material, en ökning med 50 procent från året innan. Andelen utgör 36 procent av Lindex produktsortiment. Till exempel är 90 procent av Lindex bassortiment för dammode och 100 procent av bassortimentet för barn tillverkade av hållbara material. Dessutom lanserade Lindex år 2015 denimprodukter för kvinnor och barn som är tillverkade av ekologiskt bomull och i produkternas tillverkningsprocess har använts mindre mängder vatten, energi och kemika-

lier. Med detta resultat översteg Lindex målet för år 2015, som var att 25 procent av produktsortimentets skulle vara tillverkat av hållbara material.

Stockmann söker ständigt efter möjligheter att utöka sortimentet av klädesplagg gjorda av hållbara material. Bland Stockmanns egna varumärken har märkena Bodyguard och NOOM klädesplagg i sortimentet som är tillverkade av ekologisk bomull. Klädesplagg gjorda av ekologisk bomull har tagits positivt emot av kunderna. Detta uppmuntrar oss att i framtiden lansera mera produkter av ekologiskt bomull.

Användningen av kemikalier

Vid tillverkning av kläder används kemikalier vid processer som färgning, tryck och tvätt. Stockmannkoncernen uppfyller kraven för REACH och vi arbetar aktivt med att begränsa användningen av skadliga kemikalier i alla våra produkter.

Som en del i koncernens arbete med att minska användningen av farliga kemikalier har användningen av perfluorerade föreningar (PFC) förbjudits sedan år 2014. Förbudet inverkar på alla ytterkläder i Lindex sortiment och på alla ytterkläder för barn i Stockmanns egna varumärken. Dessa produkter behandlas nu med skyddsämnet Bionic-finish@ECO istället.

Hållbara produkter som en del av varuhusens sortiment

Stockmanns varuhus erbjuder ett brett produktsortiment bestående av över 800 tusen produkttitlar. Vårt produktsortiment erbjuder kunderna möjligheter att göra ansvarsfulla köpbeslut. Inom mode, kosmetik och hushållsartiklar finns det möjlighet att välja ekologiska produkter, produkter tillverkade av återvinningsmaterial och produkter med ekomärkning, som Svanen-märket, energimärket och Ökotex 100-märket. Stockmann kräver att försäljningspersonalen kan identifiera ekomärkta produkter inom sina ansvarsområden och erbjuda dessa åt miljömedvetna kunder vid behov. Olika märkningar gällande miljöaspekter, hållbarhet och ursprung listas på Stockmanns intranät. Försäljarnas kunskap om ekomärkningar kontrolleras årligen vid auditeringar och inskrivs i auditeringsrapporterna.



90 procent av Lindex bassortiment för dammode och 100 procent av bassortimentet för barn är tillverkade av hållbara material.

Stockmann Delikatessen-livsmedelsavdelningarna har över 1 500 ekologiska produkter i sitt sortiment. År 2015 var de ekologiska produkternas andel av den totala livsmedelsförsäljningen 4,6 procent (2014: 4,7 procent). Dessutom erbjuder Stockmann Delikatessen många rättvisemärkta och andra certifierade livsmedel i sitt sortiment.

Stockmann Delikatessen har ett Marine Stewardship Council-certifikat (MSC). MSC-certifierade fiskprodukter består av importerad vildfångad fisk som fångas med ansvarsfulla metoder, utan att äventyra fiskbestånden, och fiskens ursprung kan spåras ända till fångstplatsen. Vi säljer inga arter som miljöministeriet i Finland och Finlands Miljöcentral klassificerar som hotade. Vi gynnar finländska fiskprodukter och fiskprodukter som är grönlistade av WWF Finland och vi har ständigt minskat på andelen fiskprodukter som är rödlistade i vårt produktsortiment.

Stockmannkoncernens affärsenheter utarbetar riktlinjer för urval och inköpsåtgärder som krävs. Till exempel är respekt för djurens rättigheter en av de grundläggande krav som ställs på våra leverantörer. Dessa riktlinjer är beskrivna i indikatorn PR6 'Försäljning av förbjudna eller omtvistade produkter' på sidan 11 och finns tillgängliga i fulla på koncernens webbplats.

PRODUKT- OCH SERVICEMÄRKNING

Modeprodukter som tillverkas av material med mindre miljöpåverkan, som ekologisk bomull eller återanvända fibrer, märks tydligt. Lindex produkter märks med etiketten "Sustainable Choice" och Stockmanns egna modeprodukter tillverkade av ekologisk bomull märks med etiketten "Organic Cotton".

Vi berättar för våra kunder om produkternas ursprung. Ursprungslandet är märkt på alla Stockmanns egna varumärkens klädesplagg på skötselrådsetiketten in i plagget. Ursprungslandet är också märkt i alla klädesplagg som säljs av Lindex.

Stockmann följer EU:s bestämmelser om märkning av livsmedel. Till exempel är information om allergener och obligatorisk hel-täckande information om näringsvärde tydligt märkt på alla Stockmanns egna livsmedelsvarumärkens förpackningsetiketter. Förändringar av märkning fortgår under de närmaste åren, då EU-kommissionen fastställer märkningskrav för kött och mjölkprodukter.

LEVERANSKEDJAN

Inom Stockmann börjar ansvaret i leveranskedjan, från att garantera säkra arbetsförhållanden till att minimera miljöpåverkan. En ansvarsfull, transparent och spårbar leveranskedja är ett av Stockmanns CSR-fokusområden och viktigt för våra intressenter. Mode står för cirka 65 procent av koncernens omsättning, och därför fokuserar vi särskilt på ansvar inom leveranskedjan för

mode. Vår rapportering om leveranskedjan omfattar inköpsrutinerna i Stockmanns egen verksamhet och leveranskedjan och produktionen av Stockmannkoncernens egna varumärken baserat på riskbedömning och påverkningsmöjligheter.

Inom detaljhandeln är värdekedjan – produktens färd från råvara till kund – ofta lång och har flera led. En betydande andel av modeprodukterna säljs under våra egna varumärken, planeras av våra egna designers, och kan inte köpas någon annanstans. I Lindex gäller detta de flesta produkter.

I Stockmanns varuhus är majoriteten av varorna internationella märkesvaror men vi har vi också ett brett utbud av egna märkesvaror inom dam-, herr- och barnkläder samt produkter för hemmet och livsmedel. I början av år 2016 lanserade vi ett nytt eget modevarumärke – cut & pret. I lanseringen av modevarumärket betonade vi även vikten av en ansvarsfull och transparent leveranskedja.

Våra intressentgrupper, inklusive våra kunder, myndigheter och frivilligorganisationer uppvisar ett ökat intresse för vårt arbete inom leveranskedjan. Frågor som tas upp är bland annat våra inköpsrutiner, tillverkningsländer, vår uppförandekod, organisationsfrihet, skälig lön, bedömningar av mänskliga rättigheter, våra egna revisioner och avhjälpande av brott mot mänskliga rättigheter. Dessa frågor behandlas i detta kapitel.

INKÖPSRUTINER

Uppförandekoden för leverantörer är kärnan i våra inköpsrutiner. Stockmann äger inga fabriker eller produktionsanläggningar, bortsett från Stockmann Retail's centralkök, som diskuteras separat. I stället tillverkas de modeprodukter som säljs i Stockmanns varuhus och Lindex av underleverantörer. Merparten av dessa produkter, över 90 procent, köps via våra inköpskontor i Asien. År 2015 köpte Lindex kläder från 160 leverantörer. Kläderna tillverkades i ca 290 fabriker. Kläder som säljs under Stockmanns egna varumärken köptes av cirka 120 leverantörer, och dessa tillverkades i cirka 190 fabriker. Hälften av klädesplaggen köptes direkt och hälften via inköpskontoren. Det största tillverkningslandet för Stockmannkoncernens egna modevarumärken är Kina (36 procent) och näststörsta är Bangladesh (34 procent). Stockmann Retail och Lindex använder i stor utsträckning samma leverantörer och fabriker.

Alla leverantörer förväntas följa Stockmanns uppförandekod. Utöver detta kräver vi att leveranskedjan för våra egna varumärken följer uppförandekoden för leverantörer, som innehåller Business Social Compliance Initiatives (BSCI) uppförandekod och kompletteras med Stockmanns ytterligare krav, relaterade till exempelvis djurens rättigheter, kemikalier och miljöfrågor.

Nya instruktioner och riktlinjer kan göras upp utifrån identifierade risker rörande mänskliga rättigheter. För närvarande innehåller

våra riktlinjer till exempel ett förbud mot sandblästring av jeans, eftersom detta kan vara hälsofarligt för de anställda om det utförs utan lämplig skyddsutrustning eller utbildning. Denna risk hanteras genom att inte placera beställningar i fabriker som har sandblästringsutrustning.

Stockmannkoncernen är medlem i BSCI sedan år 2005. BSCI är ett branschdrivet initiativ för företag, och som är engagerade i att förbättra arbetsförhållanden i fabriker i hela världen. BSCI:s uppförandekod (CoC 1/14) innehåller 11 grundläggande arbetsrättigheter som de deltagande företagen och deras affärspartner förbinder sig att implementera inom sina leveranskedjor med hjälp av utvecklingsstrategi, som genomförs stegvis.

Kraven i koden är organisationsfrihet och kollektivavtal, skälig ersättning, anständiga arbetstider, arbetsmiljö och säkerhet, särskilt skydd för unga arbetstagare, miljöskydd och etiskt affärsbeteende. Koden förbjuder också diskriminering, barnarbete, tvångsarbete och otrygga anställningar. I Stockmannkoncernen kommunicerar vi aktivt om BSCI-uppförandekoden till våra leverantörer och producenter, och samarbetar med dem för att kunna förbättra arbetsvillkoren i våra leveranskedjor.

Fabriker i länder som BSCI klassificerar som högriskländer, och där Stockmanns och Lindex egna märkesprodukter tillverkas, granskas regelbundet genom egna revisioner som utförs av våra egna lokala medarbetare samt genom BSCI-revisioner som utförs av tredje part.

Införandet av den nya BSCI-uppförandekoden ledde till att revisionsprotokollet också förändrades. Det nya revisionsprotokollet har blivit obligatoriskt för alla revisioner från början av år 2016. Revisionerna enligt BSCI:s nya uppförandekod startade i början av maj 2015. Om brister identifieras, utarbetas en plan för korrigerande åtgärder och genomförandet av planen övervakas. Lokala arbetsförhållanden påverkas också av olika internationella konventioner och initiativ.

År 2013, förband sig Stockmann till ett avtal om att förbättra brand- och byggnadssäkerheten (The Accord on Fire and Building Safety) i Bangladesh på grund av den risk som undermåliga fabriksbyggnader utgör i landet. Enligt avtalet har Stockmann förbundit sig till att samtliga fabriker som tillverkar kläder för koncernen ska genomgå tre olika revisioner rörande brandsäkerhet, elektricitet och konstruktionsfrågor. Det senare innehåller till exempel beräkningar rörande byggnadens bärförmåga, något

som inte kan kontrolleras i revisioner som utförs av BSCI eller vid våra interna revisioner.

När vi väljer en leverantör lägger vi uppmärksamhet på ett antal faktorer. De viktigaste kriterierna är att leverantören svarar upp mot Stockmannkoncernens behov, har den kunskap och leveransförmåga som behövs, har rätt kvalitet och pris, CSR med fokus på arbetsförhållanden och miljöfrågor samt möjlighet till en långvarig relation. Alla fabriker måste uppfylla Stockmannkoncernens startkrav och förbinda sig till BSCI:s uppförandekod och kontinuerlig förbättring. Vi eftersträvar långvariga relationer med leverantörerna.

Obehörig underentreprenad utgör en risk för överensstämmelsen med koden. Våra producenter är alltid skyldiga att alltid informera oss om eventuell användning av underleverantörer på förhand. Utifrån en riskanalys har vi förbjudit användningen av underleverantörer helt och hållet i Bangladesh. Detta är en fråga om nollltolerans som leder till att inga ytterligare beställningar görs.

Stockmannkoncernen har sex lokala inköpskontor i Kina (Shanghai och Hong Kong), Bangladesh, Indien, Turkiet och Pakistan. Kontoren spelar en viktig roll när det gäller att utveckla arbetsförhållanden och att identifiera risker. Tillsammans sysselsätter kontoren cirka 130 medarbetare och deras uppgift är att övervaka inköp och produktion. Inköpskontoren granskar rutinerna i varje fabrik som de anlitar innan några beställningar görs. Efter den preliminära kontrollen fortsätter det systematiska ansvarsarbetet.

På våra inköpskontor har våra lokala CSR-specialister till uppgift att utbilda och stödja våra leverantörer och fabriksägare i förbättringsarbetet som omfattar både uppförandekoden och miljökraven, samt att utföra både anmälda och oanmälda egna revisioner. Dessutom besöker våra lokala produktions- och kvalitetskontrollanter produktionsenheterna dagligen för att säkerställa att produktionsvillkoren svarar upp mot våra krav. De har också till uppgift att rapportera misstänkta brott mot uppförandekoden.

Utöver fabriksinspektioner och utbildning, betygsätts varje del av leverantörens verksamhet enligt ett "leverantörsstyrkort", som ligger till grund för utvecklingsarbetet. Leverantörerna utvärderas baserat på styrkortet två gånger om året, där resultatet gällande uppförandekoden ingår som ett kriterium. Utifrån utvärderingen klassificerar vi våra leverantörer på olika nivåer, där de bästa resultaten ger flest antal beställningar.



Stockmannkoncernen är medlem i BSCI sedan år 2005.

Om mänskliga rättigheter kränks arbetar vi tillsammans med leverantören för att hjälpa offret. Nya beställningar görs inte förrän överträdelsen har korrigerats och offret har kompenserats. Över åren har det funnits fall där ett barn under lägsta tillåtna arbetsålder har arbetat i en fabrik som tillverkar våra produkter, och därför har vi rutiner för att hantera sådana situationer som har utvecklats tillsammans med Rädda barnen. Fabriken är ansvarig för att kompensera och betala lönen för att säkerställa att den minderåriga har möjlighet att gå i skolan, i stället för att till exempel flytta till en annan fabrik för att arbeta. Fabriksledningen träffar föräldrarna till den minderåriga för att lösa problemet. Om möjligt anställs en vuxen familjemedlem för att ersätta den minderåriga, för att trygga familjens ekonomiska situation.

Vårt mål är att ha en transparent kommunikation om frågor som intresserar våra intressentgrupper, och därför offentliggör vi våra modeleverantörer på enheternas webbplatser.

Utöver egna märkesprodukter inköps även välkända märkesprodukter för försäljning på Stockmanns varuhus. Ansvarfrågor rörande internationella och inhemska märkesprodukter bedöms vid inköpsförhandlingarna och leverantörsavtal.

Stockmann Delikatessen anlitar välkända och pålitliga leverantörer inom EU och gynnar långvariga relationer. I allmänhet importerar Stockmann inte direkt livsmedelsprodukter från länder utanför EU till Finland.

LEVERANTÖRSBEDÖMNING FÖR ARBETSMARKNADSPRAXIS OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

En betydande andel - 92 procent - av de egna märkesmodeprodukterna tillverkas i områden som BSCI klassificerar som riskländer. Vi är medvetna om att det finns en risk för överträdelser av uppförandekoden och vi arbetar aktivt för att säkerställa att koden efterföljs. Vår riskbedömning som baseras på risker som Amnesty identifierat för textilindustrin visar på fem riskområden inom uppförandekoden: ledningssystem, dokumentation, fackföreningstillhörighet, löner och arbetstider. Dessa risker och hanteringen av dem beskrivs nedan.

Riskbedömning

Ledningssystem

Problem gällande ledningssystem kan leda till dålig kontroll över fabriksrutiner eller underleverantörer. Det kan råda brist på personer med ansvar för ledningssystemet eller fabriksinterna policier kan saknas. Vi lägger vikt vid att ge råd och stöd till fabriker för att de ska kunna förbättra sina ledningssystem och utbilda fabrikscheferna för att etablera interna kontrollsystem över sin leveranskedja.

Dokumentation

Brist i dokumentation, till exempel rörande kopior av anställdas ID-kort eller lönelistor, är ett vanligt problem. Bristen på ordentlig dokumentation försvårar kontrollen av efterlevnaden av koden, till exempel att utbetala korrekta löner, kontrollera de anställdas ålder och att efterfölja övertidsgränser. Om dokumentationen är otillräcklig, anses leverantören inte fullfölja kraven. Vi arbetar för att öka kunskapen om vikten av god dokumentation genom seminarier och workshops med leverantörer samt genom att erbjuda utbildning till ansvariga personer på fabriker.

Fackföreningstillhörighet

Rätten att gå med i en fackförening och att förhandla kollektivt är en grundläggande rättighet som vi upprätthåller. Tyvärr är fackföreningarna svaga i många av våra produktionsländer och de bakomliggande orsakerna är komplexa och ofta mångfaceterade. I många av de fabriker som vi anlitar finns fungerande personalnämnder som ger de anställda möjlighet att föra en dialog med fabriksledningen. Dessa nämnder är på inget sätt jämställda med en fungerande fackförening och ses inte som en ersättning. Det primära målet är att ha möjlighet att ansluta sig till en fackförening och förhandla kollektivt, men upprättandet av fackföreningar ligger fortfarande på de anställdas eget ansvar. Stockmann ansvarar för att ställa krav på leverantören att se till att denna rättighet inte kränks. De fabriksanställda informeras om sina rättigheter genom BSCI:s principer som placeras synligt på arbetsplatsen. Vi uppmuntrar fabrikscheferna att delta i BSCI:s utbildningar om organisationsfrihet och kollektivavtal.

Löner och ersättningar

Utbetalning av felaktiga löner är ett vanligt problem. I enlighet med uppförandekoden och lokal lagstiftning är minimikravet på leverantörerna att betala landets lagstadgade minimilön till sina anställda. Detta är dock inte tillräckligt, eftersom minimilönen ofta inte ligger på en nivå som räcker till för att täcka grundläggande behov och en tillräcklig disponibel inkomst. Vi anser att det ska vara möjligt att leva på den lön som en fabriksanställd tjänar. Vi anser att en höjning av den nationella minimilönen är nyckeln till att höja lönenivåerna, eftersom detta också höjer lönerna på högre lönenivåer. I Bangladesh har vi tillsammans med andra företag deltagit i en uppmaning till regeringen i Bangladesh att höja minimilönerna.

Stockmann äger inga fabriker eller produktionsanläggningar och är vanligtvis en mindre inköpare hos leverantörerna och deras fabriker. Till följd av detta kan vi inte genom vårt eget beslut höja lönerna för fabriksanställda. Till exempel är en höjning av inköpspriset inte direkt kopplad till lönerna som betalas till de anställda, och kan inte förväntas gynna de anställda utan att bevis lämnas. Vi diskuterar med leverantörerna om att betala en skälig ersättning och förbättra välfärden genom förmåner som barnomsorg, måltidsförmåner, transport eller utbildning om hälsa och ekonomi och genom projektet Health Enables Return (HER). Lönen är en faktor som tas upp i leverantörsstyrkortet (se "Inköpsrutiner") och leverantörerna med de bästa poängtalerna får fler

beställningar än de andra. Vi arbetar med frågan genom BSCI, men även genom att jämföra andra initiativ. Vi följer aktivt med diskussionen om skäligen lön, deltar i rundabordsamtal och andra initiativ rörande frågan och överväger nya sätt att behandla frågan, till exempel Better Work, Fair Wage Network by Fair Labor Association och olika rundabordsamtal.

Arbetstid

Övertidsarbete som överskrider gränserna i uppförandekoden är ett utbrett problem i de flesta av våra produktionsländer. Övertidsarbete är svårt att åtgärda, eftersom det finns flera orsaker till att det uppstår. För det första säger de fabriksanställda att de vill arbeta övertid för att tjäna mer pengar. I de fall där anställda arbetar långt hemifrån vill de kunna jobba mycket under en intensiv period och sedan återvända hem. För det andra kan det vara lönsamt för leverantören att ha övertid för att öka produktionen. Stockmanns, såsom många andra modeföretags, ledtider utgör en risk för övertid sker. För att minimera risken utförs en bedömning av produktionskapaciteten innan en beställning läggs.

Samhällsprojekt

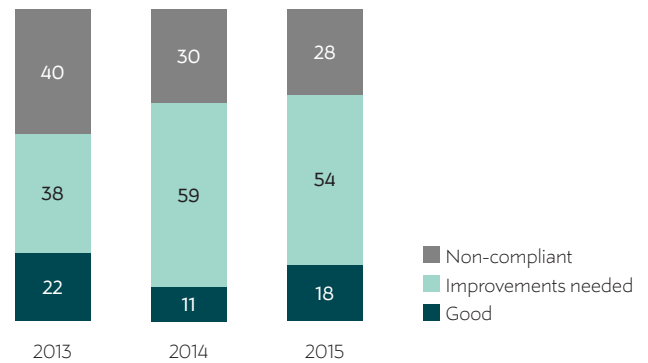
Våra klädbeställningar skapar sysselsättning, särskilt för kvinnor i utvecklingsländer. Den lokala välfärden och miljöskyddet stöds också med hjälp av olika projekt för att stöda kvinnornas ställning och välfärd, barnens utbildning samt miljöskyddet i tillverkningsländerna. Vi deltar i projekten School of Hope, Solmaid High School, Shanghai Sunrise och Health Enables Return (HER). Vi deltar även i flera projekt för att minska vattenförbrukningen och annan miljöpåverkan. Läs mer på Lindex webbplats.

LA15 Betydande faktiska och potentiella negativa konsekvenser för arbetsförhållanden i leveranskedjan och åtgärder som vidtagits; HR11 Betydande faktiska och potentiella negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter i leveranskedjan och åtgärder som vidtagits

Stockmannkoncernen för en kontinuerlig dialog och utför regelbundna revisioner i fabriker, både genom egna revisioner och BSCI-revisioner för att identifiera negativa effekter på mänskliga rättigheter i enlighet med vår riskbedömning.

År 2015 genomfördes totalt 142 BSCI-revisioner i fabriker i riskländer som tillverkar egna märkesvaror för Stockmanns varuhus och Lindex. Av dessa var 114 heltäckande revisioner, varav 87 gjordes enligt det nya revisionsprotokollet. 28 var omrevisioner, varav 7 gjordes enligt det nya revisionsprotokollet. BSCI-revisionerna genomförs av internationellt ackrediterade, oberoende revisorer. Resultaten från BSCI revisioner presenteras i grafen invid.

BSCI AUDITS IN 2013–2015, %



Utöver dessa externa revisioner genomförde Stockmannkoncernens egna CSR-specialister som arbetar på inköpskontoren 116 egna revisioner. Av dessa var 90 heltäckande revisioner och 26 omrevisioner, varav 110 var anmälda och 6 var oanmälda revisioner.

Genom att ha undertecknat Accord on Fire and Building Safety i Bangladesh har Stockmann förbundit sig till att samtliga fabriker som tillverkar kläder för koncernen ska genomgå tre olika revisioner rörande brandsäkerhet, elektricitet och konstruktionsfrågor. Det senare innehåller till exempel beräkningar rörande byggnadens bärförmåga, något som inte kan kontrolleras i revisioner som utförs av BSCI eller vid våra interna revisioner. Det totala antalet fabriker som omfattas av s.k. Accord-inspektioner i Bangladesh uppgår till över 1 660. Samtliga 38 fabriker med tillverknings för Stockmannkoncernen i Bangladesh har besökts och sammanlagt 91 inspektioner har utförts år 2015.

Efter varje revision, oavsett om det handlar om en BSCI-revision, egen revision eller en Accord-inspektion i Bangladesh, utarbetas en revisionsrapport med en plan för korrigerande åtgärder (CAP). Varje åtgärd i planen får en tidsfrist och framstegen följs upp. De viktigaste iakttagelsema beskrivs i riskbedömningen.

År 2015 hade 4 av våra varuleverantörer och 11 fabriker certifikatet Social Accountability 8000 (SA8000), vilket betraktas som bästa praxis inom BSCI-initiativet, men som inte är ett krav som ställs av BSCI eller Stockmann.

**LA14 Andel av nya leverantörer som valts med hjälp av kriterier för arbetsförhållanden;
HR10 Andel av nya leverantörer som valts med hjälp av kriterier för mänskliga rättigheter;
EN32 Andel av nya leverantörer som valts med hjälp av kriterier för miljöfrågor**

Enligt våra inköpsrutiner måste alla fabriker uppfylla Stockmannkoncernens startkrav och förbinda sig till BSCI:s uppförandekod och kontinuerlig förbättring innan samarbetet inleds. Dessa krav omfattar krav på arbetsförhållanden, mänskliga rättigheter och miljöaspekter. Inköpskontoren granskar handlingsmodellerna i varje fabrik som de anlitar innan avtal ingås och produktionen startas.

Särskilda analyser om mänskliga rättigheter utförs inte för närvarande, men vi undersöker möjligheterna att bättre implementera mänskliga rättigheter och barns rättigheter i våra bedömningar.

BEDÖMNING AV LEVERANTÖRER FÖR MILJÖFRÅGOR

Textilproduktion förbrukar mycket vatten. Vattenpåverkan i vår leveranskedja är störst inom bevattningen av bomullsfält och våtbearbetning vid textilproduktion, såsom färgning och tvättning. Därför ska vattenförbrukningen och vattenreningen vara så effektiva som möjligt.

Våra leverantörer förväntas följa tillämplig miljölagstiftning. Våra inköpskontor följer miljöprinciper som ställer krav på vattenrening, hantering av kemikalier, avfallshantering och utsläpp, och arbetar med ständiga förbättringar.

Samtidigt samarbetar vi via Lindex med våra leverantörer i utvecklingsprojekt om ansvarsfull användning av vatten, energieffektivitet och användning av kemikalier. Till exempel har Lindex tillsammans med sina leverantörer och denimexperter utvärderat miljöpåverkan på ett urval av sina denimplagg. Som ett resultat av detta har vissa tvättar – såsom extra sköljningar - slopats och andra tvättar kombinerats. Tillsammans hade dessa förändringar betydande effekt – vattenanvändningen reducerades med upp till 42 procent och energiförbrukningen minskades med 27 procent. Lindex är nu i färd med att genomföra denna hållbara teknik i all dess denimproduktion.

Under de senaste åren har dessa gemensamma projekt visat sig vara ett effektivt sätt att utöka miljömedvetenhet och förbättra processer. År 2016 fortsätter Lindex med sitt engagemang i dessa projekt.

Stockmann tar hänsyn till miljöaspekter vid planeringen och förvaltningen av verksamheten och vid upphandling av varor och tjänster för eget bruk.

EN33 Betydande faktiska och potentiella negativa konsekvenser för miljön i leveranskedjan och åtgärder som vidtagits

Genom Lindex har vi under flera år varit involverade i hållbara projekt i koncernens viktiga produktionsländer, som Bangladesh och Indien, där det finns utmaningar gällande vattenbrist och rent vatten. Vi strävar efter att så många leverantörer som möjligt ska delta i förbättringsprojekt och engagera sig i övergången till en mer resurseffektiv och renare produktion.

Vattenfrågan är mycket viktig till Lindex och det är en del av den långsiktiga hållbarhetsförbindelsen; delvis för att textilproduktion konsumerar stora mängder vatten samt det är en förutsättning för verksamheten och främst på grund av att tillgång till rent vatten är avgörande för människors liv. De vattenrelaterade projekten omfattar Sustainable Water Resources Management (SWAR), Partnership for Cleaner Textiles in Bangladesh (PaCT), Sweden Textile Water Initiative (STWI), Better Cotton Initiative och WaterAid. Läs mer på Lindex webbplats.

MILJÖ

Stockmanns mål är att minska de miljökonsekvenser som affärsverksamheten orsakar. Vi är medvetna om vår verksamhets miljöeffekter och strävar efter att förhindra negativa effekter genom minskade utsläpp, ökad effektivitet vid energi- och vattenförbrukning och genom att utföra källsortering och återvinning. För att säkerställa en kontinuerlig förbättring övervakar vi vår efterlevnad av koncernens kvalitets- och miljösystem och vårt uppfyllande av miljömålen.

Stockmann följer gällande miljölagstiftning och vi kräver samma sak av våra partners. Vårt miljöarbete baserar sig på CSR-strategin och på koncernens miljöpolicy. Miljöansvarsledningen koordineras av Kommunikation och CSR-avdelningen och är en del av enheternas dagliga verksamhet. Enheterna sätter själva upp specifika miljömål, definierar indikatorer för uppföljning av hur målen uppnås och inför lämpliga ledningsmetoder.

Ett certifierat ledningssystem är i bruk i verksamheten i Finland. Alla Stockmannvaruhus och stödfunktioner i Finland har ISO 14001-certifikat samt Stockmanns centralkök har beviljats certifikaten ISO 14001 och ISO 22000. Handlingsmetoderna för Stockmanns miljöledningssystem har även införts i varuhusen i de baltiska länderna.

Lindex har inte ett certifierat miljöledningssystem i bruk. Lindexbutikerna verkar främst i hyrda lokaler i köpcenter. Utöver butikernas energieffektiva koncept innebär detta även att miljöfrågor beaktas efter möjlighet i de aktuella fastigheterna.

Stockmanns inköpskontor verkar nära produktionsanläggningarna och gör allt för att bedöma och minimera skadlig miljöpåverkan från leverantörernas fabriker.

Ökning av den interna miljömedvetenheten

Varje medarbetares insats behövs för att vi ska nå våra miljömål. Personalens miljömedvetenhet ökas genom kontinuerlig utbildning och regelbunden intern kommunikation.

År 2015 lanserade Stockmann ett e-learningprogram för miljöfrågor. Programmet fokuserar på miljökunskap, avfallshantering och energieffektivitet och det är en del av introduktionsprogrammet för nyanställda i Stockmannvaruhuset. Programmet är också tillgängligt för Stockmanns hyresgäster som är verksamma i varuhuset. E-learning möjliggör flexibilitet i utbildningstiderna och ökar miljöutbildningens omfattning. Under året diskuterades aktuella miljöfrågor, såsom sortering, energieffektivitet och REACH-förordningen (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) även på varhuspersonalens morgonmöten.

Förutom på utbildningar behandlas god miljöpraxis och aktuella CSR-frågor regelbundet på intranätet och på infoskärmmarna i personalutrymmen.

MATERIAL

Förpackningsmaterial

Stockmann eftersträvar att minimera miljöbelastningen av förpackningsmaterial och erbjuda kunderna materialeffektiva lösningar. För närvarande följer vårt urval i linje med den finska 'Optikassi 2009'-undersökningen om miljöpåverkan under förpackningsmaterialens hela livscykel. Vi följer utvecklingen inom teknik och lagstiftning samt kundupplevelsorna noga för att proaktivt kunna erbjuda nya lösningar.

Stockmannkoncernen kan påverka valet av förpackningsmaterial och mängden material, särskilt i fråga om inköp av varor för eget bruk. Affärsenheternas inköpskontor följer aktivt med utvecklingen inom förpackningsindustrin och strävar efter att använda högklassiga förpackningar och genom materialeffektivitetsåtgärder minska användningen av onödigt förpackningsmaterial.

Under åren har utbudet av förpackningsmaterial utökats som svar på kundernas behov, och urvalet av plastpåsar har minskat. Vi erbjuder kunderna plastpåsar som innehåller återvinningsmaterial samt återanvändbara polymerbaserade påsar.



Alla Stockmannvaruhus och stödfunktioner i Finland har ISO 14001-certifikat

På Delikatessen-livsmedelsavdelningarna erbjuder vi utöver lätta plastpåsar även biologiskt nedbrytbara papperspåsar för frukt och grönsaker. Vi har också i Helsingfors varuhus testat biologiskt nedbrytbara grönsakspåsar, och har i vårt sortiment till försäljning återanvändbara påsar för frukt och grönsaker.

I våra betjäningdiskar i Delikatessen är plastlådorna för färdigmat, bakverk och andra produkter som säljs över disk tillverkade av plast som återvunnits till 50 procent. Pappkartongerna som används för förpackning i nätbutikerna stockmann.com och hobbyhall.fi är delvis tillverkade av återanvänd fiber.

Stockmannkoncernen rapporterar om användningen av förpackningsmaterial i enlighet med EU:s förpackningsdirektiv. Rapporterna om koncernens verksamhet i Finland lämnas in till Finlands Förpackningsåtervinning Rinki. Materialet som inrapporteras omfattar plastpåsar och annat material som används i butikerna för att förpacka varor åt kunder samt förpackningsmaterial som packas upp på logistikcentren. Tuko Logistics, Stockmanns logistikpartner, är rapporteringsskyldig gällande förpackningsmaterial för huvudparten av importvarorna. Lindex rapporterar även sin användning av förpackningsmaterial till de behöriga myndigheterna i verksamhetsländerna, som Sverige, Norge och de baltiska länderna.

EN1 Materialanvändning per vikt eller volym

Information om användningen av förpackningsmaterial i Stockmann Retail och Lindex publiceras på koncernens webbplats.

ENERGI

Koncernens energiförbrukning utgörs främst av el, uppvärmning och fjärrvärme. Energiförbrukningen förorsakas av belysning, ventilation, uppvärmning och nedkylning av butiks-, lager- och kontorslokaler och av elapparater som används i dessa, bl.a. hissar och rulltrappor samt kylanordningar och IT-utrustning.

Stockmannvaruhuset har i mer än ett decennium fokuserat på att minska energiförbrukningen. Förbindelsen till den finska detaljhandelssektorns energieffektivitetsavtal för koncernens varuhusverksamhet i Finland år 2013 har ytterligare stärkt engagemanget för energieffektivitet. Den nuvarande avtalsperioden stäcker sig till slutet av år 2016. I enlighet med avtalet har Stockmann genomfört energiöversikter i sina lokaler och förberett en handlingsplan för att ytterligare öka effektiviteten i energiförbrukningen. Energiöversikterna krävs även av energieffektivitetslagstiftningen som trädde i kraft i början av år 2015. Förhandlingar gällande detaljhandelssektorns nya energieffektivitetsavtal som skall införas år 2017 förs för närvarande. Stockmann har deltagit i dessa förhandlingar tillsammans med andra detaljhandelsbolag.

År 2015 fortsatte Stockmann att genomföra energieffektivitetsprogrammet, genom att fokusera på övervakning och optimer-

ing av drifttimmarna i fastighetssystem och belysningsstyrning i alla lokaler, i syfte att ytterligare minska elförbrukningen.

Stockmanns nya distributionscenter, som öppnar under år 2016 och betjänar varuhuset i Finland och Baltikum erhöll på hösten 2015 guldnivåns LEED-miljöcertifikat. LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) är ett internationellt miljöcertifieringssystem för att främja hållbart byggande. Det finns fyra nivåer av certifiering – Certifierad, Silver, Guld och Platinum. Antalet poäng ett projekt tjänar bestämmer nivån av LEED-certifieringen som projektet erhåller. Vid planeringen och uppbyggandet av den 29 000 kvadratmeter stora byggnaden har både hållbar utveckling och miljöaspekter, såsom energieffektivitet, beaktats. Projektet fick goda poäng bl.a. i energieffektivitet, tack vare utnyttjandet av jordvärme i byggnaden.

Under verksamhetsåret förnyades en del av Helsingforsvaruhusets rulltrappor och hissar med mer energieffektiva alternativ. På Delikatessen sparades energi under sommaren med hjälp av nattventilationer där man drar nytta av sval nattluft i varuhusens ventilation.

Inom logistiken strävar man ständigt efter att optimera transporter med hjälp av ruttplanering, val av transportmedel, utnyttjande av returtransporter, nya utrustning med små utsläpp, systematisk uppföljning och ett aktivt samarbete med transportleverantörer. Det nya distributionscentret kommer att minska antalet interna transporter eftersom de nuvarande fyra lagren i Finland centraliseras till ett.

Lindexbutikerna har även fokuserat på att minimera energiförbrukningen och alla butiker följer rutinmässigt en effektiv checklista för energiförbrukning.

EN3 Energianvändning inom organisationen

Stockmannkoncernens energi- och vattenförbrukning presenteras i tabellen nedan.

Energi- och vattenförbrukning 2013-2015

	2015	2014	2013
DIREKT FÖRBRUKNING			
Brännolja (MWh)	443	318	
Natur gas (MWh)	16 677	18 603	
INDIREKT FÖRBRUKNING			
Electricitet (MWh)	128 278	131 301	125 442
Fjärrvärme och -kyla (MWh)	92 660	96 909	85 896
Vatten (m ³)	242 369	235 235	242 542

Rapporteringen om bränsleförbrukningen har omräknats till megawattimmar (MWh). Data om naturgas har omräknats till megawattimmar (MWh) och baseras på mätdata för Stockmann och uppskattningar för Lindex. Elförbrukningen samt energi för uppvärmning och nedkylning omfattar koncernens samtliga funktioner. Data för uppvärmning och nedkylning för Stockmann baseras på fakturering och data från tjänsteleverantörer. Trots den betydande andelen av uppskattade och extrapolerade data gällande värmeförbrukningen i Lindex anses datakvaliteten vara rimlig. Rapporteringen om vatten omfattar alla funktioner inom Stockmann (med undantag för varuhuset Itis i Helsingfors) och Lindex distributionscenter. Rapporteringen om energi- och vattenförbrukningen exkluderar avvecklad verksamhet (varuhuset i Ryssland) och franchisingverksamheterna.

UTSLÄPP

Rapporteringen om växthusgasutsläpp är ett ledningsverktyg inom Stockmannkoncernen och utgör en grund för att definiera de områden där utsläpp bör minskas samt för att ange minskningsmål. Vi utvecklar ständigt vårt sätt att beräkna vår klimatpåverkan.

Beräkningen av Stockmanns koldioxidavtryck år 2015 omfattar Stockmann Retail, Real Estate, Lindex och koncernens gemensamma funktioner i alla verksamhetsländer, med undantag för avvecklad verksamhet och franchiseverksamhet.

Detta är sjätte gången som Stockmann rapporterar sina växthusgasutsläpp och rapporten omfattar hela koncernen. Jämförelsesiffrorna presenteras för år 2013 och 2014 och förändringarna i rapporteringens omfattning förklaras i kommentarkolumnen.

PricewaterhouseCoopers Ab har konsulterat oss vid beräkningen av koldioxidavtrycket år 2015. Beräkningen utfördes i enlighet med rapporteringsprinciperna i Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Utöver att publicera CSR-översikten rapporterar Stockmannkoncernen även sina växthusgasutsläpp i den internationella Carbon Disclosure Project-undersökningen.

EN15 Direkta växthusgasutsläpp (GHG) (Scope 1); EN16 Indirekta växthusgasutsläpp (GHG) från energi (Scope 2); EN17 Andra indirekta växthusgasutsläpp (GHG) (Scope 3)

Koncernens utsläpp presenteras i tabellen på sidan 28. De största utsläppen kom från produktionen av köpt energi (Scope 2), speciellt elektricitet. Scope 3 indirekta utsläpp presenteras där de är relevanta; dylika största utsläpp hänför sig till logistik och avfall.

Det totala rapporterade utsläppen minskade med 8 procent. Koncernens utsläpp från uppvärmning och nedkylning minskade med 21 procent, på grund av minskad konsumtion och förändringar i emissionsfaktorn. Utsläppen för elektricitet minskade med 9 procent från föregående år. Den främsta orsaken till minskningen var att elektricitet som produceras med förnybar energi användes i flera Lindexbutiker. Utsläpp från kylmedel och affärsresor minskade i jämförelse till året innan, medan utsläpp för avfall var på fjolårets nivå.

Växthusgasutsläpp 2013–2015 (tCO₂e)

	tCO ₂ 2015	tCO ₂ 2014	tCO ₂ 2013	Förändring 2014–2015, %	Kommentar
Direkta utsläpp (Scope 1)	1 800	1 900	3 400	-5 %	
Stationär förbränning	200	100	200	100 %	
Kylmedel	1 600	1 800	3 200	-11 %	Normal variation i kylmedel
Indirekta utsläpp från köpt energi (Scope 2)	48 900	56 300	54 700	-13 %	Inga betydande förändringar i utsläpp inom scope 2. Uppvärmningen i Lindex baseras dock i stor utsträckning på uppskattningar men datakvaliteten är rimlig.
Köpt elektricitet	34 400	37 900	37 400	-9 %	Mindre förändringar i total yta. Utsläppen i den förnybara elektriciteten som Lindex köper är 0.
Uppvärmning och nerkyllning	14 500	18 400	17 300	-21 %	Betydande andel uppskattningar för Lindex. Hos Stockmann har värmeförbrukningen minskat.
Andra indirekta utsläpp (Scope 3)	22 700	21 700	26 500	5 %	
Fordon	400	400	200	0 %	
Intern logistik	3 900	3 300	3 800	18 %	Stockmanns utsläpp har minskat på grund av effektivare logistik och förändringar i transportvolymerna. Lindex utsläpp har stigit på grund av förändringar i transportvolym.
Extern logistik	15 200	14 700	16 000	3 %	Förändringar i volym och transporttyp.
Affärsresor	1 200	1 300	2 000	-8 %	Förändringen beror på minskat flygresande
Avfall	2 000	2 000	4 500	0 %	Talet för år 2014 har korrigerats på grund av fel i räkningen.
TOTALT	73 400	79 900	84 600	-8 %	
Uteblivna utsläpp	1 700	1 500	2 000	13 %	
Nettoutsäpp	71 700	78 400	82 600	-9 %	

Rapportering av växthusgasutsläpp exkluderar avvecklad verksamhet (varuhusverksamheten i Ryssland) och franchisingverksamheterna. De totala utsläppen för Stockmannkoncernen för år 2015 inklusive avvecklad verksamhet var 97 776 tCO₂e. De siffrorna som presenteras i tabellen är avrundade till närmaste hundra tusental.

VATTEN

Vattenförbrukning i vår egen verksamhet

Vattenförbrukningen i Stockmanns egen verksamhet är minimal och verksamheten sker i områden där det för närvarande inte råder brist på vatten. Mätning och minimering av vattenförbrukning är dock en viktig del av Stockmanns fokus på miljöansvar.

Största delen av koncernens vattenförbrukning sker i varuhusens restauranger, kök och hygienutrymmen. Inom affärsenheterna och koncernens stödfunktioner levereras det vatten som används vid de olika verksamhetstillena av det lokala vattenverket.

Vattenförbrukningen minimeras genom att instruera personal och hyresgäster, föregripa och reparera även mindre läckage och skaffa effektivare vattenarmaturer för att ersätta de gamla. För att minska vattenförbrukningen har vi även vattenfria urinoarer i bruk i vissa kundtoaletter i Stockmannvaruhuset.

Stockmann har en egen produktionsanläggning, det ISO 22000-certifierade centralköket, som tillagar Meals-, Deli-, sushi- och caféprodukter för varuhuset i Helsingforsregionen och Tammerfors. Avloppsvattnet från verksamheten leds till kommunala avloppssystem. Stockmann har inga andra produktionsanläggningar eller fabriker. Bolaget har inga utsläpp till vattensystemet, och inte heller återvinns eller återanvänds vatten i verksamheten.

Indirekt vattenförbrukning i leveranskedjan och i användningsskedet

Textilproduktion förbrukar mycket vatten. Vattenförbrukningen i leveranskedjan diskuteras i avsnittet "Bedömning av leverantörer för miljöfrågor" på sidan 24.

Vår indirekta påverkan omfattar även vattenförbrukning vid användning, på vilket sätt plaggen tvättas hemma och hur de kasseras. Som en del av utmärkt kundservice erbjuds kunderna information om hur produkterna ska användas och tvättas, samt om återvinningsalternativ så att produktens livscykel kan förlängas och miljöpåverkan kan minimeras. På Lindex webbplats finns även tips och skötselråd som syftar till att minska plaggens miljöpåverkan.

EN8 Total vattenanvändning per källa (inklusive ytvatten, grundvatten, regnvatten, avloppsvatten, kommunalt vatten)

Stockmanns vattenanvändning presenteras i tabellen "Energioch vattenförbrukning 2013–2015".

SPILLVATTEN OCH AVFALL

Det avfall som uppkommer vid affärsheternas verksamhet är främst förpackningsavfall, som kartong och plast. I affärsheten Stockmann Retail uppkommer även biologiskt nedbrytbart avfall som ett resultat av verksamheten i centralköket och Delikatess-livsmedelsavdelningarna samt restaurangerna och caféerna som är Stockmann Real Estates hyresgäster. Vi fäster vikt vid avfallssortering och återvinning genom att tillhandahålla utbildning för personalen, utveckla handledningen och göra sorteringsmetoderna bekvämare.

Avfallssorteringen leds i enlighet med miljöledningssystemet ISO 14001, och resultaten för de olika verksamhetsställena följs upp varje månad. Vårt mål i Stockmanns verksamhet i Finland är att minska mängden avfall och att materialåtervinna så mycket som möjligt av det kvarvarande avfallet. Den totala mängden avfall i Finland under år 2015 minskade med ca 15 procent. Målet för materialåtervinning var att 75 procent av avfallet skulle riktas till materialåtervinning, resultatet för år 2015 uppgick till 71,5 procent.

Enligt det mål som fastställdes år 2014 vill Stockmann halvera livsmedelsspillet till slutet av år 2016. Tack vare de åtgärder och välgörande samarbete som syftar till att förebygga spill har Delikatess-avdelningarna kunnat ytterligare minska mängden livsmedelsavfall och ligger väl till enligt sin utgjorda tvåårsplan.

År 2015 intensifierades Delikatessernas samarbete med olika välgörenhetsorganisationer. Genom det utvidgade välgörenhetssamarbetet har Delikatesserna klart lyckats minska mängden bioavfall.

Det finns skillnader mellan avfallshanteringssystemen i Finland och de baltiska länderna. Skillnaderna gäller till exempel lagstiftning, antalet avfallsfraktioner och slutdeponering av avfall.

Systematisk återanvändning

Stockmanns varuhus och stödfunktionerna samverkar för att främja återvinning genom att skänka produkter som inte längre säljs, varuprover och överblivna material till avtalade lokala partners och olika återvinningsverkstäder.

I Helsingfors samarbetar vi kontinuerligt med Näprä-enheten på Återvinningscentralen. År 2015 donerades provplagg, lakan, handdukar och vinteraccessoarer till förläggningar för asylsökanden och till vårdhem i Estland via Servicefacket PAM. Hobby Hall skänker sina leksaksprover till barnsjukhuset i Helsingfors varje år innan jul.

Under år 2015 stärkte Delikatessavdelningar sitt samarbete med välgörenhetsorganisationer. Stockmann har donerat bakverk till välgörenhet under flera år, men i maj trädde en intern instruktion i kraft vilken möjliggjorde att Stockmann nu kan donera nästan alla livsmedel som avlägsnas från försäljning till välgörenhet. Genom instruktionen har Delikatessavdelningarna kunnat fritt välja till vilken välgörenhetsorganisation mat som inte längre har till försäljning kan användas som livsmedelshjälp till behövande. Idag donerar t.ex. Stockmannvaruhuset i Helsingfors, livsmedel som inte längre säljs till välgörenhet sex dagar i veckan.

Lindex skänker regelbundet osålda varor till olika välgörenhetsorganisationer i enlighet med sin återvinnings- och donationspolicy. Butikerna beslutar själva vart de donerar plaggen. På huvudkontoret säljs provplagg varje månad, och överblivna plagg doneras till olika välgörenhetsorganisationer. Även produktionskontoren donerar kläder till olika välgörande ändamål. År 2015 skänkte Lindex även leksaker och hygienprodukter till olika förläggningar för asylsökanden samt hjälporganisationer.

Vi uppmuntrar kunderna att återvinna

Vi erbjuder våra kunder en möjlighet att återvinna. I till exempel Finland kan kunderna lämna tillbaka begagnade elektriska och elektroniska apparater, batterier, lysrör och energisparlampor till Stockmannvaruhuset och Hobby Hall-butiken. Elapparater och batterier kan även återlämnas i Estland.

Lindex kunder kan lämna in använda textilier och plagg till cirka 50 utvalda Lindexbutiker i Sverige och till två butiker i Storbritannien, som öppnades år 2015. Sedan början av året 2016 har några butiker i Norge även piloterat detta återvinningsprogram.

Under år 2015 ordnades det olika återvinningskampanjer tillsammans med varuleverantörerna. Till exempel genomfördes en kampanj tillsammans med Hackman för att återvinna stekpannor, bestick och köksredskap i alla varuhus i Finland.

EN23 Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod

Stockmannkoncernens avfallsmängder presenteras i tabellen nedan.

Avfallsmängder 2013–2015 (ton)

	Stockmann Finland			Stockmann Baltikum			Lindex			Totalt		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
ÅTERVINNINGSBART AVFALL												
Kartong och papper	1 804	1 988	2 199	206	247	284	1 211	1 311	1 234	3 222	3 546	3 717
Energiavfall	1 113	1 197	1 260	0	3	0	94	110	0	1 207	1 310	1 260
Bioavfall	1 630	2 224	2 280	174	154	136	-	476	0	1 804	2 854	2 416
Övrigt (plast, metall, glas)	148	141	142	23	27	19	0.1	236	31	172	404	192
Blandavfall	253	250	228	444	438	450	5	3	2	702	691	680
Deponiavfall	41	42								41	42	0
Brännbart avfall	212	209								212	209	0
FARLIGT AVFALL	11	7	5.5	13	9	6	0	0	0	23	16	11
TOTALT	5 212	6 058	6 115	860	879	894	1 310	2 137	1 267	7 383	9 074	8 276
AVFALLSANVÄNDNING	99	99	96	48	50	50	100	100	100	93	95	92

Siffrorna för Stockmann omfattar alla verksamheter och verksamhetsländer, exklusive auveklad verksamhet (Varuhusverksamheten i Ryssland). Jämförelsesiffrorna för år 2013 och 2014 har omräknats. Kartong och papper siffran för år 2014 för Stockmann Finland har korrigerats från siffran som rapporterades i fjol.

Siffrorna för Lindex omfattar distributionscentret och en del av funktionerna på huvudkontoret, siffrorna är inte helt jämförbara med resultaten för 2014.

EN24 Totalt antal och volym av väsentligt spill

Under år 2015 inträffade varken några miljöolyckor eller miljörelaterade förseelser.

TRANSPORTER

Koncernen betjänar kunder i olika länder och på olika kontinenter, vilket betyder att varudistributionen till dessa olika butiker förorsakar utsläpp. Vi fäster stor vikt vid effektiva och miljövänliga varuflöden. Transporterna från inköpskontoren i Asien till logistikcentren sker i regel genom fartygsfrakt. Lindex medverkar aktivt i initiativet Clean Shipping och kräver att rederierna ska arbeta för en renare sjöfrakt och registrera fartygen i Clean Shipping Index.

Det uppskattas att det nya distributionscentret som öppnas under år 2016 kommer att betydligt minska transportsträckorna och deras emissioner i huvudstadsregionen.

Video- och telefonkonferensutrustning utnyttjas i ökande takt vid möten för att minimera resande. Vi tar hänsyn till de utsläpp som orsakas av affärsresor och försöker gynna alternativ med låga utsläpp.

EN30 Väsentlig miljöpåverkan genom transport av produkter och andra varor och material för organisationens verksamhet, inklusive transport av arbetskraft

CO₂-utsläpp från den interna och externa logistiken och affärsresor anges i tabellen "Växthusgasutsläpp 2013–2015 (tCO₂e)".

EKONOMI OCH FÖRVALTNING

Engagemang för ansvarsfull verksamhet utgör en viktig del av vårt dagliga sätt att arbeta. I vårt beslutsfattande följer vi principerna för god bolagsstyrning. Stockmanns uppförandekod, våra värden och ledningspraxis bildar en referensram för våra förfaranden och ansträngningar för att främja en hållbar framtid. Vi strävar efter långsiktig lönsam verksamhet och vidtar flera strukturella åtgärder för att vända verksamheten till vinst.

EKONOMISKA RESULTAT

Stockmann definierade sin nya strategiska inriktning i slutet av år 2014, med syfte att förbättra Stockmanns långsiktiga konkurrenskraft och lönsamhet. Hömstenarna i den nya strategin är en förbättrad kundfokus och effektivitet som kommer att ytterligare förstärkas genom avveckling av olönsamma verksamheter, förbättra användningen av butiksytta och genom att skapa en mer flexibelt organisation och strömlinjeformade processer. År 2015 implementerades strategin genom ett antal viktiga steg. Stockmanns kortsiktiga utmaningar är relaterade särskilt till den svaga ekonomiska situationen och förändringar i konsumenternas beteende.

År 2015 var alltså utmanande för Stockmann. Den långvariga osäkra ekonomiska utvecklingen påverkade resultatet för verksamheten i synnerhet i Finland.

Koncernens omsättning för den kvarvarande verksamheten uppgick år 2015 till 1 434,8 miljoner euro (1 605,5 miljoner euro). Omsättningen minskade med 10,6 procent, eller 1,3 procent för kvarvarande produktområden och verksamheter. Kvarvarande produktområden och verksamhet inkluderar koncernens omsättning utan Seppälä, Hobby Hall, Stockmann Beauty, flygplatsbutiken samt produktområden som Stockmann inte längre själv erbjuder i sina varuhus (elektronik, böcker, sportutrustning, leksaker och keldjurstillbehör). Rörelseresultatet för den kvarvarande verksamheten exklusive poster av engångskaraktär uppgick till -28,5 miljoner euro (-37,8 miljoner euro).

Stockmann sålde sina varuhus i Ryssland den 1 februari 2016. Varuhusverksamheten i Ryssland, som gjorde en förlust på 86,1 miljoner euro år 2015, har klassificerats som avvecklad verksamhet. Resultatet per aktie för de kvarvarande verksamheterna var -1,24 euro (-1,34 euro), eller -2,43 euro (-1,39 euro) inklusive avvecklade verksamheter.

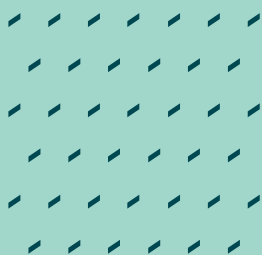
EC1 Skapat och levererat ekonomiskt mervärde

Stockmannkoncernens verksamhet medför ekonomiskt mervärde till bolagets intressenter, verksamhetsområden och marknadsområden. Merparten av det ekonomiska mervärdet går åt till personalens löner annan belöning. Fördelningen av mervärdet från Stockmanns verksamheter till de viktigaste intressentgrupperna presenteras i tabellen på sid 32.

Stockmann Oyj Abp:s aktier noteras på NASDAQ Helsingfors. Bolaget hade 52 415 (55 343) aktieägare vid utgången av året. Utdelningspolicyn som fastställdes av Stockmanns styrelse är att utdela mer än hälften av resultatet från den ordinarie verksamheten. Ingen dividend utbetalades för resultatet år 2014. På grund av det negativa resultatet år 2015 föreslår styrelsen för den ordinarie bolagsstämman att ingen dividend ska utbetalas för resultatet år 2015.

År 2015 sysselsatte Stockmann i medeltal 10 762 personer, som under räkenskapsåret betalades löner och arvoden till ett sammanlagt värde av 251,6 miljoner euro (281,9 miljoner euro). Medan det genomsnittliga antalet anställda i koncernen minskade med 11,5 procent under året, minskade personalkostnaderna med 9,8 procent och uppgick till totalt 321,5 miljoner euro (356,3 miljoner euro) eller 22,4 (20,8) procent av omsättningen.

Personalen betalades 1,0 miljoner euro (0,7 miljoner euro) i incitament baserat på försäljningen år 2015. Inga incitament betalades för det ekonomiska resultatet för år 2015. Mer information om styrelsens, verkställande direktörens och ledningsgruppens belöning finns i utredningen över löner och arvoden på bolagets webbplats som en del av förvaltningsöversikten.



Vi strävar efter långsiktig lönsam verksamhet och vidtar flera strukturella åtgärder för att vända verksamheten till vinst.

Ekonomiskt mervärde per intressentgrupp

Milj. euro		2015*	2014*	2013	2012	2011
Skapande av mervärde						
Kunder	Försäljning exkl.moms, övriga rörelseintäkter, finansieringsintäkter	1 434,8	1 605,5	2 041,6	2 118,8	2 006,1
Varuleverantörer och serviceproducenter	Köpta produkter och tjänster, inkl. investeringsnyttigheter och erlagda hyror	-1 147,6	-1 320,4	-1 567,3	-1 610,4	-1 533,8
Mervärde producerat av Stockmann		287,2	285,2	474,3	508,4	472,3
FÖRDELNING AV MERVÄRDE						
Personal	Löner, arvoden och pensionkostnader	-281,9	-315,4	-353,5	-361,0	-348,6
Aktieägare	Dividender	0,0	0,0	-28,8	-43,2	-35,9
Finansierare	Finansieringskostnader	-22,1	-23,8	-32,1	-34,2	-34,9
Offentliga sektorn	Övriga socialutgifter, skatter	-54,7	-37,0	-22,7	-45,4	-46,4
UTDELAT TILL INTRESSENTGRUPPERNA TOTALT		-358,7	-376,2	-437,0	-483,8	-465,8
Kvarlämnat för att utveckla affärsverksamheten		-71,5	-91,0	37,2	24,6	6,5

* Kvarvarande verksamhet

Välgörenhet

Som en del av sitt företagsansvar kan Stockmann göra donationer till icke-vinstdrivande allmännyttiga organisationer som finansierar allmänbildning, kultur, forskning och andra samhällseliga projekt i Stockmanns verksamhetsländer.

Välgörenhetsarbetet styrs av en donationspolicy som återfinns på bolagets webbplats. Donationer till välgörenhet utvärderas skilt från bolagets affärsverksamhet och får inte vara kopplade till tidigare, nuvarande eller framtida affärstransaktioner. Dessa beslutas av verkställande direktören.

Utöver detta kan Stockmanns affärsenheter även stödja ideella projekt för allmännyttiga organisationer, som en del av sina kommersiella kampanjer och aktiviteter.

År 2015 genomförde Stockmannvaruhuset ett välgörenhetssamarbete med Hope – Yhdessä & Yhteisesti ry. Förutom det breda samarbetet gav Stockmann sin juldonation till organisationen Hope ry. Lindex har varit Rosa Bandet-projektets samarbetspartner sedan år 2003 och har tillsammans med sina kunder hittills donerat över 10 miljoner euro till stöd för bröstcancerforskning. Läs mer om i affärsöversikten 'År 2015'.

EC4 Finansiellt stöd från den offentliga sektorn

Stockmannkoncernen har inte fått finansiellt stöd från staten under rapportåret.

FÖRVALTNING

Stockmann publicerar en separat översikt om förvaltning (Corporate Governance) som beskriver bolagets förvaltningsmodell. Översikten är en del av Stockmanns årsrapportering och kan läsas på ar2015.stockmanngroup.com.

Förvaltningsorgan inom moderbolaget Stockmann Oyj Abp är bolagsstämman, styrelsen och verkställande direktören. Ledda av verkställande direktören ansvarar koncernledningen för att styra verksamheten samt strategisk och ekonomisk planering. I sitt beslutsfattande och i sin förvaltning iakttar Stockmann den finska aktiebolagslagen, bestämmelserna i sin bolagsordning och annan tillämplig lagstiftning och bestämmelser. Stockmann iakttar Värdepappersmarknadsföreningen rf:s Finsk kod för bolagsstyrning i sin helhet.

Stockmann verkar etiskt och uppfyller internationella och nationella lagar och förordningar som gäller i de länder där bolaget har verksamhet. Dessa lagar och förordningar omfattar lagstiftningen gällande värdepappersmarknaden, konkurrens, konsumenter, marknadsföring, produktansvar, sysselsättning, miljö, integritet och jämlikhet. I sin affärsverksamhet strävar Stockmann efter att överträffa de minimikrav som föreskrivs i lagar, avtal och konventioner.

Stockmanns uppförandekod, som finns på koncernens webbplats, definierar vårt sätt att arbeta, för alla anställda och ledningen, utan undantag. Koden omfattar följande punkter:

- Iakttagande av lagstiftning och etisk verksamhet
- Fri konkurrens och konsumenträttigheter
- Personal och arbetsvillkor
- Miljön
- Korrupcion och intressekonflikter

Stockmann kräver även att varuleverantörer och partners följer dessa principer. Koden kompletteras av mer detaljerade regler och riktlinjer som inte får stå i strid med Stockmanns uppförandekod.

Stockmanns verksamhet styrs även av internationella avtal och rekommendationer, som FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter och barnkonventionen, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Stockmann har förbundit sig till FN:s Global Compact-initiativ sedan år 2011 och att i enlighet med detta främja mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljön och att motverka korruption. Andra frivilliga förbindelser omfattar principerna för Business Social Compliance Initiative på koncernnivå sedan år 2005, Bangladesh Accord on Fire and Building Safety sedan år 2013 samt principerna för ansvarsfull importhandel av International Association of Department Stores (IADS) sedan år 2002.

Genom Lindex har vi dessutom förbundit oss till frivilliga initiativ, såsom Better Cotton Initiative och Fair Wage Network. Kompletterande, självinstiftade produktriktlinjer beskrivs i indikator PR6 på sidan 11 och finns tillgängliga i fullo på koncernens webbplats.

CSR-organisation

Stockmanns styrgrupp för samhällsansvar, som leds av Nora Malin, kommunikationsdirektör, ansvarar för ledningen, utveckling och uppföljning av CSR i Stockmannkoncernen. CSR-styrgruppen godkänner rekommendationer på koncernnivå, ställer upp målen för ansvarsarbetet och definierar förfaranden som omsätts i praktiken genom de normala ledningssystemen. Därtill godkänner Stockmanns ledningsgrupp CSR-strategin.

I anslutning till målen och aktuella frågor inom samhällsansvar bildas separata arbetsgrupper som bereder eller genomför de frågor och beslut som styrgruppen behandlat. År 2015 utarbetade en arbetsgrupp bestående av experter från Stockmann Retail, Real Estate och de gemensamma funktionerna en ny CSR-strategi för åren 2016–2018.

Affärsenheterna beaktar målen på koncernnivå i sin egen verksamhet och jämför regelbundet sina egna prestationer med dem. Därtill sammanträder Stockmanns miljöledningsgrupp regelbundet för att följa upp miljöledningsfrågor såsom krävs i ISO 14001-certifikatet. Lindex har sin egen CSR-styrgrupp för att ställa upp riktning och mål, samt en arbetsgrupp för strategisk hållbarhet som stöder Lindex ledningsgrupp som diskuterar hållbarhetsämnen kvartalsvis.

Stockmanns kommunikation och CSR-enhet ansvarar för utveckling av, koordination och rapportering om koncernens samhällsansvarsåtgärder.

ANTIKORRUPTION OCH KONKURRENSBEGRÄNSANDE BETEENDE

Stockmanns principer om antikorruption och konkurrensbegränsande beteende ingår i Stockmanns uppförandekod och specificeras ytterligare i Stockmanns antikorruptionspolicy som godkändes i augusti 2014. Bägge finns tillgängliga på koncernens webbplats.

Stockmann är stiftande medlem i Transparency Finland rf, den finländska avdelningen av Transparency International, en organisation som arbetar för att bekämpa internationella mutbrott och korruption och som verkar i 90 länder.

Stockmanns personal och ledning måste agera i bästa intresse för bolaget och på ett sätt som undviker intressekonflikter. Stockmann strävar efter att utöva transparent och ansvarsfull verksamhet.

Koncernens internationella verksamhet innebär utmaningar för kraftfulla åtgärder mot korruption. Antikorruptionsprinciperna ingår i BSCI:s uppförandekod och Stockmanns uppförandekod för varuleverantörer, som införts i leveranskedjan för våra egna varumärken.

Redan innan den koncernövergripande policyn fastslogs anvisades Stockmanns personal om Stockmanns principer om mottagande av prover, gåvor, resekostnader eller andra penningförmåner, särskilt från leverantörer, i reglerna om personalrabatter. Likaså har Lindex etikpolicy utgjort grunden för att motverka alla former av korruption hos bolaget. Policyn tillämpas i alla verksamhetsländer och alla leverantörer informeras om policyn innan samarbetet med dem börjar. Bland annat får våra leverantörer inte ge andra än sedvanliga företagspresenter eller någon annan slags fördelar åt enskilda anställda.

Riskbedömning för korruption

Styrelsen har godkänt bolagets riskhanteringsprinciper, vilka gäller Stockmannkoncernens samtliga affärsenheter och affärsområden. En väsentlig del av den interna kontrollen utgörs av den interna revisionen, som verkar som en oberoende enhet under verkställande direktören och rapporterar sina iakttagelser till styrelsen.

Stockmanns styrelse och ledningsgruppen utvärderar regelbundet vilka riskfaktorer affärsverksamheterna utsätts för och huruvida riskhanteringsåtgärderna är tillräckliga som en del av strategiprocessen. Riskhanteringen stöds av interna kontrollsystem och riktlinjer. Riktlinjerna för riskhantering har utarbetats separat bl.a. för följande områden: It och informationssäkerhet, finansverksamhet, miljöfrågor, missbruk, säkerhet och försäkringar.

Affärsenheternas ledningsgrupper ansvarar för att göra upp finans- och strategiplaner i sina enheter. Att analysera affärsrisker och bedöma åtgärder är en del av strategiplaneringen. Affärsriskerna analyseras även utanför strategiproessen, särskilt i samband med betydande projekt och investeringar och rapporteras till styrelsen vid behov. Företagets riskhantering, riskfaktorer och interna kontrollsystem förklaras i närmare detalj i årsrapporterin- gens förvaltningsöversikt.

SO4 Kommunikation och utbildning om antikorrupcionspolicyer och antikorrupcionsrutiner

Personalen utbildas i frågor som rör uppförandekoden och uppmanas att kontakta sina förmän när bästa tillvägagångssätt är oklart. Den koncernövergripande uppförandekoden är publicerad på koncernens webbplats och kommuniceras internt på intranätet.

År 2015 introducerades ett e-learningprogram för att lära personalen om Stockmanns uppförandekod, som även omfattar innehållet i antikorrupcionspolicyen. Målet är att samtliga Stockmannanställda genomgått programmet till år 2017 och agerar i enlighet med principerna som anges i uppförandekoden. Vid utgången av år 2015 hade 35 procent av de anställda inom Stockmanns stödfunktioner och förmännen i varuhusen framgångsrikt slutfört utbildningen.

Reglerna om personalrabatter och Lindex etikpolicy innehåller även information om antikorrupcionspolicyer.

SO5 Bekräftade korruptionsfall och vidtagna åtgärder

Stockmann informerades inte om några korruptionsrelaterade stämningar mot Stockmannkoncernen år 2015.

SO6 Totalt värde av politiska bidrag per land och mottagare/stödmottagare

Stockmann ger inga direkta eller indirekta politiska bidrag eller donationer till någon politiker, något politiskt parti eller relaterade organisationer.

SO7 Totalt antal juridiska åtgärder gällande konkurrensbegränsande beteende, antitrust- och monopolverksamhet samt deras utfall

Inga rättsliga åtgärder eller böter år 2015.

KLAGOMÅLSMEKANISMER FÖR MILJÖFRÅGOR, ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Stockmanns personal måste rapportera alla överträdelser eller misstänkta brott mot uppförandekoden till sin chef, enhetens säkerhetschef, bolagets ledning, juridiska avdelningen eller koncernens interna revision.

År 2015 introducerade Stockmann en koncernövergripande visselblåsningstjänst (Whistleblowing), som tillhandahålls av en extern partner. Anmälningsskanalen är ett verktyg för både Stockmanns egen personal och affärspartners samt andra intressenter att anmäla misstänkta eller upptäckta avvikelser från Stockmanns uppförandekod eller andra bolagspolicyer. Alla anmälningar och diskussioner tas på allvar och behandlas konfidentiellt. Samtliga incidenter rapporteras till direktören för den interna revisionen och till direktören för juridiska ärenden.

Detta effektiva verktyg sänder ett starkt budskap om Stockmanns engagemang för affäretik.

GRI-INNEHÅLLSINDEX

Kod	GRI innehåll	Nivå för rapportering	Sidnummer och avsnitt i översiktet eller annan position	Tilläggsinformation eller information om utlämning
ALLMÄNNA STANDARDUPPLYSNINGAR				
Strategi och analys				
G4-1	Uttalande av verkställande direktör	fullt	Affärsöversikt 'År 2015'	
Organisationsprofil				
G4-3	Organisationens namn	fullt	31-34, Ekonomi och förvaltning	
G4-4	De viktigaste varumärkena, produkterna/tjänsterna	fullt	Affärsöversikt 'År 2015'	
G4-5	Lokalisering av organisationens huvudkontor	fullt	6, Rapporteringsprinciper och väsentlighet	
G4-6	Antal länder och namn på dessa där organisationen har verksamhet	fullt	18-24, Produkter och Affärsöversikt 'År 2015'	
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	fullt	Förvaltningsöversikt	
G4-8	Marknader som organisationen är verksam på	fullt	Affärsöversikten 'År 2015'	
G4-9	Organisationens storlek	fullt	Affärsöversikt 'År 2015'	
G4-10	Antal anställda enligt arbetsavtal och kön	fullt	12-17, Personal	
G4-11	Andel av samtliga anställda som omfattas av kollektivavtal	fullt	12-17, Personal	
G4-12	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	fullt	18-24, Produkter, och lista över leverantörer och fabriker för egna modevarumärken på koncernens nätsida www.stockmanngroup.com/sv/leverantor-och-fabrikslista	
G4-13	Förändring i organisationens storlek, struktur, ägarskap, leverantörskedja	fullt	Bokslutet / Styrelsens verksamhetsberättelse	Modekedjan Seppäläs affärsverksamhet i Finland och Estland såldes den 1 april 2015. Akademiska Bokhandels verksamhet såldes den 1 oktober 2015. Stockmann Beauty-kedjan lades ner under våren 2015. Stockmann avstod från sin varuhusverksamhet i Ryssland genom att sälja sitt dotterbolag AO Stockmann den 1 februari 2016.
G4-14	Hantering av försiktighetsprincipen	fullt	Förvaltningsöversikt, Bokslutet/ Styrelsens verksamhetsberättelse	
G4-15	Externa hållbarhetsinitiativ som organisationen stödjer	fully	31-34, Ekonomi och Förvaltning	
G4-16	Medlemskap i föreningar, branchsammanslutningar	fullt	stockmanngroup.com	
Identifierade väsentliga aspekter och avgränsningar				
G4-17	Enheter som ingår i rapporteringen	fullt	Bokslutet	
G4-18	Process för att definiera rapportens innehåll (väsentlighetsanalysprocess)	fullt	6-8, Rapporteringsprinciper och väsentlighet	
G4-19	Identifierade väsentliga aspekter	fullt	6-8, Rapporteringsprinciper och väsentlighet	
G4-20	Respektive aspekts avgränsningar inom organisationen	fullt	6-8, Rapporteringsprinciper och väsentlighet	
G4-21	Respektive aspekts avgränsningar utanför organisationen	fullt	6-8, Rapporteringsprinciper och väsentlighet	
G4-22	Förklaring till effekten av förändringar av information som lämnats i tidigare rapporteringar och skälen för sådana förändringar		-	Förändringar redovisas vid relevanta indikatorer
G4-23	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående rapporteringsperiod vad gäller avgränsning och omfattning	fullt	-	Förändringar redovisas vid relevanta indikatorer.
Intressentengagemang				
G4-24	Lista över intressentgrupper	fullt	9, Intressentengagemang	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	fullt	9, Intressentengagemang	
G4-26	Organisationens tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	fullt	9, Intressentengagemang	
G4-27	Viktiga områden och frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter	fullt	9, Intressentengagemang, och relevanta avsnitt i CSR översiktet	
Rapportens beskrivning				

G4-28	Rapporteringsperiod	fullt	6-8, Rapporteringsprinciper och väsentlighet	
G4-29	Datum för publicering av den senaste rapporten	fullt	6-8, Rapporteringsprinciper och väsentlighet	
G4-30	Rapporteringscykel	fullt	6-8, Rapporteringsprinciper och väsentlighet	
G4-31	Kontaktuppgifter för frågor angående översikten	fullt	Affärsöversikt 'År 2015'	
G4-32	GRI-innehållsindex	fullt	35-39, GRI-innehållsindex och 6-8 Rapporteringsprinciper och väsentlighet	
G4-33	Organisationens policy för externt kontroll	fullt	6-8, Rapporteringsprinciper och väsentlighet	Översikten har inte granskats av en tredje part. De delar som presenteras i bokslutet är externt kontrollerade. PricewaterhouseCoopers Ab har konsulterat oss vid beräkningen av koldioxid-avtrycket.
Styrning				
Governance Structure and Composition				
G4-34	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning	fullt	31-34, Ekonomi och Förvaltning, och Förvaltningsöversikt	
Affärsverksamhetens etiskhet				
G4-56	Organisationens värderingar, principer och koder för uppförande	fullt	31-34, Ekonomi och Förvaltning	Stockmanns uppförandekod har granskats och godkänts av styrelsen.
SPECIFIKA STANDARDUPPLYSNINGAR				
Disclosure on Management Approach				
	Beskrivning av ledningsmetoder (DMA)	fullt	10-34	Ledningsmetod för varje väsentlig aspekt redovisas under relevant tema eller under egen rubrik.
Ekonomiskt ansvar				
Ekonomiska resultat				
G4-EC1	Skapat och levererat ekonomiskt mervärde	fullt	31-34, Ekonomi och Förvaltning	
G4-EC4	Finansiellt stöd från den offentliga sektorn	fullt	31-34, Ekonomi och Förvaltning	
Inköpsprinciper				
G4-EC9	Andel av utgifterna till lokala leverantörer på väsentliga verksamhetsplatser	ej rapporterat		Aspekten definieras väsentlig men indikatorn är inte lämplig. Ytterligare information om inköpspraxis finns i avsnittet "Produkter" (SIDA) och på koncernens nätsida med en lista på egna modemärkens leverantörer och fabriker.
Miljöansvar				
Material				
G4-EN1	Materialanvändning per vikt eller volym	fullt	stockmanngroup.com	
Energi				
G4-EN3	Energianvändning inom organisationen	fullt	25-30, Miljö	
G4-EN4	Energianvändning utanför organisationen	ej rapporterat	25-30, Miljö	En begränsad mängd data samlas in på energiförbrukning utanför organisationen för EN17 / Scope 3.
G4-EN5	Energi intensitet	ej rapporterat		Energiintensiteten i Stockmanns varuhus i Finland övervakas och används som underlag för åtgärder för energieffektivitet, men för närvarande rapporteras det inte.
G4-EN6	Minskning av energiförbrukning	ej rapporterat	25-30, Miljö	Detaljerad information om olika insatser för att minska energi-förbrukningen är rapporterat i avsnittet "Miljö". Minskning i joule kan inte för tillfället rapporteras.
Vatten				
G4-EN8	Total vattenanvändning per källa (inklusive ytvatten, grundvatten, regnvatten, avloppsvatten, kommunalt vatten)	fullt	25-30, Miljö	
G4-EN9	Vattenkällor som väsentligt påverkas genom indragning av vatten	fullt	25-30, Miljö	Bolaget har inga utsläpp i vattensystemet.
G4-EN10	Total volym av vatten som återvinns och återanvänds	fullt	25-30, Miljö	Vatten återvinns eller återanvänds inte i verksamheten.
Biodiversitet				
G4-EN11	Verksamhetsplatser som ägs, hyrs eller administreras och är belägna vid naturskyddsområden eller vid områden med hög biodiversitet	ej rapporterat		Inte en väsentlig aspekt. Bolagets varuhus och butiker är belägna i områden som är planerade för kommersiella fastigheter. Koncernens påverkan på biodiversiteten är låg, då kommersiella fastigheter inte är placerade på naturskyddsområden eller på områden med hög biodiversitet.

Utsläpp					
G4-EN15	Direkta växthusgasutsläpp (GHG) (Scope 1),	fullt	25-30, Miljö		
G4-EN16	Indirekta växthusgasutsläpp (GHG) från energi (Scope 2)	fullt	25-30, Miljö		
G4-EN17	Andra indirekta växthusgasutsläpp (GHG) (Scope 3)	fullt	25-30, Miljö		
Spillvatten och avfall					
G4-EN22	Totalt utsläpp till vattenavloppssystem	fullt	-		Avloppsvattnet från verksamheten leds till kommunala avlopp. Det finns inga utsläpp till vatten i Stockmanns verksamhet som GRI hänvisar till.
G4-EN23	Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod	fullt	25-30, Miljö		
G4-EN24	Totalt antal och volym av väsentligt spill	fullt	25-30, Miljö		
Produkter och tjänster					
G4-EN27	Omfattningen av åtgärder för att minska miljöpåverkan från produkter och tjänster	ej rapporterat			Aspekten definieras väsentlig men GRI-indikator är inte lämplig för Stockmanns verksamhet. Väsentlig information presenteras i avsnittet "Miljö" (sidorna 25-30).
G4-EN28	Andelen återvunna produkter och förpackningar av de produkter som säljs per produktgrupp	ej rapporterat			Aspekten definieras väsentlig men GRI-indikator är inte lämplig för Stockmanns verksamhet. Väsentlig information presenteras i avsnittet "Miljö" (sidorna 25-30).
Överensstämmelse					
G4-EN29	Betydande böter och totalt antal icke-monetära sanktioner för brott mot miljölagstiftning och förordningar	fullt	-		Inga rättsliga åtgärder eller böter år 2015.
Leverantörsutvärderingar med avseende på miljö					
G4-EN32	Andel av nya leverantörer som valts med hjälp av kriterier för miljöfrågor	delvist	18-24, Produkter		
G4-EN33	Betydande faktiska och potentiella negativa konsekvenser för miljön i leveranskedjan och åtgärder som vidtagits	delvist	18-24, Produkter		
G4-EN34	Antal klagomål om miljöpåverkan genom formella klagomåls mekanismer	ej rapporterat			Aspekten definieras väsentlig. En formell klagomåls mekanism infördes i slutet av 2015. Informationen är ännu inte tillgänglig.
Socialt ansvar					
Anställningsförhållanden och arbetsvillkor					
Sysselsättning					
G4-LA1	Totalt antal och andel av nyanställningar och personalomsättning efter åldersgrupp, kön och region	fullt	12-17, Personal		Information om fördelning efter kön och åldersgrupp har inte samlats in.
G4-LA2	Förmåner som ges till heltidsanställd personal som inte omfattar visstids- eller deltidsanställda, enligt väsentliga verksamhetsplatser	fullt	12-17, Personal		Personalförmåner varierar inte mellan deltids- och heltidsanställda. Varierande praxis i olika verksamhetsländer. Ytterligare information om ersättningar till anställda i avsnittet.
Relationer mellan personal och ledning					
G4-LA4	Kortaste uppsägningstider avseende verksamhetsförändringar, inklusive om dessa anges i kollektivavtal	fullt	12-17, Personal		
Företagshälsovård och säkerhet i arbetet					
G4-LA6	Typ av skada och skadefrekvens, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro samt totalt antal arbetsrelaterade dödsolyckor per region och kön	fullt	12-17, Personal		Information om fördelning enligt kön är inte tillgänglig för närvarande.
Utbildning					
G4-LA9	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd per kön, och per personalkategori utbildningstimmar per anställd per kön, och per personalkategori	fullt	12-17, Personal		Information om fördelning enligt kön och personalkategori är inte tillgänglig för närvarande.
G4-LA10	Program för vidareutbildning och livslångt lärande för att stödja fortsatta anställbarhet för anställda och hjälpa dem att hantera karriärslut	fullt	12-17, Personal		

Mångfald och jämställdhet				
G4-LA12	Sammansättning av administrationen samt uppdelning av anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupp-tillhörighet och andra mångfalds-indikatorer	fullt	12-17, Personal	I enlighet med finländsk lagstiftning insamlas inte information om minoritets-grupptillhörighet.
Lika lön för kvinnor och män				
G4-LA13	Förhållande mellan grundlön och ersättning för kvinnor i förhållande till män per anställningskategori, enligt väsentliga verksamhetsställen	fullt	12-17, Personal	Rapporteringen omfattar verksamhet i Finland.
Leverantörsbedömning för arbetsmarknadspraxis				
G4-LA14	Andel av nya leverantörer som valts med hjälp av kriterier för arbetsförhållanden	fullt	18-24, Produkter	
G4-LA15	Betydande faktiska och potentiella negativa konsekvenser för arbetsförhållanden i leveranskedjan och åtgärder som vidtagits	fullt	18-24, Produkter	
Arbetsmarknadspraxis klagomålsmekanismer				
G4-LA16	Antal klagomål om arbetspraxis genom formella klagomålsmekanismer	ej rapporterat		Aspekten definieras väsentlig. En formell klagomåls mekanism infördes i slutet av 2015. Informationen är ännu inte tillgängligt.
Mänskliga rättigheter				
Icke-diskriminering				
G4-HR3	Totalt antal diskrimineringsfall och korrigerande åtgärder som vidtagits	fullt	12-17, Personal	
Organisationsfrihet och kollektivavtal				
G4-HR4	Verksamhet och leverantörer som identifierats där rätten att utöva organisationsfriheten och rätten till kollektivavtal kan kränkas eller vara väsentligt hotad och åtgärder som vidtagits för att stödja dessa rättigheter	fullt	12-17, Personal	
Bedömning av mänskliga rättigheter				
G4-HR9	Totalt antal och procentandel av verksamheter som har varit föremål för granskningar av mänskliga rättigheter eller konsekvensbedömningar	fullt	12-17, Personal	
Leverantörsbedömning för mänskliga rättigheter				
G4-HR10	Andel av nya leverantörer som valts med hjälp av kriterier för mänskliga rättigheter	fullt	18-24, Produkter	
G4-HR11	Betydande faktiska och potentiella negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter i leveranskedjan och åtgärder som vidtagits	fullt	18-24, Produkter	
Mänskliga rättigheters klagomålsmekanismer				
G4-HR12	Antal klagomål om mänskliga rättigheter genom formella klagomål mekanismer	ej rapporterat		Aspekten definieras väsentlig. En formell klagomålsmekanism infördes i slutet av 2015. Informationen är ännu inte tillgängligt.
Samhälleliga inverknings				
Antikorruption				
G4-SO4	Kommunikation och utbildning om antikorruptionspolicyer och antikorruptionsrutiner	fullt	31-34, Ekonomi och Förvaltning	
G4-SO5	Bekräftade korruptionsfall och vidtagna åtgärder	fullt	31-34, Ekonomi och Förvaltning	
Politiska bidrag				
G4-SO6	Totalt värde av politiska bidrag per land och mottagare/stödmottagare	fullt	31-34, Ekonomi och Förvaltning	
Konkurrensbegränsande beteende				
G4-SO7	Totalt antal juridiska åtgärder gällande konkurrensbegränsande beteende, antitrust- och monopolverksamhet samt deras utfall	fullt	31-34, Ekonomi och Förvaltning	

Produktansvar

Kundernas hälsa och säkerhet

G4-PR2	Det totala antalet incidenter gällande icke överensstämmelse med regler samt frivilliga regler om effekterna av produkter och tjänster på hälsa och säkerhet under deras livscykel, efter typ av utfall	fullt	18-24, Produkter
--------	---	-------	------------------

Produkt- och servicemärkning

G4-PR5	Resultat från undersökningar om kundnöjdhet	fullt	10-11, Kunder
--------	---	-------	---------------

Marknadskommunikation

G4-PR6	Försäljning av förbjudna eller omtvistade produkter	fullt	10-11, Kunder
--------	---	-------	---------------

G4-PR7	Det totala antalet incidenter gällande icke-överensstämmelse med regler samt frivilliga regler om marknads-kommunikation, inklusive reklam, marknadsföring och sponsring, efter typ av resultat	fullt	10-11, Kunder
--------	---	-------	---------------

Kundens integritet

G4-PR8	Det totala antalet motiverade klagomål gällande kundsekretess och förlust av kunddata	fullt	10-11, Kunder
--------	---	-------	---------------



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.