

The logo for Transmeri Group, featuring the word "Transmeri" in a white, sans-serif font with a blue gradient, and the word "GROUP" in a smaller, white, sans-serif font below it.

Transmeri
GROUP

VASTUULLISUUSRAPORTTI

2021

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2021

Sisällysluettelo

Transmerin tarina

- 4 Transmeri-konsernin esittely
- 9 Omistajien tervehdys
- 10 Toimitusjohtajan katsaus
- 11 Arvot ja strategiset suuntaviivat

Vastuullisuus Transmeri-konsernissa

- 14 Vastuullisuuden johtaminen
- 15 Transmeri Group: Pääomasijoittaminen ja tukitoiminnot
- 16 Vastuullisuus tytäryhtiöissä 2021
- 17 Sidosryhmät ja vuorovaikutus
- 19 Vastuullisuusohjelma ja –tavoitteet 2020-2025

Toimenpiteet ja tulokset vuonna 2021

- 23 Ihmisarvoista työtä
- 33 Talouskasvua
- 36 Ilmastotekoja
- 41 Yhteistyö ja kumppanuus

Raportointi

- 45 Raportointiperiaatteet
- 46 GRI-indeksi





Transmeri GROUP

Transmeri-konserni on kasvanut suomalaisesta perheyrityksestä kansainväliseksi pienten ja keskisuurten yritysten monialakonserniksi.

Tässä raportissa esittelemme toimintaamme koko konsernin näkökulmasta.

Tarkempia tietoja yksittäisten konserniyhtiöiden toiminnasta pääset lukemaan heidän kotisivuiltaan ja yhtiöiden omasta raportoinnista.



transmeri
GROUP

TRANSMERIN TARINA



Transmerin tarina

**Transmeri on vuonna 1928 perustettu suomalainen perheyrittäjä, jolla on pitkät perinteet onnistuneiden tuotelanseerauksien ja merkittävien markkina-
asemien luomisessa.**

Gunnar Didrichsen perusti Transmerin vuonna 1928. Tuohon aikaan, kuten yhtiön perustaja itse kuvasi, ”Suomi oli vain valkoinen alue kartalla”. Maailmaa kiertänyt ja Euroopassa koulutautunut visionääri näki alueella kuitenkin menestymisen mahdollisuuksia ja päätti aloittaa liiketoiminnan. Ensimmäiset pitkäaikaiset päämiessuhteet Transmeri sopi jo vuonna 1931 SC Johnsonin ja 1933 Chanelin kanssa. Nämä sopimukset ovat pitäneet tähän päivään saakka.

Transmerillä on ollut omaa valmistusta ja tuotekehitystä jo varhaisista vaiheista asti. Vuonna 1932 Transmeri muutti vuokralle Helsingin keskustaan Stockmannin rakennukseen, varasto- ja tuotantotilojen sijaitessa kadun toisella puolella.

Vuonna 1949 Transmerin tehdasta alettiin rakentamaan Helsingin Lauttasaaren Melkonkadun ja Itälahden väliin. Kun tuotanto kasvoi, tilaa tarvittiin enemmän ja piti päättää missä valmistusta halutaan jatkaa. Erilaisten vaihtoehtojen harkitsemisen jälkeen päädyttiin valitsemaan Espoon Kilo, missä uudet kiinteistöt valmistuivat vuonna 1983.

2000-luvun alussa oli selvää etteivät nykyiset tilat enää vastanneet tulevaisuuden tarpeita. Niinpä Transmeri rakennutti uuden tuotantolaitoksen Vantaan Piispankylään ja se valmistui vuonna 2007. Kiinteistöissä toimivat tällä hetkellä tuotekehitys, valmistus ja logistiikka. Vuonna 2015 pääkonttori siirtyi nykyisiin toimitiloihin Quartetto Business Parkiin Leppävaarassa.

Gunnar Didrichsen toimi Transmerin toimitusjohtajana 60 vuotta, yhtiön perustamisesta vuoteen 1988 saakka. Gunnar Didrichsenin aloittamaa elämäntyötä jatkavat kaikki hänen neljä lastaan perheineen. Transmeri ei ole vain yritys tai työpaikka: se on Didrichsenien toinen perhe, jonka tulevaisuuteen kaikki perheenjäsenet ovat vaikuttamassa.

Jon Didrichsen jatkoi isänsä jalanjäljillä työskennellen yrityksen toimitusjohtajana vuosina 1988-2009. Didrichsenin perheen kuopus, Ann Marie Didrichsen, toimi Transmerin toimitusjohtajana vuosina 2009-2013. Tämän jälkeen konserniyhtiöiden johdossa on toiminut perheen ulkopuolinen henkilö. Tällä hetkellä kolmas sukupolvi on perehtymässä perhettä yhdistävän liiketoiminnan jatkamiseen ja vastuulliseen omistajuuteen.

Transmeri
GROUP

Pienen suuren monialakonsernin kasvu

Olemme suomalainen perheyhtiö, josta on vuosien saatossa kasvanut pienistä ja keskisuurista yrityksistä koostuva kansainvälinen monialakonserni. Pienimmät konserniimme kuuluvat yhtiöt ovat mikroyrityksiä, jotka työllistävät vain muutaman ihmisen. Suurin konserniyhtiömme Kaupmees työllistää yli 300 henkilöä. Selkeä enemmistö konserniyhtiöstämme koostuu kuitenkin alle sadasta työntekijästä.

Orgaanisen kasvun lisäksi Transmeri-konserni on kasvanut yritysostoin. Kaiken kaikkiaan Transmeri-konserni alakonserneineen koostuu tänä päivänä lähes kolmestakymmenestä pienestä ja keskisuurista yrityksestä. Lisää yrityksen historiasta ja kasvusta voit lukea kotisivuiltamme.

<https://www.transmerigroup.fi/tarina>

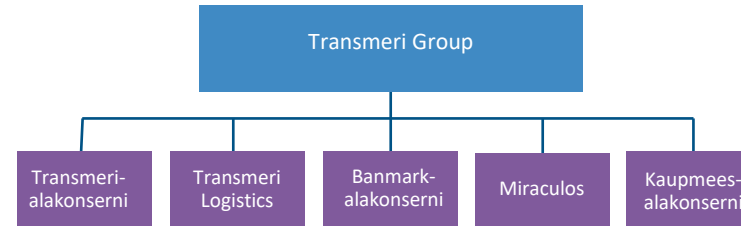
Tuoteportfolio ja vastuullisuuden kehittäminen

Maahantuotavien päämiestuuotteiden lisäksi tuoteportfolioon kuuluu useita omia tuotemerkkejä.

Omien tuotemerkkiemme valmistukseen ja ominaisuuksiin konserniyhtiöillämme on luonnollisesti täysi päätäntävalta, mutta päämiestuuotteiden osalta mahdollisuutemme vaikuttaa tuotteen valmistukseen tai ominaisuuksiin ovat rajalliset. Teemme kuitenkin tiivistä yhteistyötä päämiestemme kanssa ja viestimme saamastamme palautteesta eteenpäin.

Valvomme ja kehitämme omien tuotemerkkiemme vastuullisuutta monin erilaisin keinoin.

Kaavio Transmeri-konsernin suorista tytäryhtiöistä



Kulttuuritarjontaa vuodesta 1965 lähtien

Transmerin perustaja ja pitkäaikainen toimitusjohtaja, tanskalais-syntyinen Gunnar Didrichsen, avioitui Marie-Louise Granfeltin kanssa vuonna 1939. Taide oli alusta saakka heidän yhteinen rakkautensa, jonka hedelmänä syntyi Didrichsenin taidemuseo Helsingin Kuusisaareen.

Didrichsenin taidemuseo avasi ovensa yleisölle syyskuussa vuonna 1965. Museo on viime vuosien aikana toistuvasti ollut maamme kymmenen suosituimman taidemuseon joukossa.

Transmeri-konserni on museolle yksi sen merkittävimmistä tukijoista. Tuemme museon ja sen säätiön toimintaa lähes joka vuosi.

Museon perustamisesta, sen upean taidekokoelman rakentamisesta sekä talon rakentamiseen johtaneista yllättävistä tapahtumista on julkaistu myös Didrichsenin taidemuseon podcast, joka sopii kuunneltavaksi esimerkiksi kulkiessasi museossa ja sen ympäristössä. Podcast toimii myös talon historiasta kertovana äänioppaana.

<https://www.didrichsenmuseum.fi/podcast>



Vuonna 1965 ovensa avannut Didrichsenin taidemuseo Helsingin Kuusisaaressa.



Kuvassa Didrichsenin perhe Villa Didrichsenin kirjastossa

Transmeri-konserni lyhyesti

LIIKEVOITTO

6,9

MILJOONAA EUROA

LIKEVAIHTO

257

MILJOONAA EUROA

TYÖLLISTÄMME YLI

770

HENKILÖÄ

CO2E PÄÄSTÖT*

2940

TONNIA

KANSAINVÄLISYYS

Oy Transmeri Group Ab on ollut kansainvälinen yhtiö perustamisestaan asti, ja yhtiön ydinliiketoimintaa on kautta aikojen ollut erilaisten tuotteiden maahantuonti. Myynti ulkomaille on vuosien saatossa lisääntynyt ja nykyään Transmeri-konsernin liikevaihto muodostuu niin kotimaisesta kuin ulkomaisesta liiketoiminnasta. Viime vuonna ulkomaisen liikevaihdon osuus konsernin koko liikevaihdosta oli noin 66 prosenttia.

Pääkonttorimme sijaitsee Suomessa ja konsernimme kotimaisen liiketoiminnan muodostavat tytäryhtiöt Oy Transmeri Ab, Oy Transmeri Logistics Ab, Miraculos Oy ja Banmark Oy Ab. Suorista tytäryhtiöistämme A/S Kaupmees toimii Virossa. Konsernillamme on yhtiöitä lisäksi myös Ruotsissa, Baltiassa, Venäjällä ja Kiinassa. Ulkomaan toimipisteemme ovat pääasiassa myyntikonttoreita.

MAAT JOISSA TOIMIMME



Konsernin emoyhtiö ja sisäinen palvelukeskus

Oy Transmeri Group Ab

Päivittäistavara ja kosmetiikka



Päivittäistavaratuotteiden, kosmetiikan ja luonnonkosmetiikan maahantuojia ja markkinoijia Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa.

Oy Transmeri Ab

Lisätietoja yritysvastuutyöstä löydät yhtiön omilta verkkosivuilta:

www.transmeri.fi

Teknokemian valmistus



Tuotekehitys-, hankinta- ja valmistuspalvelut sekä kattavat logistiikkapalvelut hygienia-, kosmetiikka- ja kampaamotuotteille, kodin puhdistusaineille sekä teollisuuden pesuaineille.

Oy Transmeri Logistics Ab

Lisätietoja yritysvastuutyöstä löydät yhtiön omilta verkkosivuilta:

www.transmerilogistics.fi

Teollisuustuotteet ja -laitteet



Suomen johtavia paperiteollisuuden erikoiskemikaalitoimittajia, toimii myös petrokemia-, bioenergia-, elintarvike- ja prosessiteollisuuden puolella.

Banmark Oy Ab

Lisätietoja yritysvastuutyöstä löydät yhtiön omilta verkkosivuilta:

www.banmark.fi

Kampaamotuotteet ja -palvelut



Vastuullista hiuskosmetiikkaa kampaamoalan ammattilaisille ja kuluttajille. Monimuotoisuuden ja hyvien hiuspäivien puolesta.

Miraculos Oy

Lisätietoja yritysvastuutyöstä löydät yhtiön omilta verkkosivuilta:

www.fourreasons.fi

Elintarvikkeiden tukkukauppa



Viron suurin elintarvikepalveluteollisuuden tukkukauppa sekä johtava toimija Cash & Carry -sektorilla.

AS Kaupmees & Ko

Lisätietoja yritysvastuutyöstä löydät yhtiön omilta verkkosivuilta:

www.kaupmees.ee

Omistajien tervehdys

Elämme muuttuvassa ajassa ja muuttuvassa maailmassa, ja meidän on sopeuduttava uusiin tilanteisiin.

Yritysten osallistuminen kestävän kehityksen tavoitteisiin on kasvamassa. Hyvä esimerkki Transmerin sitoutumisesta ja vastuunkannosta on 100 000 €:n lahjoitus, joka vastikään suunnattiin Itämeritutkimukseen.

Omistajina haluamme panostaa tämän tyyppiin aloitteisiin, koska ne edustavat sitoutumistamme kestävään kehitykseen. Olemme ylpeitä tästä panostuksesta myös sen vuoksi, että se korostaa aitoa tahtotilaamme osallistua paremman maailman edistämiseen.

Vielä suurempi merkitys kuin yksittäiset lahjoitukset ovat kuitenkin ne muutokset, joita tehdään jokapäiväisessä työssämme ja joiden kautta vaikutamme kestävään kehitykseen. Näitä ovat esimerkiksi ekologisten pakkausmateriaalien kehittäminen, logistiikka- ja kuljetusjärjestelyjen ekologisuus sekä missä ja miten tuotanto tapahtuu.

Ymmärrämme, että kestävä kehitys on prosessina pitkä eikä tuloksia saavuteta hetkessä, mutta haluamme olla avoimia pyrkimyksistämme – sillä vain yhdessä voimme saavuttaa kestävämmän tulevaisuuden.

Yrityksemme perustaja Gunnar Didrichsen oli suuri visionääri, joka piti yrityksestään ja työntekijöistään hyvää huolta tähtäimenä jatkuvuus. Haluamme samassa hengessä panostaa siihen, että Transmeri säilyy kestävän kehityksen yrityksenä myös tuleville sukupolville



Stefan Didrichsen

Omistaja



Niclas Didrichsen

Omistaja



Maria Enlund

Omistaja



Jenny Didrichsen

Omistaja



Jannica Björkqvist

Omistaja



Christian Didrichsen

Omistaja

Toimitusjohtajan katsaus

Julkaisimme vuosi sitten ensimmäisen vastuullisuusraporttimme ja itsellemme asettamamme tavoitteet. Nyt toisen raporttimme julkaisun yhteydessä voin ilokseni todeta, että olemme tavoitteiden osalta muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta aikataulussa tai jopa sen edellä.

Vastuullisuustyön laajentaminen konsernin ulkomaisiin yksiköihin on edennyt. Yksi merkittävimmistä yksittäisistä ilmastoteoista on Baltian yksikköme siirtyminen vihreään sähkөөn. Sähköenergian kulutuksemme Virossa on ollut lähes kuusinkertainen verrattuna kulutukseen Suomessa, joten toimella on merkittävä vaikutus kokonaispäästöihimme. Myös emoyhtiön työ kohti hiilineutraaliutta on sujunut odotettua paremmin. Tulemme olemaan emoyhtiön toiminnassa hiilineutraaleja* jo vuonna 2022. Olemme pienentäneet toimitilojemme kokoa noin puoleen, suosineet sähköautoja työsuhdeautoina ja pääkonttorimme siirtyi kokonaan uusiutuvan energian käyttöön heti vuoden 2022 alussa. Kompensoimme jäljelle jäävät päästöt.

Yksi Transmeri Groupin strategisista vastuullisuusteemoista on YK:n kestävän kehityksen tavoite 17 – Yhteistyö ja kumppanuus. Covid-pandemian aikana Transmeri Group aloitti säännöllisesti

ilmestyvien, kaikille konsernin Suomen yhtiöille suunnattujen, TMG TV videoiden julkaisun. Tavoitteena on ollut yhteistyön, ymmärryksen ja tietoisuuden lisääminen konserniyhtiöiden välisessä toiminnassa, tavoitteiden viestiminen ja mm. taloudellisen tietoisuuden lisääminen. Vuoden 2022 alusta videoilla esiintyy myös yhteistyökumppaneiden edustajia.

Raportoinnissa esiin nousevat kohokohdat ovat tärkeitä, mutta kaikkein tärkeintä on vastuullisuuden huomioiminen meidän kaikkien jokapäiväisessä työssä esimerkiksi uusien sopimusten tehdessämme. Haluankin kiittää henkilökuntaamme näiden asioiden huomioimisesta. Erityiskiitoksen ansaitsevat konserniyhtiöiden vastuullisuusvastaavat, jotka ovat ottaneet oman organisaationsa vastuullisuustyön luontevaksi osaksi toimenkuvaansa.

Kari Leimola

Toimitusjohtaja



”

Kaikkein tärkeintä on vastuullisuuden huomioiminen meidän kaikkien jokapäiväisessä työssä esimerkiksi uusien sopimusten tehdessämme.

– Kari Leimola

Arvomme

Arvot tuovat jatkuvuutta

Arvomme ohjaavat päivittäistä liiketoimintaamme. Ne kertovat sen, mikä meille on tärkeää ja minkä mukaan juuri me toimimme. Toimimalla arvojemme mukaisesti panostamme jatkuvuuteen ja tuloksellisuuteen.

Huolehtimalla henkilöstön hyvinvoinnista ja asiakkaittemme tyytyväisyydestä sekä toimintamme kannattavuudesta, mahdollistamme yhteistyösuhteidemme ja liiketoimintamme jatkuvuuden. Haluamme olla luottamuksen arvoisia; eettinen toiminta niin liiketoiminnassa kuin myös yhteiskunnassa on meille kunnia-asia.



YHDESSÄ — AJASSA — MENESTYEN

Yhdessä oppien
samaa suuntaan

Maailman ja arjen
mukana pysyen

Menestyen
vastuullisesti ja
ammattitaidolla

Strategiset suuntaviivamme



TUOTTOA PITKÄLLÄ AIKAVÄLILLÄ

Perheyhtiönä suosimme pitkäjänteistä ajattelutapaa ja tavoittelemme tuottoa pitkällä aikavälillä.



KESTÄVÄ KEHITYS

Haluamme keskittyä liiketoimintamahdollisuuksiin, jotka ovat parempia planeetalle ja luovat paremman elämän ihmiskunnalle, koska uskomme tämän olevan ehdottoman välttämätöntä tänään ja tulevaisuudessa.



OMAT TUOTEMERKIT

Haluamme investoida ja kehittää omia tuotemerkkejä edustamiemme brändien rinnalle.



INNOVATIIVINEN YRITYSKULTTUURI

Haluamme konserniyhtiöidemme edistävän yrityskulttuuria, joka tukee innovaatioita ja nopeaa päätöksentekoa. Kulttuuria, jossa uusia ideoita ja liiketoimintatapoja kehitetään nopeasti, mutta tarvittaessa uskalletaan myös hylätä viivyttelämättä. Uskallamme ottaa riskejä ja virheiden tekeminen on sallittua.



DIGITALISAATIO

Haluamme olla aktiivisia digitaalisella aikakaudella varmistaen, että tarjoamme digitaalisia ja online-ratkaisuja. Meidän on varmistettava, että hyödynnämme dataa ja muita mahdollisuuksia, joita verkkoyhteisö tuo.



B2C

Haluamme olla lähempänä kuluttajaa ja kehittää B2C-liiketoimintaa B2B-kanavien rinnalle. Haluamme osallistua jakamistalouteen osana tavoitteitamme kehittää tulevaisuuden liiketoimintatapoja sekä kehittyä mahdollisimman kestäväksi toimijaksi.



MAANTIETEELLINEN LAAJENTUMINEN

Haluamme laajentua maantieteellisesti aina, kun siihen on kannattava mahdollisuus, vaikka tulosten näkyminen kestäisi vuosia.



PAIKALLINEN TUOTANTO

Näemme oman paikallisen tuotannon arvon ja haluamme kehittää sen kustannustehokkaaksi strategiseksi eduksi. Lyhyemmät toimitusajat ja kuljetukset markkinoille sekä mahdollisuus reagoida nopeasti markkinoiden vaatimuksiin ovat meille tärkeitä.



SYNERGIAT

Haluamme hyödyntää paremmin synergiamahdollisuuksia konsernin sisällä.

A photograph of three people in a bright, indoor setting, likely a workshop or office. A man with glasses and a beard, wearing a pink hoodie, stands in the center, smiling down at a table. Two women are seated at the table; one on the left with glasses and a white shirt, and one on the right with long blonde hair and a beige sweater. They are all smiling and appear to be engaged in a collaborative activity, possibly a craft or design project. The man is holding a yellow object, and the woman on the left is holding a green one. There are various items on the table, including a silver thermos, a green cup, and some papers.

transmeri
GROUP

VASTUULLISUUS

TRANSMERI-KONSERNISSA

Hallintotapa ja vastuullisuuden johtaminen

Yhteistyö emoyhtiön ja tytäryhtiöiden välillä on tiivistä

Ylimmät toimitukset Transmeri-konsernissa ovat konsernihallitus sekä hallintoneuvosto, jonka muodostavat omistajasuvun jäsenet. Konsernihallituksen tehtäviin kuuluvat emoyhtiön osalta hallitukselle lakisääteiset tehtävät sekä konsernitasolla merkittävimpien investointien ja strategisten hankkeiden koordinointi. Hallintoneuvosto toisaalta päättää konserniyhtiöiden hallitusten puheenjohtajien ja jäsenten sekä toimitusjohtajien valinnasta ja palkitsemisesta.

Konsernitasolla Transmeri Group toimii linkkinä konserniyhtiöiden ja omistajien välillä hallinto- ja raportointiasioissa. Tytäryhtiöt ovat itsenäisiä toimijoita, joiden ylimpänä hallinnosta vastaavana toimitusjohtajana toimii kunkin tytäryhtiön hallitus. Emoyhtiö Transmeri Groupin toimitusjohtaja istuu jokaisen tytäryhtiön hallituksessa, mikä edesauttaa tiedonkulkua ja hallinnointia emoyhtiön ja tytäryhtiöiden välillä. Jokaisessa tytäryhtiössä operatiivista toimintaa johtaa yhtiön oma johtoryhmä, joka raportoi oman yhtiönsä hallitukselle. Vastaava menettely on käytössä alakonserniyhtiöissä, jotka raportoivat toiminnastaan suorille tytäryhtiöille, jotka välittävät tiedon konsernitasolle.

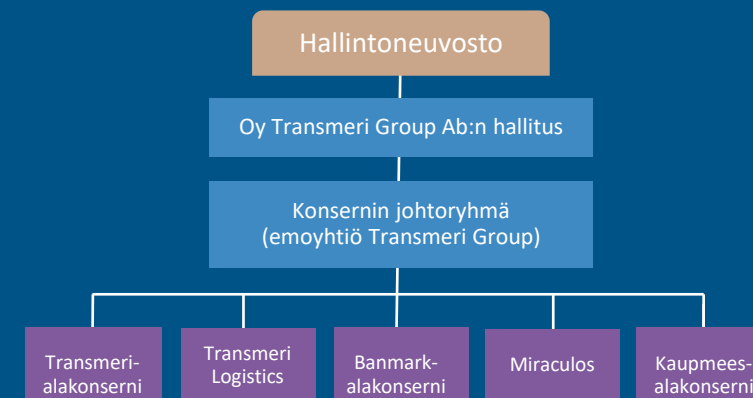
Transmeri Groupin rooli konsernin sisäisenä palvelukeskuksena tarkoittaa myös säännöllisiä kahdenkeskisiä keskusteluja konsernin johtoryhmän edustajien ja tytäryhtiöiden johtoryhmien jäsenten välillä emoyhtiön tarjoamiin palvelukokonaisuuksiin liittyen (HR, talous, IT, vastuullisuus). Lisäksi kaikki tytäryhtiöiden toimitusjohtajat kokoontuvat yhdessä konsernin toimitusjohtajan kanssa säännöllisesti muutaman kerran vuodessa.

Vastuullisuus kiinteä osa arjen tekemistä

Vastuullisuusnäkökohdat ovat säännöllisesti konsernin toimitusjohtajien agendalla. Vastuullisuusohjelmien julkaisun, selkeiden vastuuhenkilöiden ja mittareiden määrittelyn ja vastuullisuusraportoinnin aloittamisen myötä sosiaalisia ja ympäristövastuun näkökohtia seurataan säännönmukaisesti tytäryhtiöiden johtoryhmissä talouslukujen rinnalla.

Myös konsernin johtoryhmä raportoi aiempaa systemaattisemmin konserniyhtiöiden sosiaalisen ja ympäristövastuun näkökohdista suoraan konsernihallitukseen ja hallintoneuvostolle, jotka ohjaavat toimintaa haluttuun suuntaan. Jokaisessa hallituksen kokouksessa on esittely vastuullisuusohjelman edistymisestä ja 2021 vastuullisuus oli hallituksen agendalla viisi kertaa. Lisäksi päätöt raportoidaan hallitukselle kahdesti vuodessa. Vastuullisuusnäkökohtia ei ole huomioitu erillisenä kiinteänä osana johdon palkitsemista, eikä niitä varten ole konsernitasolla erillistä toimitusjohtajaa.

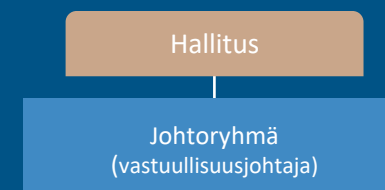
Konsernitason hallinto- ja raportointiketju



Vastuullisuusjohtaminen on jokaisessa tytäryhtiössä viety johtoryhmätasolle

Osana vastuullisuusohjelmien laatimista jokainen tytäryhtiö on määritellyt vähintään yhden henkilön johtoryhmästään, jonka vastuulla on yhtiön yritys vastuutyön johtaminen ja vastuullisuusohjelman tavoitteiden edistäminen yhtiön toiminnassa.

Yritysvastuutyön johtamismalli tytäryhtiöissä



Emoyhtiö: Oy Transmeri Group Ab

Konsernin emoyhtiö ja sisäinen palvelukeskus

Oy Transmeri Group Ab on konsernimme emoyhtiö. Yhtiö tuottaa keskitetysti konserniin kuuluville suomalaisille tytäryhtiöille talous-, henkilöstö- ja tietohallinnon palveluja sekä vastaa konsernin sijoitus- ja rahoitustoiminnasta. Yhdessä omistajien kanssa emoyhtiö suunnittelee ja toteuttaa konsernin mahdolliset laajentumiset uusille liiketoiminta-aloille.

Konserni on kasvanut viime vuosina usein yritysostoin. Vaikka tytäryhtiömme ovat suhteellisen itsenäisiä toimijoita, konsernin uusi strategia pyrkii löytämään ja hyödyntämään entistä suurempia synergiaetuja konsernin sisällä.

Lisätietoja Transmeri Groupista löydät emoyhtiön omilta kotisivuilta www.transmerigroup.fi



Case Wayout

Esimerkki Transmeri-konsernin sijoitustoiminnasta on koko toimintansa vahvasti vastuullisuuteen perustava Wayout.

Wayout kehittää ja valmistaa kestäviä ja kannattavia juomatuotannon mikrotehtaita organisaatioille ja yrittäjille, jotka näkevät mahdollisuuksia paikallisella juomien valmistamisella pienellä hiilijalanjäljellä.

Lisätietoja Wayoutin työstä voi lukea yhtiön omilta verkkosivuilta <https://wayoutintl.com/>

Vastuullisuus tytäryhtiöissä

Vuoden 2021 kohokohtia



Oy Transmeri Ab

**Kuluttajille yli 100
vastuullista vaihtoehtoa lisää**

Lisätietoja yritysvastuutyöstä ja
2021 vastuullisuusraportin löydät
yhtiön omilta verkkosivuilta:

www.transmeri.fi

Oy Transmeri Logistics Ab

**Siirtyminen 100% uusiutuvaan
kaukolämpöön**

Lisätietoja yritysvastuutyöstä ja
2021 vastuullisuusraportin löydät
yhtiön omilta verkkosivuilta:

www.transmerilogistics.fi



AS Kaupmees & Ko

**Siirtyminen 100%
uusiutuvaan sähkөөn**

Lisätietoja yritysvastuutyöstä ja
2021 vastuullisuusraportin löydät
yhtiön omilta verkkosivuilta:

www.kaupmees.ee



Miraculos Oy

**Four Reasons -tuotteiden pakkauksista
37 % kierrätys- tai biopohjaista muovia**

Vähensimme neitseellisen muovin käyttöä
tuotepakkauksissamme 18 %-yksikköä vuonna 2021

Lisätietoja yritysvastuutyöstä ja
2021 vastuullisuusraportin löydät
yhtiön omilta verkkosivuilta:

www.fourreasons.fi



Banmark Oy

**96,6% toimittajista sitoutunut
toimittajien eettisten toimintaohjeiden noudattamiseen**

Lisätietoja yritysvastuutyöstä ja
2021 vastuullisuusraportin löydät
yhtiön omilta verkkosivuilta:

www.banmark.fi



Sidosryhmät ja vuorovaikutus

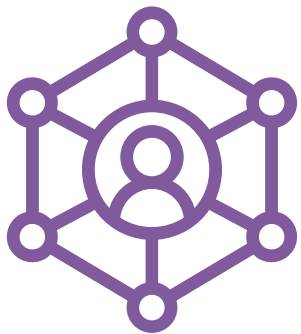
Uskomme yhteistyön voimaan

Yhdenkään yrityksen liiketoiminta ei tapahdu tyhjiössä, vaan on olennaisesti sidoksissa yritystä ympäröivään yhteiskuntaan ja yhteiskunnassa vaikuttaviin toimijoihin. Samalla tavoin kuin erilaisten ryhmien päätökset ja toiminta vaikuttavat konsernimme liiketoimintaan, vaikuttavat konserniyhtiöidemme päätökset näihin tahoihin. Osa tästä vuorovaikutuksesta on tietoista, suoraa ja säännönmukaista, siinä missä osa on välillistä ja satunnaista.

Transmeri-konsernin tärkeimmät sidosryhmät ovat niitä tahoja, joiden kanssa olemme säännönmukaisesti tekemisissä ja joilla on suurin vaikutus liiketoimintamme kannattavuuteen ja jatkuvuuteen. Avainsidosryhmiämme ovat asiakkaat, päämiehet, henkilöstö sekä omistajat. Lisäksi olemme säännöllisessä vuorovaikutuksessa lukuisten yhteistyökumppaneiden, kuten tavarantoimittajien, logistiikkakumppaneiden ja palveluntarjoajien, sekä muun ympäröivän yhteiskunnan, kuten median, viranomaisten, rahoittajien ja toimialajärjestöjen kanssa.

Sidosryhmätyössämme heijastuvat konsernimme arvot. Työskentelemme ajassa ja yhdessä menestyen. **Ajassa** eli sidosryhmien muuttuvat tarpeet, haasteet ja odotukset huomioiden sekä **yhdessä** eli yhteisiä ratkaisuja kehittäen. Pyrimme kaikissa liiketoimintasuhteissamme siihen, että kaikki osapuolet nousevat pöydästä tyytyväisinä.

Valtaosa vuorovaikutuksestamme tärkeimpien sidosryhmiemme kanssa tapahtuu kahdenkeskisissä, konsernimme ja sidosryhmiemme edustajien välisissä neuvotteluissa ja tapaamisissa sekä kirjallisessa kirjeenvaihdossa. Tällainen vuorovaikutus on sidosryhmästä riippuen päivittäistä, viikoittaista, kuukausittaista tai harvemmin toistuvaa. Lisäksi osallistumme erilaisiin tapahtumiin ja teemme tutkimuksia esimerkiksi henkilöstö- ja asiakastyytyväisyyskyselyn muodossa. 2021 toteutimme esimerkiksi henkilöstökyselyn, auditoimme palveluntoimittajamme laadun takaamiseksi, ja aloitimme konsernin sisäiset TMG TV videolähetykset Suomen yhtiöiden kesken.



Konsernin sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet

Omistajat

Omistajien tahtotila konserniamme kohtaan näkyy konsernimme strategisissa suuntaviivoissa, joista tärkein on toimintamme pitkän aikavälin tuottavuus. Omistajien ja hallituksen tuella kehitämme konsernimme toimintaa ja investoimme kasvuun ja jatkuvuuteen.

Henkilöstö

Henkilöstölle tehdyissä kyselyissä liiketoiminnallemme tärkeimpinä yritysvastuukysymyksinä esiin nousivat asiakastyytyväisyys, työturvallisuus, -terveys ja –hyvinvointi, hiilijalanjälki, valikoimapäätökset, osto- ja hankintapäätösten vastuullisuus (raaka-aineet, tuotteet, palvelut) sekä hävikin minimointi.

Asiakkaat

Kotimaisuus, arvoketjun vastuullisuus, yhä vastuullisemmat tuotteet ja pakkaukset, jätteen minimointi sekä ilmastonmuutoksen hillitseminen ovat asiakkaillemme tärkeitä aiheita. Vastaamme yritysasiakkaidemme ja kuluttajien odotuksiin tarjoamalla kysyntää vastaavia tuotteita ja palveluita, sekä kehittämällä prosessejamme asiakkaiden toivomusten mukaan osana konserniyhtiöidemme vastuullisuusohjelmia ja niiden ulkopuolella.

Yhteistyökumppanit

Tärkeimpiä yhteistyökumppaneitamme ovat tavarantoimittajat, logistiikkakumppanit ja palveluntarjoajat, joiden odotamme toimivan sovittujen ja lakisääteisten ehtojen mukaisesti. Pyrimme jatkuvasti syventämään yhteistyötämme ja kehittymään yhdessä erityisesti toimitusketjun vastuullisuuden ja hiilineutraaliuden osalta.

Päämiehet

Sidosryhmätutkimuksessamme ilmastonmuutoksen hillitseminen ja arvoketjun vastuullisuus korostuivat päämiehillemme tärkeinä yritysvastuuaiheina. Pyrimme vastaamaan näihin odotuksiin osana konserniyhtiöidemme vastuullisuusohjelmia.

Yhteiskunta

Median, viranomaisten, rahoittajien, toimialajärjestöjen ja muun ympäröivän yhteiskunnan puhututtavimpana aiheena ennen koronapandemiaa on nähdäksemme ollut ilmastonmuutos, jonka hillitseminen on vastuullisuusohjelmamme keskeinen ajuri. Lisäksi yhteiskunta odottaa meiltä laillista ja luotettavaa liiketoimintaa, johon vastaamme toimimalla eettisesti sekä lainsäädäntöä ja muuta sääntelyä noudattaen.

Vastuullisuusohjelman ankkurit

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ohjaavat toimintaamme

Transmeri-konsernin ensimmäinen virallinen vastuullisuusohjelma on ankkuroitu YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin. Vuonna 2015 YK:n jäsenmaat sopivat historiallisesti koko maailmaa koskevasta kestävän kehityksen tavoitteista ja pitkän aikavälin toimintaohjelmasta. *Agenda2030* ohjelma pitää sisällään 17 globaalia tavoitetta ja yhteensä 169 alatavoitetta, joilla pyritään kääntämään maapallon kehitys ihmiskunnan, ympäristön ja talouden kannalta kestäväan suuntaan vuoteen 2030 mennessä.

Vastuullisuusteemojen tunnistaminen Transmeri-konsernissa

Kannatamme kaikkien YK:n kestävän kehityksen tavoitteen edistämistä mutta olemme tunnistaneeet niin konsernimme kuin jokaisen tytäryhtiömme liiketoiminnan kannalta olennaisimmat kestävän kehityksen tavoitteet yhtiöidemme vastuullisuustyön ja –ohjelmien perustaksi. Määrittelytyö tehtiin 2019-2020 emoyhtiön lisäksi samanaikaisesti konsernin kuudessa suorassa tytäryhtiössä YK:n laatimaa *SDG Compass* –aineistoa hyödyntäen ja tarkastelemalla liiketoimintamme merkittävimpiä vaikutuksia arvoketjumme näkökulmasta. Rakentamamme vastuullisuusohjelma on vuoteen 2025 asti.

Emoyhtiö Transmeri Groupin strategiset vastuullisuusteemat poikkeavat muista konserniyhtiöistä siten, että ne koskevat koko konsernia. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisella konserniyhtiöllä on vastuullisuusteemaan liittyviä raportointivelvoitteita emoyhtiön suuntaan, vaikka yksittäinen konserniyhtiö ei olisi valinnut samoja kestävän kehityksen tavoitteita oman yritys vastuutyönsä olennaisimmiksi fokusalueiksi.

Transmeri Groupin vastuullisuusteemojen määrittelyssä onkin kiinnitetty huomiota tytäryhtiöiden keskenään hyvin erilaisiin toimialoihin sekä emoyhtiön omaan toimialaan pääomasijoitusyhtiönä että emoyhtiön rooliin konsernin sisäisenä palveluyksikkönä.

Konsernin vastuullisuusteemat on laadittu yhteistyössä konsernin johdon, asiantuntijoiden ja omistajien kesken käydyn vuoropuhelun pohjalta ja ne perustuvat yhteiseen näkemykseen vallitsevista megatrendeistä sekä yhteiskunnan odotuksista toimialamme yrityksiä kohtaan.

Transmeri-konsernin strategista yritys vastuutyötä ohjaavat seuraavat YK:n kestävän kehityksen tavoitteet:



Vastuullisuusohjelmamme 2020-2025

OLENNAINEN YK:N KESTÄVÄN
KEHITYKSEN TAVOITE

VASTUULLISUUSTEEMA

STRATEGISET TAVOITTEET

VASTUULLISUUSTAVOITE



Edistämme vastuullisuutta
arvoketjussamme

- ✓ Tuottoa pitkällä aikavälillä
- ✓ Maantieteellinen laajentuminen
- ✓ B2C



Autamme maailmaa saavuttamaan
hiilineutraaliustavoitteen

- ✓ Kestävä kehitys
- ✓ Omat tuotemerkit
- ✓ Paikallinen tuotanto



Yhdessä yhteistyö-
kumppaneidemme
kanssa




- ✓ Innovatiivinen yrityskulttuuri
- ✓ Digitalisaatio
- ✓ Synergiat

Transmeri
GROUP

Yritysvastuu merkitsee meille
ihmisistä ja ympäristöstä
huolehtimista yhdessä
yhteistyökumppaneidemme
kanssa.

Vastuullisuustavoitteemme

Vastuullisuusteemojemme vastuullisuustavoitteet mittareineen laadittiin vuonna 2020. Konsernimme liiketoiminnalle olennaisten yritysvastuuaiheiden tarkastelussa olemme lähteneet liikkeelle keskitetysti sisäisestä vuoropuhelusta, jota ovat täydentäneet konsernin asiantuntijoiden suorittama sidosryhmätutkimus, toimintaympäristön tarkastelu sekä aiemmin tehtyjen kuluttajatutkimusten tulokset. Vuoden 2021 aikana keskityimme edistämään kaikkia tavoitteita.

Vastuullisuus- teema	Vastuullisuuden näkökohta	Vastuullisuustavoite	Tavoitteen laajuus	Toteuma vuonna 2021
<p>8 IHMISSARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA</p> 	Eettinen liiketoiminta	100% henkilöstöstä on saanut perehdytyksen eettisistä toimintaperiaatteista vuoden 2022 loppuun mennessä.	Koko konserni	99% kotimaisten ja Viron konserniyhtiöiden henkilöstöstä. Noin 80% koko henkilöstöstä globaalisti.
	Kestävät hankinnat	90% yhteistyökumppaneista on sitoutunut eettisiin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.	Koko konserni	71% sitoutunut Transmeri Groupissa, suomalaisissa suorissa tytäryhtiöissä prosentti 9-97 välillä.
	Työturvallisuus	Nolla työtapaturmaa konserniyhtiöissä.	Koko konserni	7 tapaturmaa
	Työterveys	Konsernin sairauspoissaoloprosentti on alle 3% vuodessa.	Koko konserni	3,4%
	Henkilöstön hyvinvointi	Keskivertoa parempi tulos henkilöstötutkimuksessa.	Koko konserni	PeoplePower-indeksi 70 (toimihenkilönormi 69,5)
	Kannattavuus & kasvu	Tulostavoite määritellään vuosittain.	Koko konserni	Liikevoitto 6,9Me (+0,2Me) ja liikevaihto 257,5Me (+35,5Me)
	Sijoitustoiminta	Sijoitussalkun rakenne arvioidaan vuoden 2021 aikana kestävän sijoittamisen periaatteiden näkökulmasta.	Emoyhtiö	Sijoitussalkulle teetettiin kaksi vastuullisuusanalyysia riippumattomilla ulkopuolisilla tahoilla.
<p>13 ILMASTOTEKOJA</p> 	Ilmastonmuutos	Kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen hiilineutraalius vuoteen 2035 mennessä.	Koko konserni	Emoyhtiön päästöt vähenivät 35,4%, ja koko konsernin 11,8% (Suorat suomalaiset tytäryhtiöt ja Kaupmees).
<p>17 YHTEISTYÖ JA KUMPPANUUS</p> 	Sidosryhmät	Pyrimme aktiiviseen sidosryhmäyhteistyöhön sekä toimialakohtaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön.	Koko konserni	Jatkoimme yhteistyötä Kaupan Liiton vastuullisuusvaliokuntatyössä ja FIBS ry jäsenenä.
	Synergiat	Edistämme konsernin sisäistä tiedon ja osaamisen jakamista yritysvastuun ja kestävän kehityksen saralla.	Emoyhtiö	Vastuullisuuden teemakuukausi maaliskuussa 2021 koko konsernille, sekä perehdytimme konserniyhtiöitä EU taksonomiaan.

A person wearing a blue uniform is holding a tablet computer. The tablet screen displays a web application with the word "LAUREA" visible. The person is standing next to a metal hospital gurney. The background is slightly blurred, showing what appears to be a hospital or care facility setting.

transmeri
GROUP


TOIMENPITEET JA TULOKSET VUONNA 2021

Kannattava yhtiö pystyy kantamaan sosiaalista vastuuta

Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua -tavoitteessa on kyse yritysvastuun sosiaalisesta ja taloudellisesta ulottuvuudesta. Tämän kestävän kehityksen tavoitteen edistäminen merkitsee meille erityisesti sitä, että haluamme edistää vastuullisuutta arvoketjussamme. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, syrjinnän estäminen, työn tuottavuus sekä työterveydestä ja -turvallisuudesta huolehtiminen ovat myös meille tärkeitä asioita. Tavoitteenamme on toimia pitkäjänteisesti ja kasvaa kannattavasti.

Edistämämme YK:n kestävän kehityksen tavoite ja alatavoitteet:



Vastuullisuusteema	Vastuullisuus näkökohta	Vastuullisuustavoite	Mittari	Edistyminen 2021	Toimenpiteet ja tavoitteet 2022
<p>8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA</p> 	Eettinen liiketoiminta	100% konsernin henkilöstöstä on saanut perehdytyksen ja sitoutunut noudattamaan konsernin (tai tytäryhtiön omia) eettisiä toimintaperiaatteita vuoden 2022 loppuun mennessä ja tämä taso pyritään ylläpitämään tulevaisuudessa.	Aktiivisten työntekijöiden osuus, jotka ovat saaneet koulutuksen toimintaperiaatteista, %	99% kotimaisten konserniyhtiöiden (ml. kotimaiset alakonserniyhtiöt) henkilöstöstä on koulutettu. Kaupmeesista (suora virolainen tytäryhtiö) on koulutettu 100%. Koko konsernista on koulutettu noin 80%.	Jalkautamme koulutuksen eettisistä toimintaperiaatteista tytäryhtiöiden ulkomaisissa tytäryhtiöissä ja 100% henkilöstöstä on saanut koulutuksen.
	Kestävät hankinnat	90% konsernin yhteistyökumppaneista on sitoutunut konserniyhtiöiden Supplier Code of Conduct:iin tai vastaaviin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.	Hankintakulujen osuus joka on eettisten toimintaperiaatteiden piirissä, %	71% toimittajista on sitoutunut konsernin Supplier Code of Conduct:iin Transmeri Groupissa. Näistä IT-/järjestelmätoimittajia on 19 ja niiden osalta SCoC on allekirjoitettu 100% sopimuksissa. Suomalaisissa konserniyhtiöissä prosentti on 9 ja 97 välillä.	80% yli 150,000€ vuosikulut ylittävistä kotimaisista toimittajista vuoden 2022 loppuun mennessä.
	Työturvallisuus	Nolla työtaturmaa konserniyhtiöissä.	Työtaturmien lkm	7 työtaturmaa (vuonna 2020 6kpl)	Ylläpidämme ja kehitämme työturvallisuutta säännöllisin koulutuksin, joihin lukeutuvat mm. turvallisuuskävelyt ja ensiapukoulutukset. Lisäksi työterveysorganisaatio jatkaa kartoitusta toimenpiteistä tavoitteeseen pääsemiseksi.
	Työterveys	Konsernin sairauspoissaoloprosentti on alle 3% vuodessa.	Sairauspoissaolo, %	3,4%	Jatkamme tukemalla toimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi, esimerkiksi tulemmme järjestämään esihenkilöille koulutuksia, kuinka keskustella alaisten kanssa tilanteissa joissa paljon poissaoloja.
	Henkilöstön hyvinvointi	Konsernitason saavutetaan keskiarvoa parempi tulos kotimaisessa henkilöstötutkimuksessa.	PeoplePower-indeksi	70 (vuonna 2020 tutkimusta ei tehty, mutta vuonna 2019 indeksi oli 67,98). Suomen toimihenkilönormi vuonna 2021 oli 69,5.	Jatkamme henkilöstön hyvinvoinnin seuraamista ja edistämistä vuosittaisella henkilöstökyselyllä.

Eettinen liiketoiminta niin arvoketjussamme kuin omassa toiminnassamme on kaiken toimintamme lähtökohta. Vastuullisuusohjelmamme yhtenä kärkiteemana on edistää vastuullisuutta arvoketjussamme, ja tämän keskiössä on kouluttaa ja jalkauttaa eettinen toimintaohje niin koko henkilöstöllemme, kuin yhteistyökumppaneillemme. Toimimalla eettisesti ja vastuullisesti, voimme ylläpitää työntekijöidemme ja muiden sidosryhmien luottamuksen. Eettisten toimintaperiaatteiden lisäksi henkilöstömme luottamusta ylläpitää korkea työturvallisuus, työterveys, sekä yleinen hyvinvointi ja viihtyminen työssään.

Esittelemme tässä osiossa vuoden 2021 tekojamme edistää ihmisarvoista työtä, sekä toimenpiteitä ja tavoitteitamme tuleville vuosille.

Transmeri-konserni työnantajana

Kaiken kaikkiaan kaksikymmentäkahdeksan konserniyhtiötämme työllistävät noin 770 työntekijää vähittäis- ja tukkukaupan, kemian ja prosessiteollisuuden alalla. Vuonna 2021 Transmeri-konserni maksoi palkkoja noin **24,6** miljoonaa euroa. Tämä oli **10% enemmän** suhteessa vuoteen 2020, jolloin palkkoja maksettiin kaikkiaan 22,3 miljoonaa euroa. Vuonna 2021 maksamamme eläkevakuutusmaksut ylsivät noin **3** miljoonaan euroon. Työnantajana maksamamme sosiaaliturva-, työttömyysvakuutusmaksu sekä lakisääteinen tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksu olivat noin **2,9** miljoonaa euroa.

Konsernin kotimaisissa yhtiöissä työskentelee lähes **300** työntekijää. Vuoden 2021 aikana suurin osa heistä eli **94 %** työskentelee vakituisessa työsuhteessa ja määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleviä on **6 %**.

Lisäksi tarjoamme vuosittain mahdollisuuksia nuorille työharjoitteluun ja opinnäytetöihin. Harjoittelujaksojen aikana nuoret pääsevät kiinni työtehtäviin vaihtelevissa toimenkuvissa eri puolilla konsernia ja osaksi työyhteisöä. Kaikkiaan kanssamme tehtyjä harjoittelujaksoja ja opinnäytetöitä kotimaisissa tytäryhtiössämme kertyy vuosittain reilu kymmenkunta.

Emme raportoi henkilöstön sukupuolijakaumaa (muunsukupuoliset, naiset, miehet) koska ajattelemme ja koemme että sukupuolella ei ole merkitystä organisaatiossamme olevien työtehtävien hoidossa.

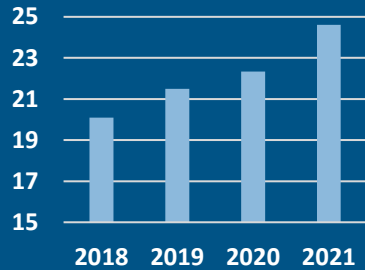


Yli kolmannes kotimaisten suorien tytäryhtiöidemme henkilöstöstä on

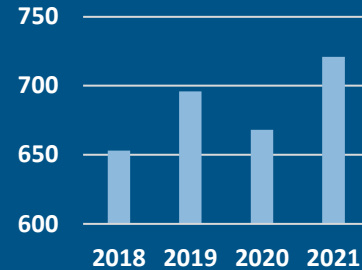
työskennellyt konsernissamme yli 10 vuotta

Henkilöstön avainlukuja

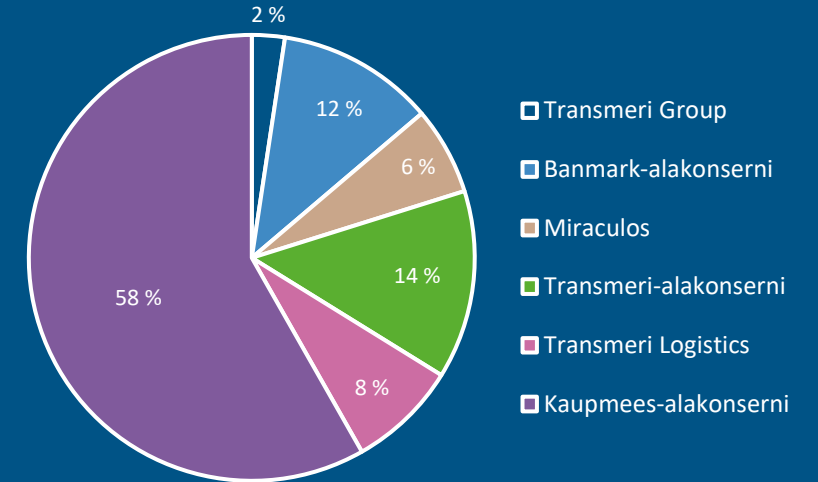
Maksetut palkat (M€),
koko konserni



Henkilöstön määrä
(FTE**), koko konserni



Työntekijöiden määrä konserniyhtiöittäin

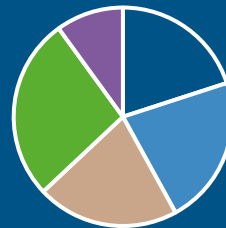


Työsuhteen kesto*



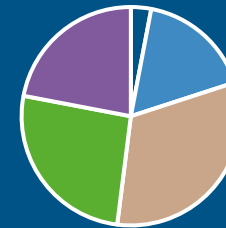
- Vakituinen
- Määräaikainen

Työsuhteiden pituus*



- Alle 2v
- 2-5v
- 5-10v
- 10-20v
- Yli 20v

Henkilöstön ikäjakauma*



- Alle 25v
- 25-35v
- 35-45v
- 45-55
- Yli 55v

Tähdellä merkityt kaaviot sisältävät vain konsernin emoyhtiön ja neljä kotimaista tytäryhtiötä.
Luvut eivät sisällä ulkomaan toimintoja tai kotimaisia alakonserni-yhtiöitä.
**Vuosilta 2020 ja 2021 ilmoitettu FTE, tätä aiemmat lukemat ovat kokonaislukumääriä

Arvomme ja eettiset toimintaperiaattemme ohjaavat päivittäistä työtämme

Transmeri-konserni on sitoutunut harjoittamaan liiketoimintaansa eettisesti ja vastuullisesti. Eettiset toimintaperiaattemme kertovat Transmeri-yhtiöiden arvoihin ja historiaan nojaten sekä sisäisesti että ulkoisesti siitä millainen toimija haluamme olla, mitä eettinen liiketoiminta meille tarkoittaa ja millaisten pelisääntöjen mukaan olemme sitoutuneet toimimaan yhdessä toistemme, asiakkaidemme ja muiden sidosryhmien kanssa. Yhteiset eettiset toimintaperiaattemme eli Transmeri-konsernin Code of Conduct perustuu Yhdistyneiden kansakuntien (YK), Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ja Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) kaltaisten tahojen laatimiin kansainvälisesti tunnustettuihin normeihin, ohjeisiin ja periaatteisiin.



Kaikkien konserniyhtiöiden on noudatettava toiminnassaan konsernin eettisiä toimintaperiaatteita. Yhtiöllä voi myös olla oma eettinen ohjeistus, jos se vastaa sisällöltään konsernin ohjetta. Jokaisen Transmeri-konsernin työntekijän ja konsernia edustavan tahon odotetaan tuntevan ja sitoutuvan eettisten toimintaperiaatteiden noudattamiseen. Jokaisella on myös oikeus ja velvollisuus ilmoittaa mahdollisista havaitsemistaan väärinkäytöksistä ensisijassa esimiehelleen tai henkilöstöhallintoon, taikka anonyymisti whistleblowing-kanavaan.

Eettiset toimintaperiaattemme tekevät läpinäkyviksi konsernin odotukset tytäryhtiöitä kohtaan ja toimivat ohjenuorana, joka ohjaa työtä ja päätöksentekoa Transmeri-konsernissa.

Transmeri-konsernin eettiset toimintaperiaatteet on laadittu kolmella kielellä: suomeksi, englanniksi ja viroksi. Konsernin toimitusjohtajalla on oikeus tehdä toimintaperiaatteisiin teknisiä muutoksia, mutta ohjeistuksen päivittäminen vaatii konsernihallituksen hyväksynnän.

EETTISET TOIMINTAPERIAATTEET

1 IHMISARVON JA -OIKEUKSIEN KUNNIOITTAMINEN



2 LAKIEN JA SÄÄDÖSTEN NOUDATTAMINEN



3 LAPSITYÖVOIMAN KÄYTÖN KIELTO



4 PAKKOTYÖN JA KURINPIDOLLISTEN TOIMENPITEIDEN KÄYTÖN KIELTO



5 TYÖOLOSUHTEET JA PALKKAUS



6 SYRJINNÄN ESTÄMINEN



7 JÄRJESTÄYTYMIS- JA YHDISTYMISOIKEUS



8 TYÖTERVEYDESTÄ SEKÄ TYÖ- JA TUOTETURVALLISUUDESTA HUOLEHTIMINEN



9 YMPÄRISTÖNSUOJELU



10 TIETOSUOJA



11 EETTISET LIIKE-TOIMINTATAVAT

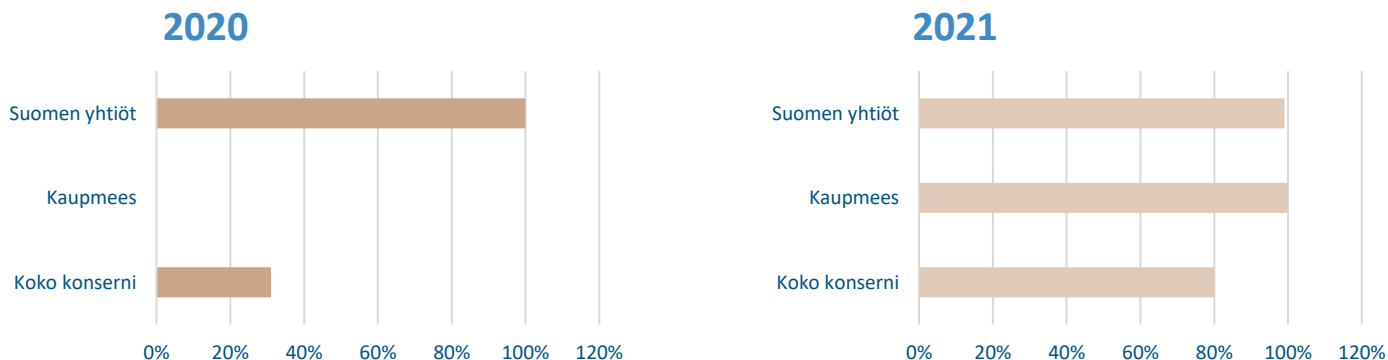


Eettisten toimintaperiaatteiden jalkauttaminen henkilöstölle

Tavoitteenamme on, että 100% konsernin työntekijöistä on saanut koulutuksen konsernin uusista eettisistä toimintaperiaatteista vuoden 2022 loppuun mennessä, minkä jälkeen tämä taso pyritään ylläpitämään tulevaisuudessa.

Vuoden 2021 lopulla eettisten toimintaperiaatteiden koulutusaste oli 99% konsernin kahdeksassa kotimaisessa konserniyhtiössä ja 100% Virossa toimivassa Kaupmeesissa. Maailmanlaajuisesti prosentti konsernissa on noin 80%. 2021 keskityimme erityisesti eettisten toimintaperiaatteiden jalkautukseen tytäryhtiöiden kotimaisissa tytäryhtiöissä, sekä Kaupmeesissa. 2022 aloitamme koulutuksen myös tytäryhtiöiden ulkomaisissa tytäryhtiöissä.

Eettisten toimintaperiaatteiden koulutusaste



Whistleblowing

Vuoden 2021 aikana Euroopan Unionin uusi Whistleblowing-direktiivi astui voimaan. Olemme seuranneet kansallisten soveltamisalojen määrittelyä ja kehitimme asianmukaiset ilmoituskanavat ja prosessit.

Järjestelmästä on viestitty henkilöstölle joulukuussa 2021, minkä lisäksi henkilöstö on koulutettu ja heille on järjestetty järjestelmästä kyselytilaisuus.

Järjestelmän kautta työntekijä tai ulkopuoliset sidosryhmämme voivat ilmoittaa mahdollisista epäilyksistään eettisten toimintaohjeidemme tai lainsäädäntömme vastaisesta toiminnasta.

Transmeri Groupin whistleblowing-järjestelmä on toteutettu yhdessä kolmannen osapuolen kanssa.

Whistleblowing-kanava löytyy [verkkosivuiltamme](#), sekä tästä [linkistä](#).

Vastuullisuus arvoketjussa ja kestävät hankinnat

Toimitusketjuun liittyvä tavoitteemme on, että 90 % konsernin yhteistyökumppaneista on sitoutunut konserniyhtiöiden Supplier Code of Conduct:iin tai vastaaviin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä. Eettinen liiketoiminta on ollut pitkään yrityksemme kantavia arvoja ja toimitusketjun vastuullisuuden varmentaminen on sidosryhmätutkimuksemme mukaan sidosryhmillämme yksi tärkeimmistä toimintaamme liittyvistä yritysvastuuaiheista.

Kehitimme 2021 valmiuttamme raportoida konsernitasolla Supplier Code of Conduct:in kattavuusastetta. Vuonna 2021 71% Transmeri Groupin toimittajista on sitoutunut konsernimme Supplier Code of Conduct:iin. Kotimaisissa tytäryhtiöissä prosentti vaihtelee yhdeksän ja 97:n välillä.



Asialliset työolosuhteet ja palkkaus, ihmisoikeuksien kunnioittaminen sekä lapsi- ja pakkotyön kieltäminen ovat vain muutamia esimerkkejä linjauksista, joihin olemme sitoutuneet eettisissä toimintaperiaatteissamme, joilla pyrimme edistämään vastuullisia hankintoja. Nämä edistävät erityisesti YK:n kestävän kehityksen alatavoitteita 8.7 ja 8.8.

Yhteistyökumppaneiden määrä sekä olemassa olevat käytännöt toimitusketjun hallintaan vaihtelevat konserniyhtiössämme mm. yhtiön koosta ja toimialasta riippuen. Osa konserniyhtiöstämme on jo pitkään toiminut mm. amfori BSCI yritysvastuuverkoston jäsenenä, joka lähettää toimittajakyselyitä ja auditoi tavarantoimittajia riskimaissa, joissa on todettu olevan suurempi ihmisoikeusrikkomuksien riski. 2021 Transmeri Group, emoyhtiö, auditoi yhden toimijan, uuden siivousalan yhteistyökumppanin varmistaakseen siivousliikkeen työolosuhteet. Auditoinnissa tutustuttiin mm. yhtiön toimitiloihin, keskusteltiin henkilöstön työajoista, työehtosopimuksista sekä yrityksen kannattavuudesta. Lopputuloksena yhtiön työolosuhteista, välineistä, työehdoista tai taloudellisesta tilasta ei noussut huomautettavaa.

Pyrimme nollaamaan työtapaturmat

Jokaisella työntekijällämme on oikeus turvalliseen työympäristöön ja haluamme, että kaikki pääsevät aina työpäivän päätteeksi ehjänä kotiin. Työtapaturma-raportointimme pitää sisällään kaikki vakuutusyhtiölle raportoidut tapaukset. Vakuutusyhtiölle raportoidaan kaikki työssä tai työmatkalla sattuneet tapaturmat, vaikka tapaturmasta ei aiheutuisi poissaoloa.

Vuonna 2021 työtapaturmia suorissa kotimaisissa tytäryhtiössämme sattui **7** kappaletta (2020: 6). Vuonna 2021 tytäryhtiöissä ei sattunut yhtään kuolemaan johtanutta tapaturmaa.

Tytäryhtiöiden keskenään hyvin erilaiset toimialat merkitsevät erilaisten työturvallisuusriskien huomioimista. Yleisesti ottaen työtapaturmien riski on suurempi tehdasympäristössä kuin toimistotyössä, ja tapaturmien lukumäärässä onkin suurta vaihtelua konserniyhtiöiden välillä. Työturvallisuuden hallinnoimisesta, kehittämisestä ja seuraamisesta konserniyhtiössämme vastaavat yhtiökohtaiset työsuojeluorganisaatiot sekä työturvallisuudesta vastaavat esimiehet yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa. Nämä tahot tarkkailevat työhön liittyviä vaaratekijöitä ja pyrkivät ennaltaehkäisevästi poistamaan potentiaalisen terveystarpeen. Ylläpidämme työturvallisuutta säännöllisin koulutuksin, joihin lukeutuvat mm. turvallisuuskävelyt ja ensiapukoulutukset.

Lisäksi jokaisella toimipaikalla on oma pelastussuunnitelmansa ja kulunvalvontajärjestelmä. Myymäläympäristöissä käytössämme on kameravalvonta ja vartijapalvelut. Varasto- ja tehdastyöntekijöillä on soveltuviissa tehtävissä asianmukaiset suojavarusteet.

Sairauspoissaolot mahdollisimman vähiin

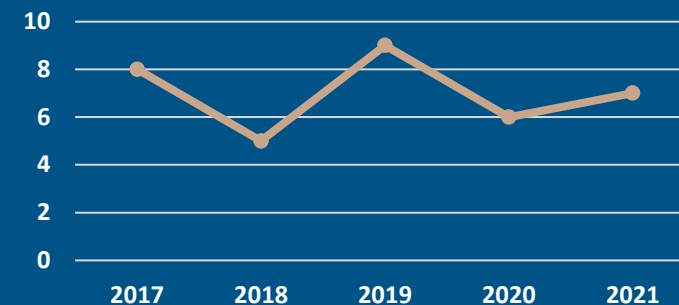
Konsernitason tavoitteemme on saavuttaa alle kolmen prosentin sairauspoissaolo. Huomionarvoista pienistä ja keskisuurista yrityksistä puhuttaessa on, että jo yksittäinen pidempi sairauspoissaolo tai muutama lyhyempi poissaolo voi tuoda merkittävää vaihtelua sairauspoissaolon määrään, koska henkilöstöä on vähemmän kuin suurissa yrityksissä. Kuten työtapaturmien kanssa, myös sairauspoissaolot vaihtelevat konserniyhtiöiden välillä merkittävästi toimialasta ja työtehtävistä riippuen. Yksittäisiä yhtiöitä tarkastellessa on riski, että yksittäisen henkilön voisi tunnistaa tietoista, minkä vuoksi seuraamme sairauspoissaoloprosenttia konsernitason, jolloin luku sisältää enemmän henkilöitä.

Vuonna 2021 konsernimme sairauspoissaoloprosentti suorissa Suomen tytäryhtiöissä oli **3,4 %**. (2020: 3%). Poissaolojen kasvuun edellisestä vuodesta vaikutti erityisesti yhden yhtiön kohdalla osuneet koronapandemian välillisistä ja välittömistä vaikutuksista johtuneet poissaolot.

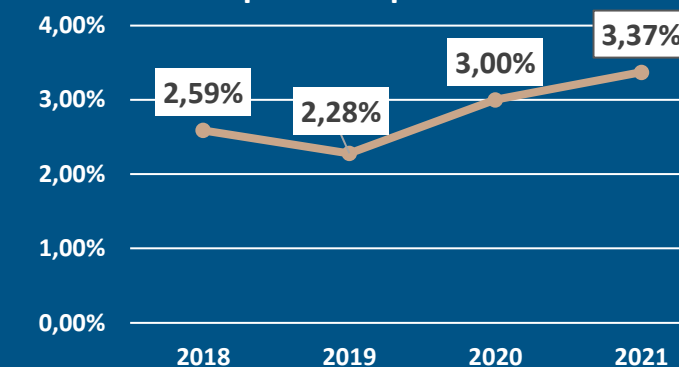
Työhyvinvointia kehittämässä

Tavoitteemme konsernitason on saavuttaa keskiarvoa parempi tulos kotimaisessa henkilöstötutkimuksessa suhteessa vastaavan henkilöstörakenteen omaaviin yrityksiin. Tavoitteen indikaattorina toimii PeoplePower-indeksi, joka mittaa henkilöstön kokonaisvaltaista omistautuneisuutta ja työtyytyväisyyttä erilaisten osa-alueiden, kuten sitoutumisen, johtamisen ja suorituskyvyn avulla. Transmeri-konsernissa henkilöstötutkimuksen piirissä on noin 300 työntekijää konsernin suorista kotimaisista tytäryhtiöistä.

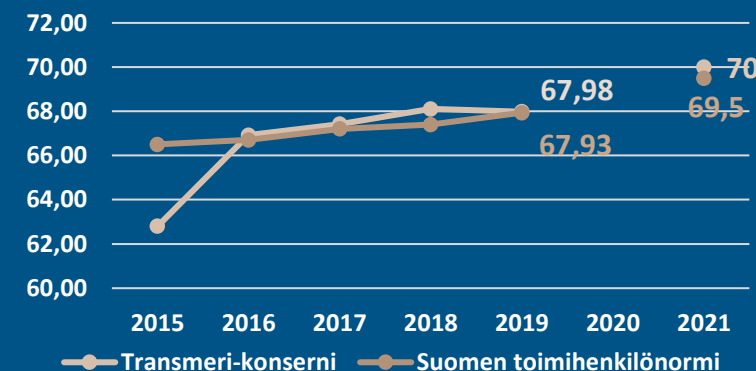
Työtapaturmat (lkm)*



Konsernin sairauspoissaoloprosentti*



Konsernin työhyvinvointi



* Kaaviot sisältävät konsernin Suomen yhtiöiden luvut. Yhtiöiden määrä on elänyt vuosien saatossa. Vuonna 2020 työhyvinvointitutkimusta ei tehty

Eteenpäin koronasta huolimatta

Vuosi 2021 oli jo toinen, jota leimasi vahvasti koronapandemia. Koronapandemian ennakoimattomuus nosti esille voimakkaasti viikoittaisen konsernin eri yhtiöiden avainhenkilöistä muodostetun kriisiryhmän toiminnan. Ryhmän tehokas toiminta ja tiivis yhteydenpito mahdollistivat keskitetyn ja tehokkaan viestinnän sekä nopean päätöksenteon. Varsin vaihteleviin tilanteisiin osattiin reagoida nopeasti ja ennakoivasti. Sujuvan tiedottamisen ja käytännönläheisten ohjeiden lisäksi työterveyshuollon palveluita laajennettiin entisestään. Palveluiden kattavuutta ja saatavuutta lisättiin ja kaikissa yhtiöissä palveluihin sisällytettiin koronatestien lisäksi myös koronarokotukset. Laaja etätyösuositus oli voimassa liki koko vuoden ja henkilöstön kyky sopeutua pitkäksi jatkuneeseen etätyön tekemiseen oli verrattain hyvä.

Erilaisia työhyvinvointiin ja yhteisölliseen toimintaan liittyviä toimenpiteitä tehtiin, vaikka kohtaamisten määrä olikin osin minimoitu. Vuosittaisesta henkilöstötutkimuksesta oli ilo lukea, että konsernissa kolme eniten kehitysaskelta ottanutta kokonaisuutta liittyivät työhyvinvoinnista huolehtimiseen, tiedon kulkuun osastojen välillä ja yritysten arvojen ja päämäärien selkeään viestimiseen.

Vuoden aikana panostettiin myös henkilöstön kehittämiseen. Transmeri-Opisto tarjosi kolme omistajastrategiaan liittyvää teemakuukautta. Näissä tilaisuuksissa ja valmennuksissa syvennettiin omistajastrategian kolmea keskeistä teemaa; vastuullisuutta, digitalisaatiota ja kokeilukulttuurin edistämistä. Valtaosa verkon kautta toteutetuista koulutuksista oli suunnattu koko henkilöstölle. Edellä kerrotun lisäksi aloitettiin myös konsernin ja sen tytäryritysten johtoryhmien erilliset tapaamiset tavoitteena edistää konsernisynergiaa.

Edellä kerrotun lisäksi solmimme yhteistyösopimuksen Taitotalon kanssa ja tuo sopimus mahdollisti johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamisen oppisopimuksella. Tutkinto on suunnattu konsernin esihenkilöille ja sille valittiin eri yhtiöistä 12 innokasta opiskelijaa, jotka valmistuvat vuoden 2022 lopussa.

Vuosi on vaatinut meiltä kaikilta paljon, mutta tunnen suurta ylpeyttä toiminnastamme. Toimintaa ja kehittämistä eivät saa aikaan yritykset vaan kaikki ne ihmiset, jotka ovat kulkeneet tämän varsin poikkeuksellisen vuoden kanssamme.

Anne-Mari Huuhtanen

HR-johtaja



Toimintaa ja kehittämistä eivät saa aikaan yritykset vaan kaikki ne ihmiset, jotka ovat kulkeneet tämän varsin poikkeuksellisen vuoden kanssamme.

– Anne-Mari Huuhtanen

Kannattava liiketoiminta ajaa investointeja

Yhtiöllemme on ensisijaisen tärkeää ylläpitää toimintamme kannattavuutta ja edistää pienten ja keskisuurten yritysten kasvua. Pitkän aikavälin tuotto on konsernimme omistajaohjauksen ensimmäinen prioriteetti, ja pyrimme jatkuvasti kehittämään toimintaamme kohti parempaa tuottavuutta sekä kehittämään uusia tuoteinnovaatioita.

Edistämämme YK:n kestävän kehityksen tavoite ja alatavoitteet:



Kannattava liiketoiminta ajaa investointeja

Yli 90-vuotiaan historiansa aikana Transmeri-konserni ei ole tehnyt yhtäkään tappiollista vuotta.

Vuonna 2021 konsernin liikevaihto oli **257,5** miljoonaa euroa (2020: 222 mEUR). Liikevaihdosta 34 % tulee Suomesta, 53 % Baltiasta, 3 % muista EU-maista ja 10 % EU:n ulkopuolelta. Konsernin liikevaihto kasvoi yli **15%** edellisen vuoden liikevaihdosta. Myynnin katetason paranemisen, hyvän kustannusten hallinnan sekä liiketoiminnan joustavuuden ansiosta konsernin liikevoitto kasvoi koronapandemian haasteista huolimatta **6,9** miljoonaan euroon (2020: 6,7). Liikevoiton muutos suhteessa edellisvuoteen oli **3%**. Olemme viime vuosina panostaneet aktiivisesti kasvuun ja viimeiseen 10 vuoteen mahtuu yli 15 yrityskauppaa ja ostettua liiketoimintoa. Erityisen vahvoja panostuksia olemme tehneet luonnonkosmetiikkaan ja prosessiteollisuuteen.

Yrityksen riskikartoituksessa havaittuihin oleellisimpiin toiminnallisiin riskeihin on varauduttu sekä palo-, henkilö- että ympäristöturvallisuutta parantamalla. Konsernin taloudellista riskeistä oleellisin on merkittävien päämiesten menettäminen. Tätä riskiä pienentää laaja päämiessalkku ja panostaminen omaan päämiehistä riippumattomaan yritystoimintaan niin kotimaassa kuin Virossakin.

Konserni maksoi vuonna 2021 tuloveroja 1,2 M€ (2020: 1,3M€). Suomessa konserniyhtiömme saivat valtion kustannus- ja kehitystukia yhteensä noin 20 000€.

Vastuullisuus- teema	Vastuullisuus näkökohta	Vastuullisuustavoite	Mittari	Edistyminen 2021	Toimenpiteet ja tavoitteet 2022
	Kannattavuus & kasvu	Konsernin tulostavoite määritellään vuosittain. Vuoden 2021 tavoite oli 7,1 M€ (liikevoitto ennen konserniliikearvon poistoja).	Tavoite saavutettu: Kyllä / ei	Koronapandemiasta huolimatta konsernin liikevoitto ennen konserniliikearvon poistoja oli 6,9 M€.	Konsernin tulostavoite määritellään vuosittain. Vuoden 2022 tavoite on 11,5 M€ (liikevoitto ennen konserniliikearvon poistoja).
	Sijoitustoiminta	Transmeri Groupin sijoitussalkun rakenne arvioidaan vuoden 2021 aikana kestävän sijoittamisen periaatteiden näkökulmasta.	Arviointi toteutettu: Kyllä / ei	Arviointi toteutettu: Kyllä. Arvioimme sijoitussalkun rakenteen 2021 ja salkun vastuullisuus saavutti MCSI:n vastuullisuusarvosanan A.	Arvioimme jatkuvasti sijoitussalkkumme rakennetta ja yksittäisiä sijoituskohteita

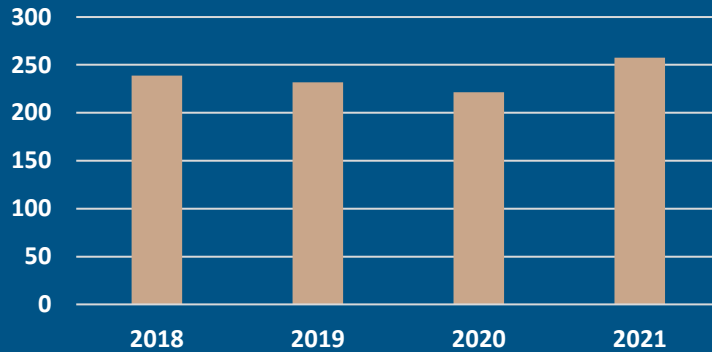
Sijoitussalkkumme sai ESG-rating arvosanaksi A

Konsernin sijoitusomaisuus, noin **19M€** (31.12.2021) on hajautettu kahteen ulkoisen kumppanin konsultatiivisella sopimuksella hoitamaan salkkuun. Sijoituspäätökset kahteen miljoonaan euroon asti tekee konsernin sijoitustoimikunta, jonka muodostavat yksi omistajien edustaja, yksi ulkopuolinen konsernihallituksen jäsen sekä konsernin toimitusjohtaja. Yli kahden miljoonan euron suuruiset päätökset hyväksytetään konsernihallituksessa.

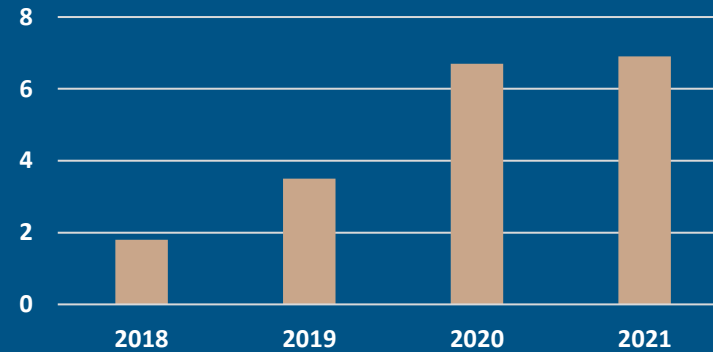
Vuoden 2021 alkupuolella teetettiin kahdella riippumattomalla ulkopuolisella arvio konsernin sijoitusten vastuullisuudesta. Arvion mukaan salkun ESG-rating arvosana on A ja salkku on parhaiden joukossa MSCI:n ESG ratingin osalta.

Talouden tunnusluvut

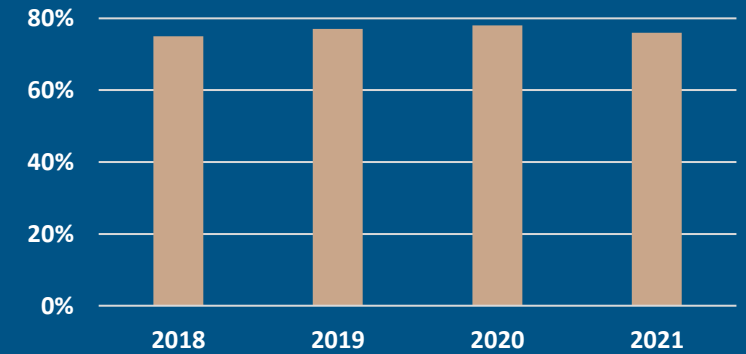
Liikevaihto M€



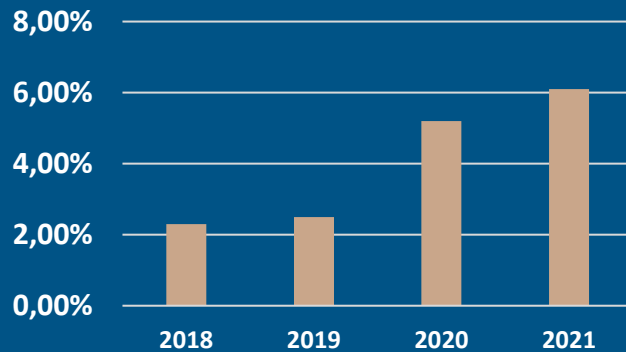
Liikevoitto M€



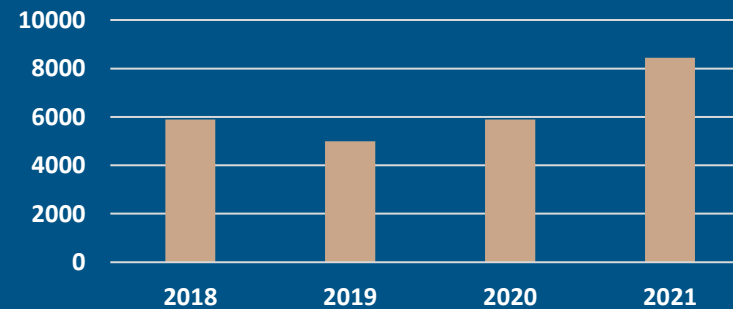
Omavaraisuusaste



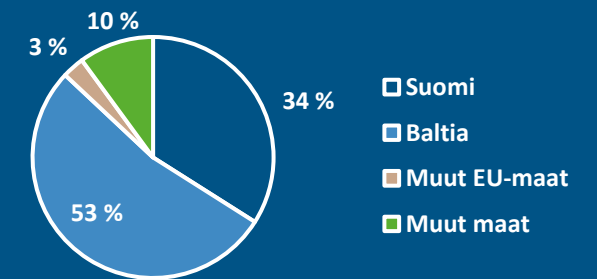
Oman pääoman tuotto% (ROE)



Investoinnit t€
(investointien kassavirta)



Liikevaihdon maantieteellinen jakauma

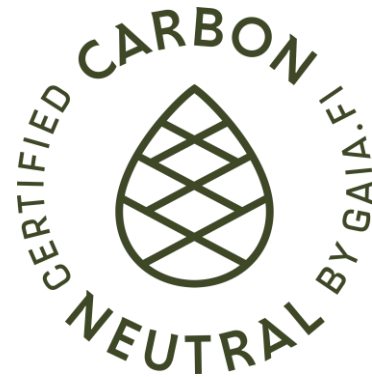


Ilmastotekoja

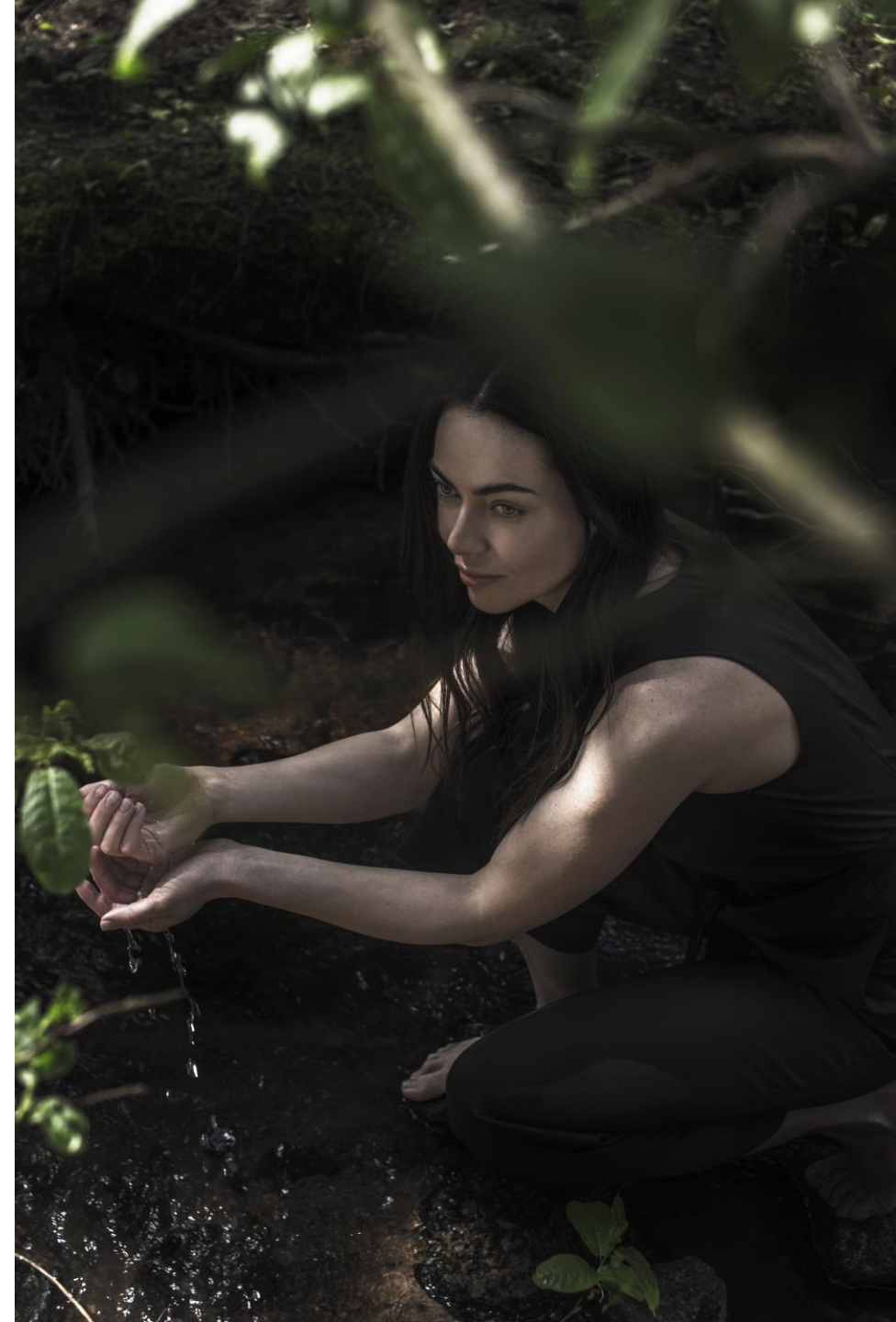
”There is no planet B”

Tavoittemme on auttaa maailmaa saavuttamaan hiilineutraalisuus. Näemme mahdollisuuksia edistää tätä tavoitetta jatkuvasti parantamalla toimintaamme vähäpäästöisemmäksi, integroimalla ilmastönäkökohdat osaksi toiminnansuunnitteluamme ja päätöksentekoamme sekä jakamalla tietoa arvoketjussamme.

Edistämämme YK:n kestävä kehityksen tavoite ja alatavoitteet:



Transmeri Oy:n oma Taika-tuotesarja on hiilineutraali. Tuotteet valmistetaan mahdollisimman vähäpäästöisesti. Jäljelle jäävä hiilijalanjälki, jota ei päästövähennystoimenpitein kyetä poistamaan, kompensoidaan Compensate-säätiön kautta.



Ilmastotekoja


Koko konsernimme yhteinen ilmastotavoite on kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen hiilineutraalius vuoteen 2035 mennessä.

Ilmastotekoja–teema on konsernimme ympäristövastuutyön kärkiteema, koska ymmärrämme perheyhtiönä ylisukupolvisen jatkuvuuden merkityksen. Maailma muuttuu ja meistä jokainen voi toimia tehdäkseen siitä paremman.

Ilmastonmuutos ei luonnollisesti ole ainoa olennainen ympäristönäkökohta konserniyhtiöidemme toiminnassa, vaan jokaisella liiketoiminta-alalla ja arvoketjulla on omansa, mutta ilmastonmuutos on sidosryhmillemme tärkeä aihealue, johon jokainen konserniyhtiömme voi vaikuttaa. Tämän vuoksi olemme asettaneet konserninlaajuiseksi tavoitteeksemme kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen hiilineutraaliuden vuoteen 2035 mennessä. Olemme valinneet nämä kolme osa-aluetta hiilineutraaliustavoitteemme piiriin, koska fossiilisten polttoaineiden vähentäminen on tärkein keino ilmastonmuutoksen pysäyttämiseksi ja koska näihin päästölähteisiin konserniyhtiömme voivat vaikuttaa koostaan ja toimialastaan riippumatta. Lisäksi olemme tehneet Keskukskauppakamarin Ilmastositoumuksen, jossa laskennan painopisteinä ovat juuri suorat päästöt, tavarakuljetusten päästöt sekä henkilöliikkumisen päästöt.

Emoyhtiö hiilineutraaliksi 2022

Emoyhtiönä (Transmeri Group) tavoittelemme hiilineutraaliutta jo vuonna 2022. Jatkamme päästöjen vähentämistä suosimalla uusiutuvaa energiaa ja polttoainetta, ja se osa jota emme voi vähentää, kompensoidaan luotettavilla hiilensidontayksiköillä. Hiilineutraalisuus koskee emoyhtiömme suoria päästöjä, ostetun energian päästöjä, tavarakuljetusten päästöjä sekä henkilöliikkumisen päästöjä.

Vastuullisuus-teema	Vastuullisuus näkökohta	Vastuullisuus-tavoite	Mittari	Toimenpiteet vuonna 2021	Tavoitteet ja toimenpiteet 2022
<p>13 ILMASTOTEKOJA</p> 	Ilmastonmuutos	Kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen hiilineutraalius vuoteen 2035 mennessä.	GHG-protokollan mukainen päästölaskenta valittujen rajausten osalta	<p>Täysin uusiutuville energiamuodoilla tuotettuun sähkөөn siirtyminen useissa konsernin hallinnoimissa kiinteistöissä.</p> <p>Kiinteistöjen energiakulutusta vähentäviä toimenpiteitä. Toimitilojen karsiminen ja etätöön pisyvä lisääminen on vähentänyt työmatkoista aiheutuvia päästöjä.</p> <p>2021 emoyhtiön päästöt* vähenivät 35,4% verrattuna vuoteen 2020. Emoyhtiön ja Suomen suorien tytäryhtiöiden päästöt vähenivät 46% ja y.o. huomioiden myös Kaupmees, päästöt vähenivät yhteensä 11,8%. (*scope 1 ja scope 2)</p>	<p>Laajennamme päästölaskentaa kattamaan suomen kaikkien toimintojen sekä Kaupmeesin suorat päästöt (scope 1), ostetun energian päästöt (scope 2) sekä epäsuorat päästöt (scope 3).</p> <p>2022 tavoitteemme on saavuttaa emoyhtiön hiilineutraalisuus.</p>

Uusiutuvan energian osuus kiinteistöissämme jatkaa kasvuaan

Transmeri-konsernin emoyhtiön ja kotimaisten suorien tytäryhtiöiden scope 1 ja 2 hiilijalanjälki oli **295 tonnia** hiilidioksidiekvivalentteja vuonna **2021**. Edellisvuoteen verrattuna hiilidioksidipäästöt vähentyivät näiden yhtiöiden osalta **46%** vuoden 2020 tasosta 542 tCO₂e. Olemme pystyneet jatkuvasti parantamaan uusiutuvan energian käyttöä kiinteistöissämme ja merkittävin vaikutus päästöjen vähentymiseen oli Transmeri Logisticsin siirtyminen käyttämään täysin uusiutuvaa kaukolämpöä helmikuussa 2021.

Ensimmäistä kertaa laskimme myös Viron suoran tytäryhtiömme, Kaupmeesin, scope 1 ja 2 päästöt. Kaupmeesin siirtyi käyttämään täysin uusiutuvaa sähköä lokakuun alusta kaikissa toimipisteissään. Tämä ei näy päästöjen absoluuttisena vähenemisenä vielä vuoden 2021 aikana, koska verrattuna vuoteen 2020, Kaupmees on rakentanut uuden oman kylmävaraston (aiemmin ostettu palveluna) ja yhden toimipisteen sähkösopimus siirtyi Kaupmeesille tytäryhtiö Tridensiltä. Yhteensä em. Päästöt vuodelta **2021** ovat **2940 tCO₂e** (vähennystä vuoteen 2020 verrattuna **11,8%**). Vuonna 2022 Kaupmeesin uusiutuvan sähköenergian sopimuksen pitäisi kuitenkin vähentää päästöjä jopa yli 2100 tCO₂e, eli vuoteen 2021 verrattuna edellä mainitut scope 1 ja scope 2 päästöt vähenisivät yhteensä yli 70%. Jo vuoden 2021 aikana 13/14 yllä mainittujen yritysten kiinteistöistä käytti täysin uusiutuvaa sähköenergiaa ja 2 näistä lämpeni täysin uusiutuvalla kaukolämmöllä.

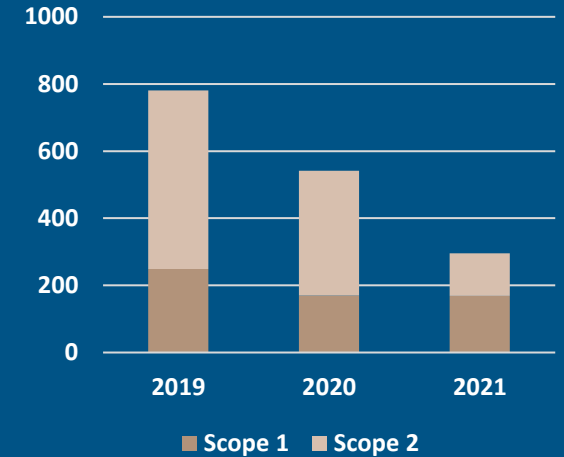
Koronaepidemian vaikutuksesta jatkunut **etätyö** piti henkilöstön työmatkustamisesta aiheutuvat päästöt tavanomaista matalampina. 2021 on ensimmäinen vuosi kun toteutimme henkilöstölle kyselyn heidän työmatkustamisesta. Vuoteen 2019 verrattuna Suomen suorissa tytäryhtiöissä työmatkustamisesta aiheutuneet päästöt laskivat yli **47%** (2019: 1820 tCO₂e, 2021: 951 tCO₂e). Pandemian vuoksi myös liikematkustus oli edelleen vähäisempää kuin aiemmin. Saavuttaaksemme hiilineutraalisuustavoittemme, meidän on optimoitava liikkumista ja kuljetuksia, suosittava uusiutuvia polttoaineita ja mahdollistettava toimiva etätyö myös jatkossa.

Scope 3 laskennan laajentaminen

Vuonna 2022 tulemme keskittymään laskennan osalta valittujen scope 3 päästöjen selvittämiseen. Tavoittemme on, että viimeistään vuonna 2024 päästölaskentamme saavuttaa täyden laajuutensa.

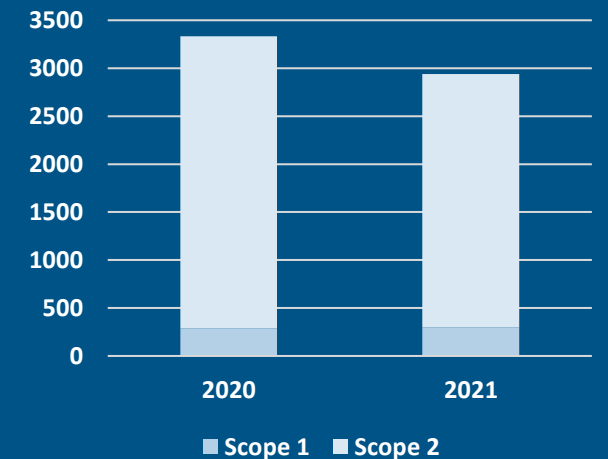
Transmeri-konsernin hiilijalanjälki (tCO₂e)

Suomen emoyhtiö ja suorat suomalaiset tytäryhtiöt



Transmeri-konsernin hiilijalanjälki (tCO₂e)

Suomen emoyhtiö, suorat suomalaiset tytäryhtiöt ja A/S Kaupmees Virosta



Kiinteistöjen energiankulutus** (MWh)

	2020	2021
Sähkö	5 594,5	6 151,8
Transmeri Group	40,2	44,2
Tytäryhtiöt	5 554,3	6 107,6
Kaukolämpö	2 551,8	3 493,7
Transmeri Group	43,9	19,2
Tytäryhtiöt	2 507,9	3 474,5

	2020	2021
Energiankulutus yhteensä (MWh)	8 146,3	9 645,5
Transmeri Group	84,1	63,4
Tytäryhtiöt	8 062,2	9 582,1

**Kiinteistöjen energiankulutus pitää sisällään vuosilta 2020 ja 2021 emoyhtiön ja neljä kotimaista tytäryhtiötä ja A/S Kaupmeesin sähkön ja kaukolämmön.

*Hiilijalanjälki pitää sisällään vuosilta 2020 ja 2021 emoyhtiön ja neljä kotimaista tytäryhtiötä ja A/S Kaupmeesin scope 1 & 2 päästörajausella. Vuodelta 2019 luvuissa mukana vain emoyhtiö ja neljä kotimaista tytäryhtiötä. Luvuista puuttuvat vielä A/S Kaupmeesia lukuun ottamatta kaikki ulkomaan toiminnot sekä kotimaiset alakonserniyhtiöt. Scope 2 päästöt laskettu markkinaperusteisesti.

Päästöt*, tCO2e

	2019	2020	2021	Muutos
Scope 1: Toiminnan suorat päästöt	248,63	285,04	297,86	+4,5%*
Transmeri Group	17,09	16,31	21,89	+34,2%
Tytäryhtiöt	231,54	268,73	275,96	+2,7%
Scope 2: Ostetusta energiasta aiheutuneet päästöt*	532,18	3047,40	2 641,70	-13,3%
Transmeri Group	29,28	23,50	3,81	-83,8%
Ostettu sähkö	12,60	8,48	0,81	-90,5%
Ostettu kaukolämpö	16,68	15,02	3,00	-80,0%
Tytäryhtiöt	502,90	3 023,9	2 637,90	-12,8%
Ostettu sähkö	230,89	2 480,51	2 163,63	-12,8%
Ostettu kaukolämpö	272,01	543,39	474,27	-12,7%

Scope 3: Muut epäsuorat päästöt

Päästöjä ei ole vielä laskettu

Yhteensä	780,80	3 332,44	2 939,56	-11,8%
-----------------	---------------	-----------------	-----------------	---------------

*Scope 1 päästöjen kasvu vuodesta 2020 vuoteen 2021 selittyy pääosin seuraavista syistä

-Kasvanut liikevaihto ja vilkastunut liiketoiminta (liikkuminen) koronavuodesta 2020 koronavuoteen 2021

-Transmeri Groupin osalta kasvu johtuu työsuhdeautojen päästöjen kasvusta ja tähän on vuoden 2022 osalta jo reagoitu vaihtaen puolet työsuhdeautoista sähköautoihin

EU-taksonomia

Taksonomia on EU:n uusi kestävän rahoituksen luokittelujärjestelmä, jonka tavoite on määrittää millaiset taloudelliset toiminnot voidaan luokitella kestäviksi. Taksonomia sisältää tällä hetkellä kriteerit kahdelle ympäristötavoitteelle: ilmastonmuutoksen hillintä ja ilmastonmuutoksen sopeutuminen. Yritysten tulee raportoida kolme keskeistä mittaria, jotka kuvaavat yrityksen taksonomian mukaisuutta. Nämä ovat liikevaihto, investointikustannukset (capex) sekä operatiiviset kustannukset (opex). Ensimmäisen kerran taksonomian mukaisuudesta raportoidaan keväällä 2022. Raportointivelvoite koskettaa alkuvaiheessa vain pörssilistattuja suuria yrityksiä ja laajenee vaiheittain koskemaan yhä suurempaa joukkoa yrityksiä.

Transmeri Group on halunnut ymmärtää oman liiketoimintansa suhdetta EU-taksonomiaan, vaikka raportointivelvoite ei vielä sitä vaadi. Tämän vuoksi olemme tarkastelleet omaa liiketoimintaamme EU-taksonomiassa listattuja taloudellisia toimintoja ja kriteereitä vasten alkuvuodesta 2022. Liiketoimintamme on suureksi osaksi myynti- ja jakelutoimintaa, joka ei ole tällä hetkellä osa taksonomian julkaistuja ilmastokriteereitä. Liikevaihtomme vuodelta 2021 ei ole näin ollen taksonomian alaista.

Investoimme toimintamme ympäristöystävällisyyteen ja kehittämme liiketoimintaamme vähäpäästöisemmäksi. Investointikustannusten osalta taksonomia voi olla yhtiöllemme relevantti tulevinä vuosina, vaikka liikevaihtomme ei kohdistu taksonomian nykyisiin toimintoihin. Olemme tarkastelleet investointejamme taksonomiaa vasten. Vuonna 2021 toteutetut investoinnit eivät kohdistu taksonomiakriteereihin nostetuille toiminnoille ja eivät ole taksonomian mukaisia.

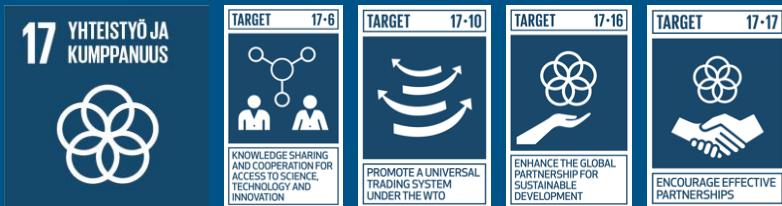
Seuraamme jatkuvasti taksonomian kehittymistä. Vuoden 2022 aikana on odotettavissa, että EU julkaisee kriteerit neljälle muulle ympäristötavoitteelle. Tulemme taksonomian laajentuessa ja kehittyessä tarkastelemaan uudestaan liiketoimintamme taksonomian mukaisuutta sekä kehittämään soveltuvin osin taksonomiaraportointiamme. Vaikka liiketoimintamme ei tällä hetkellä ole listattuna taksonomiassa, teemme jatkuvasti osana vastuullisuustyötämme toimenpiteitä, jotka kehittävät toimintamme kestävyttä. EU:n kuusi ympäristötavoitetta toimivat tärkeinä ohjenuorana kestävyuden huomioimisessa myös meidän liiketoimintamme kehittämisessä.



Yhteistyö ja kumppanuus

Ettinen liiketoiminta on meille tärkeää ja olemme sitoutuneet reiluun kilpailuun sekä noudattamaan kilpailulainsäädäntöä ja säännöksiä toiminnassamme kilpailijoiden, asiakkaiden, tavarantoimittajien ja muiden liikekumppaneiden kanssa. Pyrimme jakamaan tietoa ja kehittämään uusia toimintatapoja niin alueellisesti niissä maissa joissa toimimme kuin kansainvälisesti arvoketjumme kanssa yhteistyössä.


Edistämämme YK:n kestävän kehityksen tavoite ja alatavoitteet:



Yhteistyö ja kumppanuus

Teemme yhteistyötä niin konsernimme sisällä kuin ulkopuolisten tahojen kanssa toimintamme kehittämiseksi. Tämä pitää sisällään niin toimialakohtaista kuin sektorirajat ylittävää yhteistyötä. Jaamme tietoa viranomaisten, sertifiointitahojen, kuin yhteistyökumppaneidemme kanssa ja tuemme yhteistyökumppaneidemme vastuullisuustavoitteiden saavuttamista ja liiketoiminnan kehittämistä. Onnistumistamme tässä mittaamme mm. tytäryhtiöiden asiakastytyväisyyskyselyiden tuloksilla sekä asiakkailtamme ja muilta liikekumppaneiltamme saamamme spontaanin palautteen perusteella.

Omalla tuotannollamme on ISO 9001, ISO 14001, ISO 22716 sekä Ecocert sertifioinnit, joita varten tuotantolaitoksemme auditoidaan vuosittain. Vuonna 2021 kotimaisten tytäryhtiöidemme toimintaa ja tuotteita auditointiin kaikkiaan **kuusi** kertaa (2020: neljä). Kansainvälisen sosiaalisen vastuun järjestelmän amfori BSCI:n jäsenenä toimivat tytäryhtiömme auditoidivat säännöllisesti useita tavarantoimittajiaan ja ovat mukana kehittämässä toimittajien toimintaa entistä vastuullisemmaksi.

Vastuullisuus- teema	Vastuullisuus näkökohta	Vastuullisuustavoite	Mittari	Toimenpiteet vuonna 2021	Tavoitteet ja toimenpiteet 2022
17 YHTEISTYÖ JA KUMPPANUUS 	Sidosryhmät	Pyrimme aktiiviseen sidosryhmäyhteistyöhön sekä toimialakohtaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön.	Auditointien lukumäärä Asiakastytyväisyys Yhdistykset	Liityimme Kaupan Liiton vastuullisuusvaliokunnan jäseneksi. Jatkoimme FIBS Ry:n Pro-jäsenenä. Toteutimme auditoinnin uudelle siivousalan toimittajalle.	Jatkamme Kaupan Liiton ja FIBS ry jäsenenä.
	Synergiat	Edistämme konsernin sisäistä tiedon ja osaamisen jakamista yritysvastuun ja kestävä kehityksen saralla.		FIBS Ry:n koulutukset ja materiaalit saatavilla kaikille työntekijöille. Konsernin vastuullisuustyöryhmän kokoukset.	Nostamme henkilöstölle säännöllisesti esille yritysvastuun ja kestävä kehityksen aiheita.

Vuonna 2021 konserniyhtiömme tekivät vapaaehtoisesti aktiivista yhteistyötä useissa järjestöissä ja yhdistyksissä:

- amfori BSCI
- Kaupan Liiton vastuullisuusvaliokunta
- FIBS Ry
- ResponsibleCare –ohjelma

Case

Transmeri lahjoitti 100 000 € CoastClim-tutkimuskeskukselle tukeakseen Itämeren elpymistä

Transmeri on tehnyt 2021 lahjoituksen Helsingin yliopiston CoastClim-keskukseen, joka on uusi monitieteinen rannikkoekosysteemi- ja ilmastotutkimuksen keskus. Keskus tuo ensi kertaa Itämeren alueella yhteen meriekologian, biogeokemian ja ilmakedätkimykseen asiantuntijat. CoastClim toimii osana yliopiston Hangon Tvärminnessä toimivaa eläintieteellistä tutkimusasemaa. CoastClimin tarkoituksena on tuottaa yhtenäistä tietoa siitä, millaisessa vuorovaikutuksessa Itämeren ja sen rannikkoympäristöjen prosessit sekä ilmakedä ovat, ja mitä tämä merkitsee ilmastolle.

CoastClim valikoitui lahjoituksen kohteeksi, kun Transmeri etsi vastuullisuutta edistävää hanketta, joka tukisi parhaiten yrityksen arvoja. Lahjoituksen ajankohdan aikaan on konsernilla myös merkkipaalu, kun yhteistyö SC Johnson -yhtiön kanssa on kestänyt 90 vuotta. SC Johnson tekee merkittävästi vastuullisuustyötä esimerkiksi merien suojeluun liittyen, ja lahjoitus onkin tavallaan myös lahja tälle pitkäaikaiselle yhteistyölle ja osoitus samanlaisesta arvomaailmasta konsernin yrityksissä.

Lisää CoastClim –keskuksesta voit lukea heidän kotisivuiltaan
www.coastclim.org



© Alf Norkko

”

*Toivomme lahjoituksemme edistävän
meille kaikille tärkeän Itämeren elpymistä
siten, että luonnon monimuotoisuus säilyy
myös tuleville sukupolville.*

- Sari Rosin
Toimitusjohtaja
Oy Transmeri Ab

A person wearing a blue nitrile glove is pouring a white liquid from a white plastic jug into a large, circular, stainless steel industrial tank. The tank is part of a larger piece of machinery with various pipes and a motor. The person is wearing dark pants and black sneakers. The background shows a concrete floor with some rust and other industrial components.

Transmeri
GROUP

RAPORTOINTIPERIAATTEET

Raportointiperiaatteet

Tämä on Transmeri-konsernin toinen vastuullisuusraportti. Raportti kokoa yhteen tietoa konsernimme yritys vastuutyön rakenteista, tavoitteista sekä toimenpiteistä ja on konsernin hallituksen hyväksymä. Tämä on ensimmäinen vuosi kun raportoimme viitaten kansainväliseen GRI-raportointistandardiin. Raportointijakso on 1.1.–31.12.2021 ja julkaisemme raportin vuosittain.

Raportointimme kattaa sosiaalisen ja ympäristövastuun lukujen osalta emoyhtiömme Transmeri Groupin lisäksi konsernin kotimaiset suorat tytäryhtiöt, jotka on esitetty liilalla värillä oheisessa konsernirakennekaaviossa. Taloudelliset luvut kattavat koko Transmeri-konsernin toiminnan. Pyrimme laajentamaan raportointiamme vaiheittain tulevina vuosina myös sosiaalisen ja ympäristövastuun näkökohdista koko konsernin laajuiseksi.

Vastuullisuusmittareiden laskentaperiaatteet

Ettinen liiketoiminta: Eettisten toimintaperiaatteiden eli Code of Conductin koulutusaste kuvastaa sitä prosenttiosuutta konsernin aktiivisista työntekijöistä, jotka ovat saaneet perehdytyksen ja sitoutuneet noudattamaan konsernin uusia eettisiä toimintaperiaatteita. Aktiivisilla työntekijöillä tarkoitetaan henkilöitä, jotka eivät ole esimerkiksi opinto-, perhe-, tai muilla vapailta taikka muusta syystä poissa töistä.

Kestävät hankinnat: Mittari, jolla seuraamme edistymistämme tämän vastuullisuusnäkökohdan saralla on yhteistyökumppanin eettisten toimintaohjeidemme eli Supplier Code of Conduct:in kattavuus osana hankinta- ja yhteistyösopimuksia. Kattavuutta kuvaa prosenttiosuus hankintakuluista, jotka ovat konserniyhtiöiden yhteistyökumppaneille suunnattujen eettisten toimintaohjeiden tai vastaavien toimintaperiaatteiden piirissä. Vastaavat toimintaperiaatteet voivat olla esimerkiksi BSCI Code of Conduct tai yhteistyökumppanilla todennetusti käytössä oleva oma Code of Conduct, joka vastaa sisällöltään konserniyhtiöiden Supplier Code of Conduct:ia. Yhteistyökumppanin eettiset toimintaohjeet pyritään lähtökohtaisesti viemään osaksi kaikkia hankintoja, jotka tulevat riskimaista tai ylittävät 15 000€ vuosittaisen kulutuksen rajan. Tämän rajan ylittävä yhteistyökumppani on mahdollista rajata tavoitteen ulkopuolelle vain tarkkaan perustellusta syystä.

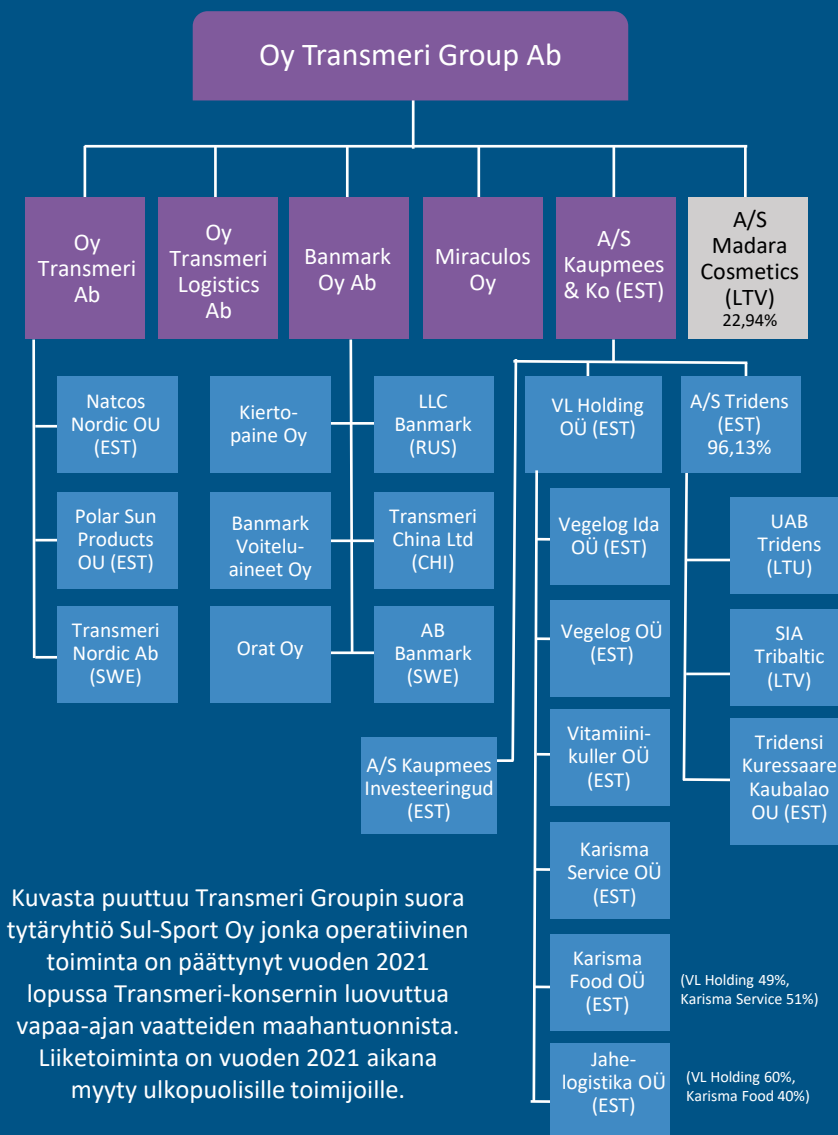
Työturvallisuus: Tämän vastuullisuusnäkökohdan mittarina toimii työtaturmien lukumäärä. Laskennassa on huomioitu kaikki vakuutusyhtiölle raportoidut tapaturmat riippumatta siitä, onko tapaturmasta aiheutunut poissaolo vai ei.

Työterveys: Ilmoitettu sairauspoissaoloprosentti on laskettu jakamalla poissaolotunnit teoreettisten työtuntien määrällä.

Henkilöstön hyvinvointi: Työhyvinvoinnin mittarina toimii konsernin suorissa kotimaisissa tytäryhtiöissä säännöllisesti järjestettävästä henkilöstötutkimuksesta saatava PeoplePower-indeksi, joka mittaa ja yhdistää useita työtyytyväisyyden osa-alueita, kuten sitoutumista ja johtamista.

Ilmastonmuutos: Transmeri-konserni seuraa Greenhouse Gas –protokollan laskentaperiaatteita. Ulkomaan toimintomme sekä kotimaiset alakonserniyhtiömme eivät vielä sisälly laskentaan. Päästölaskennan operatiivinen rajaus sisältää tällä hetkellä GHG-protokollan mukaiset scope 1 ja 2 -päästökategoriat, mutta ei vielä scope 3 –lukuja. Energiankulutuksen luvut tytäryhtiöt saavat suoraan omilta energiayhtiöiltään. Päästölaskennassa käytetyt päästökertoimet ovat Defran päästökertoimet (scope 1), energiayhtiöiden kertoimet (scope 2) tai Energiaviraston, tilanteissa joissa energiayhtiötä ei tiedetä. Sovellamme päästölaskennassamme varovaisuusperiaatetta ja olemme käyttäneet ulkopuolisen konsulttitoimiston palveluita päästölaskennan toteuttamisessa.

Konsernirakenne ja vastuullisuusraportin rajaus. Violetilla merkityt yhtiöt on sisällytetty vuoden 2021 raportointiin



Kuvasta puuttuu Transmeri Groupin suora tytäryhtiö Sul-Sport Oy jonka operatiivinen toiminta on päätynyt vuoden 2021 lopussa Transmeri-konsernin luovuttua vapaa-ajan vaatteiden maahantuonnista. Liiketoiminta on vuoden 2021 aikana myyty ulkopuolisille toimijoille.

GRI-indeksi

GRI Standardin käyttäminen	Oy Transmeri Group Ab on raportoinut tässä GRI-sisältöindeksissä mainitut tiedot ajalta 1.1.-31.12.2021 viitaten GRI-standardeihin.
GRI 1 käyttäminen	GRI 1: Foundation 2021

TUNNUS	SIJAINTI	Kommentit / Lisätietoa
GRI 2: Yleinen sisältö		
Organisaation tiedot ja raportointikäytäntö		
2-1 Organisaation tiedot	s. 7	
2-2 Organisaation vastuullisuusraportointiin kuuluvat entiteetit	s. 45	Raportoitu osittain.
2-3 Raportointijakso, julkaisu tiheys ja yhteystiedot	s. 45	Raportoitu osittain.
2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa		Ei merkittäviä muutoksia.
2-5 Raportin varmennus		Raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu..
Toiminnot ja henkilöstö		
2-6 Liiketoiminnot, arvoketju ja muut liikesuhteet	s. 7, 8, 18, 30	
2-7 Henkilöstö	s. 25, 26	Tiedot raportoitu osittain.
2-8 Työntekijät, jotka eivät ole yrityksen työntekijöitä		Organisaation työn suorittaa pääosin omat työntekijät. Kausivaihtelua tapahtuu tuotantolaitoksessamme Vantaalla (Transmeri Logistics)
Hallinto		
2-9 Hallintorakenne	s. 14	Raportoitu osittain.
2-10 Hallituksen valinta	s. 14	Raportoitu osittain.
2-11 Ylimmän hallintoelimen puheenjohtaja		Konsernin hallituksen puheenjohtaja ei ole konsernin toimitusjohtaja tai muussa johtavassa asemassa oleva henkilö organisaatiossamme
2-12 Ylimmän hallintoelimen rooli vaikutusten hallinnan valvonnassa	s. 14	Raportoitu osittain.
2-14 Ylimmän hallintoelimen rooli vastuullisuusraportoinnissa	s. 19, 46	

TUNNUS	SIJAINTI	Kommentit / lisätietoa
Strategia, politiikat ja käytännöt		
2-22 Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	s. 9, 10, 20-21	
2-23 Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	s. 27-31, 42, 45	Raportoitu osittain.
2-24 Periaatteiden jalkautus	s. 27-31, 42	Raportoitu osittain.
2-25 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi	s. 29	Raportoitu osittain.
2-26 Mekanismit neuvojen pyytämiseen ja huolenaiheiden esittämiseen	s. 29, 30	
2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen		Konsernissa tutkittu 1kpl väärinkäytösepäily vuonna 2021
2-28 Jäsenyhdistykset	s. 18, 42	
Sidosryhmien osallistaminen		
2-29 Lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen	s. 17, 18	
2-30 Työehtosopimukset		Kaikki työntekijät kuuluvat työehtosopimuksen piiriin Suomessa
Olennaiset näkökohdat		
3-1 Prosessi olennaisten näkökohtien määrittämiseksi	s. 19	Raportoitu osittain
3-2 Olennaiset näkökohdat	s. 22-43	
3-3 Olennaisten näkökohtien hallinta	s. 22-43	Raportoitu osittain
Taloudelliset standardit		
GRI 201: Taloudelliset tulokset		
201-1 Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen	s. 26, 35	
GRI 203: Väilliset taloudelliset vaikutukset		
203-2 Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	s. 43	
GRI 205: Korruptionvastaisuus		
205-1 Liiketoiminnot, joiden korruptioon liittyvät riskit on arvioitu		Korruptionriskien arviointi on osa konsernin riskien arviointimenettelyä ja kattaa kaikki toiminnot.
205-2 Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	s. 27-30	
205-3 Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet		Ei tapauksia vuonna 2021.
GRI 206: Kilpailun rajoittaminen		
206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet		Ei tapauksia vuonna 2021.

TUNNUS	SIJAINTI	Kommentit / lisätietoa
Ympäristöstandardit		
GRI 302: Energia		
302-1 Organisaation oma energiankulutus	s. 38, 39 , 45	
302-4 Energiankulutuksen vähentäminen	s. 38, 39 , 45	
GRI 305: Päästöt		
305-1 Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)	s. 38, 39 , 45	Raportoitu osittain.
305-2 Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	s. 38, 39 , 45	Raportoitu osittain.
305-3 Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)		Raportoidaan 2022.
305-5 Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	s. 38, 39	Raportoitu osittain.
Sosiaaliset standardit		
GRI 403: Työterveys- ja turvallisuus		
403-1 Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmät	s. 25, 32	
403-2 Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi, tapauksien tutkinta	s. 32	Raportoitu osittain.
403-5 Työntekijöiden koulutus työterveyteen ja -turvallisuuteen	s. 32	
403-8 Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät		Suomessa työterveyshuollon piiriin kuuluvat kaikki vakinaisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät riippumatta työsopimuksen mukaisista työtunneista
403-9 Työhön liittyvät tapaturmat	s. 32, 45	Raportoitu osittain
403-10 Työstä aiheutuneet vahingot terveydelle	s. 32, 45	Raportoitu osittain

TUNNUS	SIJAINTI	Kommentit / lisätietoa
GRI 404: Koulutus ja osaamisen kehittäminen		
404-2 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	s. 32	Henkilöstöjohtajan katsaus
GRI 405: Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet		
405-1 Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	s. 25	Ei raportoida
GRI 406: Syrjinnän kieltö		
406-1 Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet		Ei tapauksia vuonna 2021.
GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus		
416-2 Asiakkaiden terveys ja turvallisuus		Ei rikkomuksia vuonna 2021 oman tuotannon osalta.
GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio		
417-3 Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset		Ei tapauksia vuonna 2021.



Kiitos.

Transmeri

GROUP

Yhteydenotot raporttiin liittyen:
yritysvastuu@transmeri.fi

Oy Transmeri Group Ab
PL 50
02600 Espoo
www.transmerigroup.fi