



Transmeri  
GROUP

# Vastuullisuusraportti 2022

# Sisällysluettelo

## Transmerin tarina

- 3 Transmeri-konsernin esittely
- 6 Omistajien tervehdys
- 7 Toimitusjohtajan katsaus

## Vastuullisuus Transmeri-konsernissa

- 9 Vastuullisuuden johtaminen
- 10 Transmeri Group:  
Pääomasijoittaminen ja tukitoiminnot
- 11 Vastuullisuus tytäryhtiöissä 2022
- 12 Sidosryhmät ja vuorovaikutus
- 13 Vastuullisuusohjelma ja –tavoitteet 2020-2025

## Toimenpiteet ja tulokset vuonna 2022

- 16 Ihmisarvoista työtä
- 23 Talouskasvua
- 25 Ilmastotekoja
- 30 Yhteistyö ja kumppanuus
- 31 Tuki Ukrainan hyväksi

## Raportointi- periaatteet

- 33 Raportointiperiaatteet
- 35 GRI-indeksi

# Transmeri GROUP

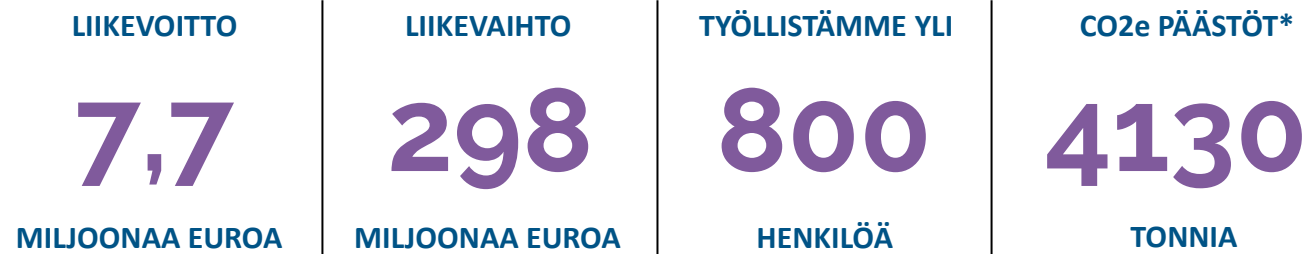
**Gunnar Didrichsen perusti vuonna 1928 Transmerin, jolla on pitkät perinteet onnistuneiden tuotelanseerauksien ja merkittävien markkina-asemien luomisessa. Transmeri-konserni on kasvanut suomalaisesta perheytyksestä kansainväliseksi pienten ja keskisuurten yritysten monialakonserniksi.**

Lue lisää Transmerin tarinasta: [transmerigroup.fi/tarina](https://transmerigroup.fi/tarina)

Tässä raportissa esittelemme toimintaamme koko konsernin näkökulmasta. Tarkempia tietoja yksittäisten konserniyhtiöiden toiminnasta pääset lukemaan heidän kotisivuiltaan ja yhtiöiden omasta raportoinnista.



## Transmeri-konserni lyhyesti

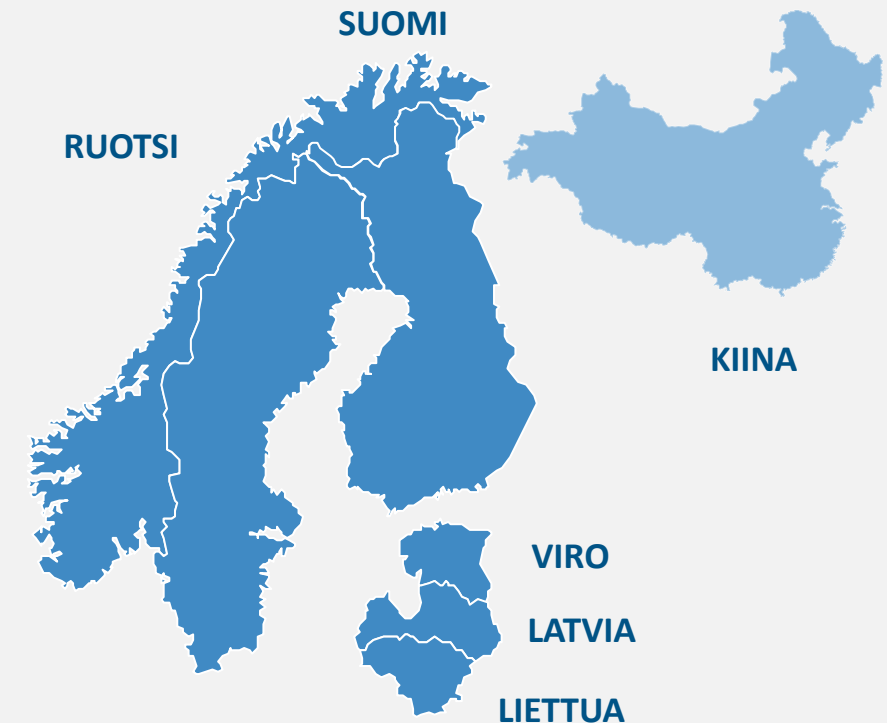


## Kansainvälisyys

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 ulkomaantoimintojen osuus konsernin koko liikevaihdosta oli noin 70 prosenttia.

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

## Maat joissa toimimme



\*Sisältää Suomen ja Baltian kaikkien tytäryhtiöiden Scope 1 ja 2 päästöt sekä Scope 3 osalta töihin matkustamisen, liikematkustuksen sekä kuljetukset.

## Pienen suuren monialakonsernin kasvu

Olemme suomalainen perheyhtiö, josta on vuosien saatossa kasvanut pienistä ja keskisuurista yrityksistä koostuva kansainvälinen monialakonserni. Transmeri-konserni alakonserneineen koostuu tänä päivänä lähes kolmestakymmenestä pienestä ja keskisuuresta yrityksestä.

## Tuoteportfolion kehittäminen

Maahantuotavien päämiest tuotteiden lisäksi tuoteportfolioon kuuluu useita omia tuotemerkkejä.

Omien tuotemerkkiemme valmistukseen ja ominaisuuksiin konserniyhtiöillämme on luonnollisesti täysi päätäntävalta, mutta päämiest tuotteiden 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.

### Konsernin emoyhtiö ja sisäinen palvelukeskus Oy Transmeri Group Ab

| Oy Transmeri Ab<br>al konserni  | Oy Transmeri<br>Logistics Ab  | Banmark Oy Ab<br>al konserni  | Miraculos Oy  | AS Kaupmees & Ko<br>al konserni  |
|---|---|---|---|--|
|  <p><b>Päivittäistavara ja kosmetiikka</b></p> <p>Päivittäistavara- tuotteiden, kosmetiikan ja luonnonkosmetiikan maahantuojia ja markkinoija Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa.</p> |  <p><b>Teknokemian valmistus</b></p> <p>Tuotekehitys-, hankinta- ja valmistuspalvelut sekä kattavat logistiikka- palvelut hygienia-, kosmetiikka- ja kampaamotuotteille, kodin puhdistusaineille sekä teollisuuden pesuaineille.</p> |  <p><b>Teollisuustuotteet ja -laitteet</b></p> <p>Suomen johtavia paperiteollisuuden erikoiskemikaali-toimittajia. Toimintaa myös petrokemia-, bioenergia-, elintarvike- ja prosessiteollisuuden puolella.</p> |  <p><b>Kampaamotuotteet ja -palvelut</b></p> <p>Vastuullista hiuskosmetiikkaa kampaamoalan ammattilaisille ja kuluttajille. Monimuotoisuuden ja hyvien hiuspäivien puolesta.</p> |  <p><b>Elintarvikkeiden tukkukauppa</b></p> <p>Viron suurin elintarvike- palveluteollisuuden tukkukauppa sekä johtava toimija Cash &amp; Carry -sektorilla.</p> |
| <a href="http://www.transmeri.fi">www.transmeri.fi</a>  | <a href="http://www.transmerilogistics.fi">www.transmerilogistics.fi</a>  | <a href="http://www.banmark.fi">www.banmark.fi</a>  | <a href="http://www.fourreasons.fi">www.fourreasons.fi</a>  | <a href="http://www.kaupmees.ee">www.kaupmees.ee</a>   |

Lisätietoja yritysvastuutyöstä löydät yhtiön omilta verkkosivuilta.

# Omistajien tervehdys

**Uskomme, että toiminnallamme, niin yrityksenä kuin yksilöinä, on vaikutusta tulevaisuuteemme. Ajat ovat vaikeat – ilmastonmuutos ja sodan vaikutukset näkyvät arjessamme – tulevaisuus voi tuntua synkältä.**

Uskomme kuitenkin, että on toivoa paremmasta tulevaisuudesta. Tämänhetkinen tilanne on esimerkiksi nopeuttanut uusiutuvan energian käyttöönottoa ja järkeistännyt yritysten ja yksityishenkilöiden energian käyttöä. Uskomme että yritykset ottavat vastuullisempia askeleita päivä päivältä. Vastuullisuus on uusi normi, jota ilman yrityksillä on haasteellista toimia kannattavasti pitkällä tähtäimellä.

Uskomme myös, että yksilöllisillä teoillamme on merkitystä. Elämme ajassa, jossa mukavuuskulttuuri hallitsee. Suosimme helpoimpia ratkaisuja, vaikka ne eivät aina ole kestävimpiä ympäristön kannalta. Suurin haaste tuleekin olemaan käyttäytymisemme muuttaminen.

Sekä yrityksenä että yksilöinä meidän tulee yrittää parhaamme näyttämällä hyvää esimerkkiä ja inspiroimalla muita vastuullisempiin tekoihin. Tapoja on lukuisia – jokaisella valinnalla voi vaikuttaa.

Omistajina päätimme viime vuonna tukea Ukrainaa 100 000 eurolla. Sen lisäksi tytäryhtiömme Kaupmees on lahjoittanut kaikkien ukrainalaisten tuotteidensa myyntikatteen Ukrainan hyväksi. Summa ylittää myös 100 000 euron rajan. Kaupmeesin 30-vuotis-syntymäpäivälahjaksi lahjoitimme vielä 50 000 euroa Ukrainalle. Transmeri on myös tapansa mukaan tukenut Didrichsenin taidemuseon toimintaa.

Meille omistajina on tärkeää, että yrityksemme panostavat vastuulliseen tuotantoon, vastuullisiin tuotteisiin ja vastuullisiin prosesseihin. Sen tulee olla osa identiteettiämme.

Olemme kiitollisia henkilökunnallemme kaikista toimenpiteistä joita on jo toteutettu viime vuosina ja suunniteltu tuleville vuosille.



**Stefan Didrichsen**  
Omistaja



**Niclas Didrichsen**  
Omistaja



**Maria Enlund**  
Omistaja



**Jenny Didrichsen**  
Omistaja



**Jannica Björkqvist**  
Omistaja



**Christian Didrichsen**  
Omistaja

# Toimitusjohtajan katsaus

**Vuosi 2022 oli liiketoiminnan ja vastuullisuustyön kannalta poikkeuksellisen haastava ja yllätyksellinen.** Pandemia rajoitti edelleen kohtaamisia vaikeuttaen liiketoimintaa. Yhdessä inflaation ja erityisesti energian hinnannousun kanssa se nosti vastuullisuustyöhönkin uudenlaisia kysymyksiä myös henkilöstön jaksamiseen liittyen.

Venäjän aloittama hyökkäyssota Ukrainassa Helmikuussa vaikutti merkittävästi konsernin toimintaan. Luovuimme kolmekymmentä vuotta Venäjällä kannattavasti toimineesta tytäryhtiöstä. Lopetimme myös kaiken viennin Venäjälle. Raaka-ainehankinnoille etsittiin korvaavat lähteet. Välittömästi sodan alettua lahjoitimme Ukrainan tueksi 100.000 euroa. Vuoden mittaan konsernin lahjoitukset kohosivat yli 300.000 euron.

Vastuullisuus on aina ollut tärkeää Transmeri-konsernille. Määrätietoisien työn päästöjen vähentämiseksi aloitimme vuonna 2020. Vuonna 2022 laajensimme päästölaskentaa koskemaan aiempien Scope 1 ja Scope 2 päästöjen osalta nyt myös Scope 3:n liikematkustusta, maksamaamme rahtia sekä töihin matkustamista. Tähän mennessä olemme onnistuneet vähentämään Suomen ja Viron suorien tytäryhtiöiden osalta Scope 1 ja 2 päästöjä vuodesta 2020 yli 80%, eli yli 2650 tCO<sub>2</sub>e/v. Samassa ajassa konsernin emoyhtiön päästöt ovat vähentyneet 57% (sisältää myös aiemmin mainitut Scope 3 päästöt). Jäljelle jääneet päästöt (29 tCO<sub>2</sub>e) olemme kumonnet ilmastoyhtiö Compensaten avulla ja tukeneet hiilinieluja Hiilipörssin kautta.

Baltiassa alakonsernimme teki merkittäviä investointeja aurinkoenergiaan, mikä säästää 485 tCO<sub>2</sub> vuodessa.

Transmeri-opiston merkittävä panostus henkilökunnan koulutukseen huipentui vuonna 2022 päättyneeseen konsernin laajuisen esimiesten JYEAT-koulutuksen todistusten jakoon ja päätösjuhlaan. Toistakymmentä konsernin ahkeraa ja motivoitunutta esimiestä kehitti osaamistaan työn ohella yli vuoden kestäneessä koulutuksessa.

Henkilökunnan hyvinvointiin ja mahdollisimman hyviin työskentelyolosuhteisiin panostettiin myös laajentamalla konsernin whistleblowing-kanavaa Baltian toimintoihin.

Kolmannen vastuullisuusraporttimme ilmestyessä on helppo havaita muutos koko organisaatiossamme. Vastuullisuudesta on tullut osa meidän kaikkien arkea kaikissa liiketoimintapäätöksissämme. Kiitos asenteiden kehittymisestä kuuluu kaikkien konserniyhtiöiden vastuullisuustyötä tekeville. Haluan lisäksi kiittää koko konsernin henkilökuntaa vastuullisuuden aktiivisesta huomioimisesta arjessa sekä omistajiamme entistä vastuullisempaan liiketoimintaan kannustamisesta ja sen mahdollistamisesta.

*Kari Leimola*

Toimitusjohtaja



***Vastuullisuudesta on tullut osa meidän kaikkien arkea kaikissa liiketoimintapäätöksissämme.***

– Kari Leimola

# Vastuullisuus Transmeri- konsernissa





# Hallintotapa ja vastuullisuuden johtaminen

## Yhteistyö emoyhtiön ja tytäryhtiöiden välillä on tiivistä

**Ylimmät toimielimet Transmeri-konsernissa ovat konsernihallitus sekä hallintoneuvosto, jonka muodostavat omistajasuvun jäsenet.**

**Konsernihallituksen tehtäviin kuuluvat emoyhtiön osalta hallitukselle lakisäätteiset 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 toimielimenä 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 omille emoyhtiöilleen, 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.

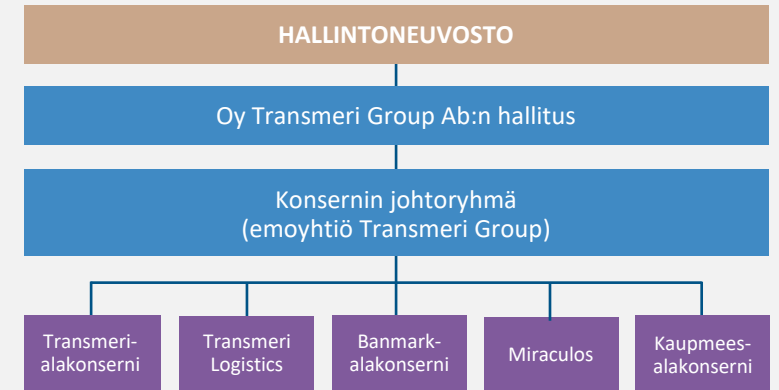
## Vastuullisuus kiinteä osa arjen tekemistä

Transmeri-konsernin vastuullisuusohjelmaa johtaa vastuullisuusjohtaja. Hänellä on tukenaan vastuullisuuden ohjausryhmä, joka koostuu kolmen yhtiön toimitusjohtajista. Tämä ohjausryhmä kokoontuu kolmen kuukauden välein ja hyväksyy myös vuosittaisen vastuullisuusraportin.

Kaikissa suorissa tytäryhtiöissä on vastuullisuudesta vastaava henkilö, joka on myös yhtiön johtoryhmän jäsen. Konsernin vastuullisuusjohtaja kokoontuu heidän kanssaan kahden kuukauden välein. Näissä kokoontumisissa käydään läpi vastuullisuusohjelman tavoitteiden edistymistä, mahdollisia haasteita, ajankohtaisia asioita ja näkymiä seuraavien kuukausien osalta.

Konsernin toimitusjohtaja ja vastuullisuusjohtaja antavat säännöllisesti päivityksen vastuullisuusohjelman tilasta myös konsernihallitukselle.

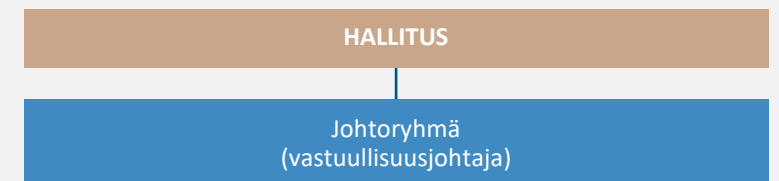
## Konsernitason hallinto- ja raportointiketju



## 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](http://www.transmerigroup.fi)



## CASE: Atk-kierrätys

**Konserni kerää eri toimipisteiltä kaikki vanhat laitteet ja uusiokäyttää ne tai vie laitteet kierrätettäväksi.**

Vuonna 2022 kerättiin 214 laitetta joista 164 kpl uusiokäytettiin ja loput kierrätettiin. Kokonaisuudessaan kierrätettyjen laitteiden osalta tämä tarkoitti

**16 806 kg CO2e päästöjen säästämistä\*.**

\*Nämä GHG-protokollan Scope 3:n ostetut tuotteet ja palvelut eivät vielä sisälly Transmeri-konsernin päästölaskentaan.

# Vastuullisuus tytäryhtiöissä

## Vuoden 2022 kohokohtia

Lisätietoja yritys vastuutyöstä ja 2022 vastuullisuusraportin löydät kunkin yhtiön omilta verkkosivuilta.

### AS Kaupmees & Ko

760 aurinkopaneelia ensimmäisessä aurinkovoimalassa. Paneelien teho on 200 000kW, mikä säästää 485 tCO2 vuodessa.

[www.kaupmees.ee](http://www.kaupmees.ee)



### Oy Transmeri Logistics Ab

Uudet pakkauslinjainvestoinnit parantavat työturvallisuutta, tehokkuutta ja tuotteiden laatua, jolloin hävikin määrä pienentyy. Ensimmäinen yhteisrobotti vähentää raskaita nostoja tuotannossa ja logistiikassa.

[www.transmerilogistics.fi](http://www.transmerilogistics.fi)



### Miraculos Oy

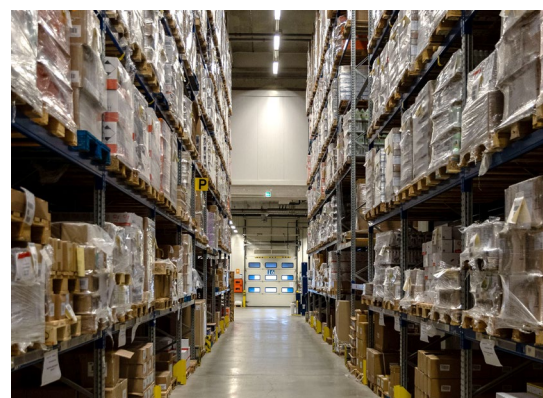
Kierrätysalumiinipakkaukset Four Reasons Optima 100 ml -virituubeissa otettiin käyttöön toukokuussa 2022. 49 % Four Reasons -tuotteiden muovipakkauksista on biopohjaista tai kierrätysmuovia.

[www.fourreasons.fi](http://www.fourreasons.fi)

### Oy Transmeri Ab

Valikoima laajentui vastuullisemmilla tuotteilla kuten N°1 de CHANEL sarjalla. Yli 25 000 tuotelahjoitusta vähävaraisille, asunnottomille, pakolaisapuun sekä Ukrainaan.

[www.transmeri.fi](http://www.transmeri.fi)



### Banmark Oy

Banmark aloitti EcoVadis-sertifiointin marraskuussa 2022. Maaliskuussa 2023 Banmark saavutti EcoVadis Silver-tason sertifiikaatin.

[www.banmark.fi](http://www.banmark.fi)



# Sidosryhmät ja vuorovaikutus

**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**. 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.

Rakentaessamme vastuullisuusohjelmaa 2020 kartoitimme olennaisten sidosryhmiemme näkemyksiä, ja sisällytimme niitä osaksi ohjelmaamme ja tavoitteitamme. 2022 toteutimme uudistetun henkilöstökyselyn ja tavoitteenamme on toteuttaa kaikkien sidosryhmien kuulemisia vuoden 2023 aikana, ja tarvittaessa päivittää ja tarkentaa vastuullisuusohjelmaa näkemyksien pohjalta.

## Konsernin sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet

### Omistajat

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

### 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.

### Päämiehet

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

### Henkilöstö

Henkilöstökyselyn 2022 yhteydessä yritys vastuullisuusasioista esiin nousivat pakkausmateriaalien vastuullisuus ja kehittäminen, yrityksen arvojen näkyminen toiminnassa, työturvallisuus ja työterveys, kaikenlainen tasa-arvoisuus, sekä vakavarainen työnantaja.

### Yhteistyökumppanit

Tärkeimpiä yhteistyökumppaneitamme ovat tavarantoimittajat, logistiikkakumppanit ja palveluntarjoajat, joiden kanssa pyrimme jatkuvasti syventämään yhteistyötämme ja kehittymään yhdessä erityisesti toimitusketjun vastuullisuuden ja päästöjen vähentämisen osalta. Esimerkiksi logistiikkakumppanit tekevät jatkuvasti työtä vähentääkseen logistiikan aiheuttamia päästöjä.

### Yhteiskunta

Ilmastonmuutoksen hillitseminen ja maapallon ekologinen kantokyky näkyvät edelleen keskustelussa tärkeimpänä ja puhututtavimpana painopisteenä vastuullisuustoiminnassa. Nousevina aiheina ovat myös sosiaalisen vastuullisuuden puolelta työntekijöiden oikeudet sekä monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus. Toimintaympäristömme odottaa meiltä laillista ja luotettavaa liiketoimintaa, johon vastaamme toimimalla eettisesti sekä lainsäädäntöä ja muuta sääntelyä noudattaen.

# Vastuullisuusohjelman ankkurit

## Vastuullisuusteemojen tunnistaminen Transmeri-konsernissa

Transmeri-konsernin ensimmäinen virallinen vastuullisuusohjelma vuosille 2020-2025 on ankkuroitu YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin. Kannatamme kaikkien YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistämistä mutta olemme tunnistaneeet niin konsernimme kuin jokaisen tytäryhtiömme liiketoiminnan kannalta olennaisimmat kestävän kehityksen tavoitteet yhtiöidemme vastuullisuustyön ja -ohjelmien perustaksi.

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.

Konsernin strategisissa tavoitteissa valitut vastuullisuusteemat näkyvät mm. painotuksissa paikalliseen tuotantoon ja omiin tuotemerkkeihin. Näin voimme paremmin vaikuttaa toimitusketjun vastuullisuuteen ja tuotannon sekä tuotteiden ilmastovaikutuksiin.

## VASTUULLISUUSOHJELMAMME 2020-2025

### OLENNAINEN YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITE



### VASTUULLISUUSTEEMA

Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme

Autamme maailmaa saavuttamaan hiilineutraalius-tavoitteen

Yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa

### STRATEGISET TAVOITTEET

- Tuottoa pitkällä aikavälillä
- Maantieteellinen laajentuminen
- B2C

- Kestävä kehitys
- Omat tuotemerkit
- Paikallinen tuotanto




- Innovatiivinen yrityskulttuuri
- Digitalisaatio
- Synergiat

### VASTUULLISUUSTAVOITE

Yritysvastuu merkitsee meille ihmisistä ja ympäristöstä huolehtimisesta 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.

| Vastuullisuus-<br>teema   | Vastuullisuuden<br>näkökohta    | Vastuullisuustavoite  | Tavoitteen<br>laajuus | Toteuma vuonna 2022  |
|---|---------------------------------|---|-----------------------|--|
|    | <b>Eettinen liiketoiminta</b>   | 100% henkilöstöstä on saanut perehdytyksen eettisistä toimintaperiaatteista vuoden 2022 loppuun mennessä. | Koko konserni         | 99,5% koko henkilöstöstä globaalisti.  |
|   | <b>Kestävät hankinnat</b>       | 90% yhteistyökumppaneista on sitoutunut eettisiin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.           | Koko konserni         | 84% sitoutunut emoyhtiö Transmeri Groupissa, parhaissa suomalaisissa suorissa tytäryhtiöissä prosentti 90-97 välillä.  |
|   | <b>Työturvallisuus</b>          | Nolla työtaturmaa konserniyhtiöissä.  | Koko konserni         | 9 tapaturmaa   |
|   | <b>Työterveys</b>               | Konsernin sairauspoissaoloprosentti on alle 3% vuodessa.  | Koko konserni         | 3,69%  |
|   | <b>Henkilöstön hyvinvointi</b>  | Jokaisessa konserniyhtiössä eNPS vähintään 20.  | Koko konserni         | Transmeri-konsernin suomalaisten yhtiöiden eNPS oli 3 ja Transmeri Group emoyhtiön eNPS oli 44.  |
|   | <b>Kannattavuus &amp; kasvu</b> | Tulostavoite määritellään vuosittain.   | Koko konserni         | Liikevoitto 7,7 Me (+0,8 Me) ja liikevaihto 298 Me (+40,5 Me)  |
|   | <b>Sijoitustoiminta</b>         | Arvioimme jatkuvasti sijoitussalkkumme rakennetta ja yksittäisiä sijoituskohteita                         | Emoyhtiö              | Vuonna 2022 ei tehty erillistä arviointia. Edellisen arvioinnin mukaan (2021) salkun ESG rating arvosana on A ja salkku on parhaiden joukossa MSCI:n ESG ratingin osalta.                                      |
|  | <b>Ilmastonmuutos</b>           | Kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen hiilineutraalius vuoteen 2035 mennessä.                         | Koko konserni         | Emoyhtiön lasketut päästöt vähenivät 12% vuodesta 2021*, ja koko konsernin suorat päästöt yli 78%** (Suorat suomalaiset tytäryhtiöt ja Kaupmees).  |
|  | <b>Sidosryhmät</b>              | Pyrimme aktiiviseen sidosryhmäyhteistyöhön sekä toimialakohtaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön.          | Koko konserni         | Jatkoimme yhteistyötä Kaupan Liiton vastuullisuusvaliokunnassa ja FIBS ry jäsenenä.  |
|   | <b>Synergiat</b>                | Edistämme konsernin sisäistä tiedon ja osaamisen jakamista yritys vastuun ja kestävän kehityksen saralla. | Emoyhtiö              | Aktivoiduimme LinkedIn-viestinnässä, laajensimme päästölaskentaa koko konsernissa valittujen Scope 3 kategorioiden* osalta, ja aloitimme pakkausmateriaalitietojen yhä tarkemman tallentamisen järjestelmiimme |

# Toimenpiteet ja tulokset vuonna 2022



# Kannattava yhtiö pystyy kantamaan sosiaalista vastuuta

**Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua -tavoitteessa on kyse yritysvastuun sosiaalisesta ja taloudellisesta ulottuvuudesta.**

Tämän kestäväen 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.

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 kestäväen kehityksen tavoite ja alatavoitteet:**






# Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua

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 2022 tekojamme edistää ihmisarvoista työtä, sekä toimenpiteitä ja tavoitteitamme tuleville vuosille.**

| Vastuullisuusteema  | Vastuullisuus näkökohta        | Vastuullisuustavoite  | Mittari   | Edistyminen 2022  | Toimenpiteet ja välitavoitteet 2023   |
|---|--------------------------------|---|---|---|---|
| <b>8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA</b><br> | <b>Eettinen liiketoiminta</b>  | 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, %             | 99,5% koko henkilöstöstä globaalisti sitoutunut eettisiin toimintaperiaatteisiin. Jalkautus tytäryhtiöiden ulkomaisissa tytäryhtiöissä aloitettu.   | Eettiset toimintaperiaatteet ovat osana uusien työntekijöiden perehdytysprosessia ja varmistaaksemme tietämyksen, meillä on vuosittain toistuva koko konsernin laajuinen tilaisuus, jossa eettiset toimintaperiaatteet käydään läpi.                    |
|   | <b>Kestävät hankinnat</b>      | 90% konsernin yhteistyökumppaneista on sitoutunut konserniyhtiöiden Supplier Code of Conduct:iin tai vastaaviin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.   | Hankintakulujen osuus joka on eettisten toimintaperiaatteiden piirissä, %                             | Välitavoitteemme vuoteen 2022 loppuun mennessä oli sitouttaa 80% yli 150 000€ vuosikulut ylittävistä kotimaisista toimittajista SCoC piiriin. Saavutimme välitavoitteen konsernissa (84%), sekä suomalaisissa suorissa tytäryhtiöissä (90-97% välillä). | Supplier Code of Conduct:iin sitoutumisesta viestiminen ja työn aloittaminen Ruotsissa, Baltiassa ja Kiinassa (tavoitteen laajentaminen kattamaan kaikki maat, joissa konsernin yhtiöt ja heidän tytäryhtiönsä toimivat).                               |
|   | <b>Työturvallisuus</b>         | Nolla työtapaturmaa konserniyhtiöissä.  | Työtapaturmien lkm  | 2022: 9 työtapaturmaa   | Ylläpidämme ja kehitämme työturvallisuutta säännöllisin koulutuksin, joihin lukeutuvat mm. turvallisuuskävelyt ja ensiapukoulutukset. Lisäksi työterveysorganisaatio jatkaa kartoitusta toimenpiteistä tavoitteeseen pääsemiseksi.                      |
|   | <b>Työterveys</b>              | Konsernin sairauspoissaoloprosentti on alle 3% vuodessa.  | Sairauspoissaolo, %   | Sairauspoissaoloprosentti: 3,69%  | Jatkamme tukemalla toimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi, esimerkiksi tulemme järjestämään esihenkilöille koulutuksia, kuinka keskustella alaisten kanssa tilanteissa joissa paljon poissaoloja.   |
|   | <b>Henkilöstön hyvinvointi</b> | Jokaisessa konserniyhtiössä eNPS vähintään 20.  | eNPS-luku (mittaa työntekijöiden sitoutumista yritykseen sekä heidän tyytyväisyyttään organisaatioon) | eNPS-luku laskettiin ensimmäistä kertaa osana uudistettua henkilöstötutkimusta. Transmeri Group emoyhtiön eNPS oli 44 ja koko konsernin Suomessa 3.   | eNPS tavoitteena jokaisen konsernin yhtiön kohdalla 20. Signi-tutkimus nosti esiin työntekijöille merkityksellisiä asioita ja tietoa siitä, kuinka ne toteutuvat. Yhtiöittäin/osastoittain valittiin kehittämiskohteita, joita seurataan vuoden aikana. |

# Transmeri-konserni työnantajana

**Kaiken kaikkiaan kaksikymmentäneljä konserniyhtiötämme työllistävät yli 800 työntekijää vähittäis- ja tukkukaupan, kemian ja prosessiteollisuuden alalla.**

Vuonna 2022 Transmeri-konserni maksoi palkkoja ja palkkioita noin 26,3 miljoonaa euroa. Tämä oli 6,5% enemmän suhteessa vuoteen 2021, jolloin palkkoja maksettiin kaikkiaan 24,7 miljoonaa euroa. Vuonna 2022 maksamamme eläkevakuutusmaksut, sosiaaliturvamaksut, lakisääteiset vakuutusmaksut sekä muut työnantajamaksut ylsivät 6,6 miljoonaan euroon.

Konsernin kotimaisissa yhtiöissä työskentelee lähes 270 työntekijää. Vuoden 2022 aikana suurin osa heistä eli 95 % työskenteli vakituisessa työsuhteessa ja määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleviä oli 5 %.

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

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

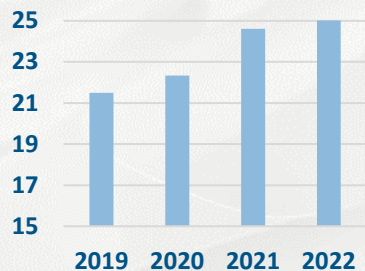


Yli kolmannes kotimaisten suorien tytäryhtiöidemme henkilöstöstä on **työskennellyt konsernissamme yli 10 vuotta.**

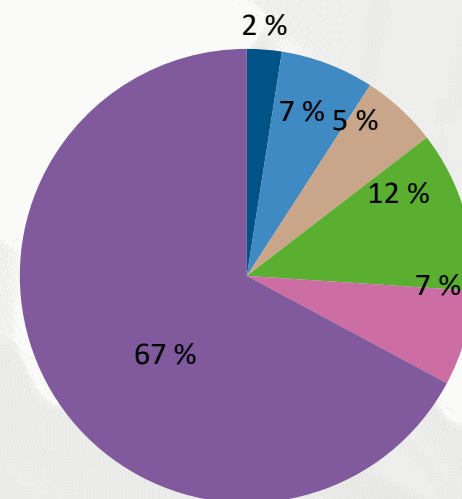
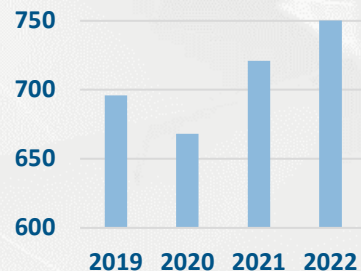
# Henkilöstön avainlukuja

## Työntekijöiden määrä konserniyhtiöittäin

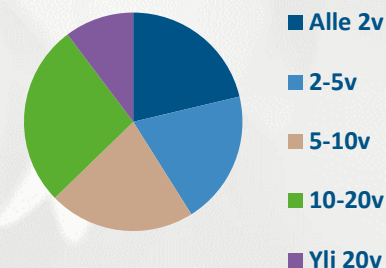
Maksetut palkat (M€),  
koko konserni



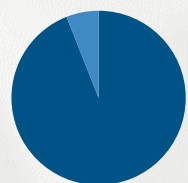
Henkilöstön määrä  
(FTE\*\*), koko konserni



Työsuhteiden pituus\*



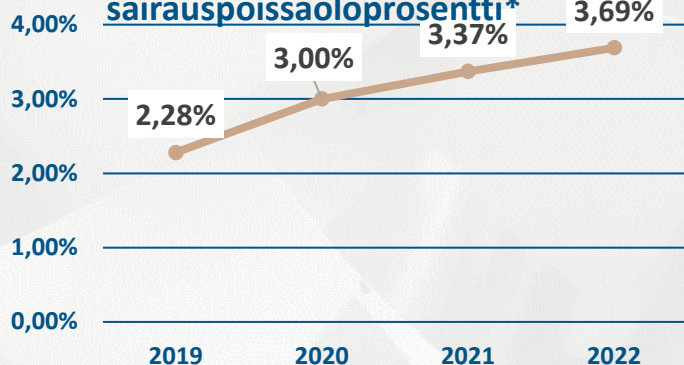
Työsuhteen muoto\*



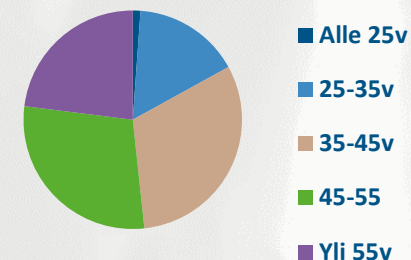
- Vakituinen
- Määräaikainen

Konsernin

sairauspoissaoloprosentti\*



Henkilöstön ikäjakauma\*



- Transmeri Group
- Banmark-alakonserni
- Miraculos
- Transmeri-alakonserni
- Transmeri Logistics
- Kaupmees-alakonserni

Tähdellä merkityt kaaviot sisältävät vain konsernin emoyhtiön ja neljä kotimaista tytäryhtiötä. Luvut eivät sisällä ulkomaan toimintoja tai kotimaisia alakonserniyhtiöitä.

\*\*Vuosilta 2020-2022 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. Sekä vanhat että uudet työntekijät ovat saaneet perehdytyksen eettisistä toimintaperiaatteista. 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. Kanavan kautta työntekijä tai ulkopuoliset sidosryhmämme voivat ilmoittaa mahdollisista epäilyksistään eettisten toimintaohjeidemme tai lainsäädäntömme vastaisesta toiminnasta. Vuonna 2022 kanavaan tehtiin yhteensä 2 ilmoitusta, jotka käsiteltiin määräajassa. Whistleblowing-kanava löytyy [verkkosivuiltamme](#), sekä tästä [linkistä](#).

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.



# Vastuullisuus arvoketjussa ja kestävät hankinnat

**Ettinen liiketoiminta on ollut pitkään yrityksemme kantavia arvoja ja toimitusketjun vastuullisuuden varmentaminen on meille tärkeää. Toimitusketjuun liittyvä tavoitteemme on, että 90 % konsernin yhteistyökumppaneista on sitoutunut konserniyhtiöiden Supplier Code of Conduct:iin tai vastaaviin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.**

Supplier Code of Conduct on yksi keino vastuullisuuden ja kestävien hankintojen johtamiseen. Vuonna 2022 84% emoyhtiö Transmeri Groupin toimittajista on sitoutunut konsernimme Supplier Code of Conduct:iin. Parhaimmissa kotimaisissa tytäryhtiöissä prosentti vaihtelee 90 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.

Osa konserniyhtiöstämme on jo pitkään toiminut mm. amfori BSCI yritysvaluverkoston jäsenenä, joka lähettää toimittajakyselyitä ja auditoi tavarantoimittajia riskimaissa, joissa on todettu olevan suurempi ihmisoikeusrikkomuksen riski.

Vuonna 2023 tavoitteenamme on konsernitasoisen riskikehikon rakentaminen, jota voidaan hyödyntää nykyisten toimittajien arvioinnissa sekä tulevaisuudessa myös toimittajavalinnoissa.

## Työturvallisuus ja sairauspoissaolojen seuraaminen

**Jokaisella työntekijällämme on oikeus turvalliseen työympäristöön ja haluamme, että kaikki pääsevät aina työpäivän päätteeksi ehjänä kotiin. Työtaturmien raportointimme pitää sisällään kaikki vakuutusyhtiölle raportoidut tapaukset, vaikka tapaturmasta ei olisi aiheutunut poissaoloa. Ylläpidämme työturvallisuutta säännöllisin koulutuksin, joihin lukeutuvat mm. turvallisuuskävelyt ja ensiapukoulutukset.**

**Vuonna 2022 työtaturmia suorissa kotimaisissa tytäryhtiössämme sattui 9 kappaletta (2021: 7).**

Konsernitason tavoitteemme on saavuttaa alle kolmen prosentin sairauspoissaolo. Kuten työtaturmien 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 konsernitasolla, jolloin luku sisältää enemmän henkilöitä.

**Vuonna 2022 konsernimme sairauspoissaoloprosentti suorissa Suomen tytäryhtiöissä oli 3,69 %. (2021: 3,4%).**



# Muutoksien vuosi 2022

**Vuosi 2022 näyttäytyi useiden muutoksien vuotena. Koronapandemian osalta näkymät muuttuivat vuoden aikana valoisammiksi, mutta henkilöstömme joutui kohtaamaan lukuisia yllättäviä muutoksia, joista suurimpana Ukrainan sodan vaikutukset niin työhön kuin myös henkilökohtaisesti. Jokapäiväisen elämän kallistuminen kosketti meistä jokaista ja nyt taaksepäin katsoessa myös työelämän haasteet ennen koronapandemiaa näyttäytyvät pienempinä kuin miltä ne silloin tuntuivat.**

Vuoteen mahtui kuitenkin myös monta hyvää asiaa. Taitotalon kanssa yhteistyössä suunnitellun johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon suoritti 11 esihenkilöä. Palautteet tutkinnosta olivat hyvät ja opiskelijoiden mielestä ylivoimaisesti parasta opiskeluissa oli konsernin eri yritysten kollegoiden kanssa käydyt keskustelut ja pohdinnat. Monialaisen konsernin laaja osaaminen ja eri toimialojen asiantuntemus näyttäytyi opiskelijaryhmässä konkreettisesti.

Työelämän muuttuessa voimakkaasti halusimme myös uudistaa henkilöstötutkimuksen. Halusimme selvittää mitkä asiat henkilöstöllemme ovat kaikkein merkityksellisimpiä, jotta voisimme varmistua oikeiden asioiden kehittämisestä. Vastausprosentti oli kokonaisuutena hyvä (78%) ja ylivoimaisesti merkityksellisimmäksi tekijäksi henkilöstömme nosti konsernitasolla mielekkäät työtehtävät. Tutkimuksessa selvitettiin myös kuinka valmis henkilöstömme on suosittelemaan yrityksiämme. Tulemme tekemään ennen vuosittaista seuraavaa laajaa mittausta pienemmän välimittauksen, jotta voimme varmistua sovittujen toimenpiteiden oikeellisuudesta. Suosittelemme indekseistä (eNPS) tuleekin jatkossa jokaiselle yhtiölle seurantaväline myös vastuullisuusraporttiin.

Lukuisat muutokset herättivät meidät myös pohtimaan kyvykkyyksiä. Millaista kyvykkyyttä ja osaamista meillä on ja mitä tulevaisuus meiltä vaatii. Strategiaa tukevien kyvykkyyksien kartoittaminen aloitettiin ja kartoittamista tullaan jatkamaan yhtiöittäin tänä vuonna.

Puhuimme paljon vuoden aikana uudistumiskyvystä ja sen tärkeydestä. Yksittäisenä teemana se on ollut ja tulee olemaan kaikkein tärkein. Yllättäviä muutoksia tulee varmasti jatkosakin. Mitä enemmän omaamme uudistumiskykyä yksilöinä sitä kilpailukykyisempiä ovat konsernimme eri yritykset. Hyvästä uudistumiskyvystä on hyötyä myös meille jokaiselle ihmisinä. Uskon haasteiden kasvattavan meitä ja katson valoisasti vuoteen 2023.

*Anne-Mari Huuhtanen*

HR-johtaja

***Mitä enemmän omaamme  
uudistumiskykyä yksilöinä sitä  
kilpailukykyisempiä ovat  
konsernimme eri yritykset.***

– Anne-Mari Huuhtanen



# Kannattava liiketoiminta ajaa investointeja

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

Vuonna 2022 konsernin liikevaihto oli 298,0 miljoonaa euroa (2021: 257,5 M€). Liikevaihdosta 30 % tuli Suomesta, 60 % Baltiasta, 2 % muista EU-maista ja 8 % EU:n ulkopuolelta. Konsernin liikevaihto kasvoi 15,7% edellisen vuoden liikevaihdosta. Keskeisin liikevaihdon kasvuun vaikuttanut tekijä oli liiketoiminnan kasvu Baltiassa Kaupmees-ryhmän vuonna 2021 tekemän yrityskaupan myötä.


Konsernin liikevoitto vuonna 2022 oli 7,7 miljoonaa euroa (2021: 6,9 M€). Verrattuna edelliseen vuoteen liikevoitto kasvoi 12 %. Tulosta rasittivat merkittävät Venäjän liiketoiminnasta luopumiseen liittyneet kertaluontoiset erät.

Vuoden 2022 lopussa konsernissa oli yhteensä 25 yhtiötä sekä yksi osakkuusyhtiö. Olemme viime vuosina panostaneet aktiivisesti kasvuun ja viimeiseen 10 vuoteen mahtuu yli 15 yrityskauppaa ja ostettua liiketoimintaa. Erityisen vahvoja panostuksia olemme tehneet luonnonkosmetiikkaan ja prosessiteollisuuteen sekä Baltiassa tukkukauppaliiketoimintaan. Yrityskaupat tulevat myös tulevaisuudessa olemaan tärkeässä roolissa konsernin kasvutavoitteiden saavuttamiseksi.

Yrityksen riskikartoituksessa havaittuihin oleellisimpiin toiminnallisiin riskeihin on varauduttu sekä palo-, henkilö- että ympäristöturvallisuutta parantamalla. Globaalien toimintaympäristön lisääntyneisiin tietoturvariskeihin on reagoitu lisäämällä konsernin tietoturvabudjettia merkittävästi vuodelle 2023. Konsernin taloudellista riskeistä oleellisimpia on merkittävien päämiesten menettäminen. Tätä riskiä pienentävät laaja päämiessalkku sekä panostaminen omaan päämiehistä riippumattomaan yritystoimintaan ja omiin tuotemerkkeihin niin kotimaassa kuin Baltiassakin. Taloudellista riskiä kasvattavat myös Venäjän helmikuussa 2022 aloittaman Ukrainaan kohdistuvan hyökkäyssodan seurannaisvaikutukset ja kohonnut eskalaatoriski, edelleen jatkuva yleinen raaka-aine- ja komponenttipula sekä globaali hintatason nousu.

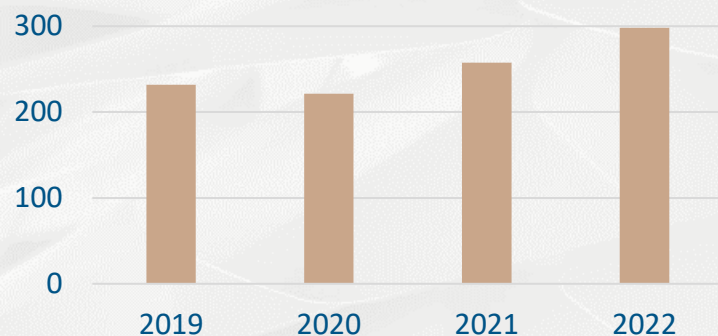
Konserni maksoi vuonna 2022 tuloveroja 1,5 M€ (2021: 1,8M€).

Konsernin sijoitusomaisuus, noin 17 M€ (31.12.2022) 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.

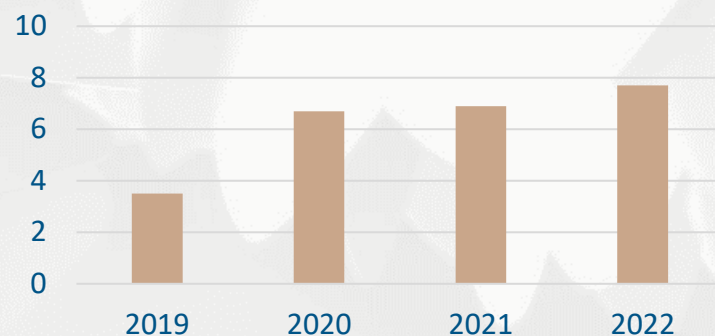
| Vastuullisuus-<br>teema   | Vastuullisuus-<br>näkökohta     | Vastuullisuus-<br>tavoite   | Mittari                        | Edistyminen 2022  | Toimenpiteet ja<br>välitavoitteet 2023                |
|---|---------------------------------|---|--------------------------------|---|---|
|  | <b>Kannattavuus &amp; kasvu</b> | Konsernin tulostavoite määritellään vuosittain. Vuoden 2022 tavoite on 11,5 M€ (liikevoitto ennen konserniliikearvon poistoja). | Tavoite saavutettu: Kyllä / ei | Huolimatta merkittävistä Venäjän liiketoiminnasta luopumiseen liittyneistä kertaluontoisista eristä konsernin liikevoitto vuonna 2022 oli 7,7 M€.                         | Vuoden 2023 liikevoittotavoite on 11,9 M€.            |
|   | <b>Sijoitustoiminta</b>         | Arvioimme jatkuvasti sijoitussalkkumme rakennetta ja yksittäisiä sijoituskohteita   |                                | Vuonna 2022 ei tehty erillistä arviointia. Edellisen arvioinnin mukaan (2021) salkku ESG rating arvosana on A ja salkku on parhaiden joukossa MSCI:n ESG ratingin osalta. | Erillisiä toimenpiteitä ei suunniteltu vuodelle 2023. |

# Talouden tunnusluvut

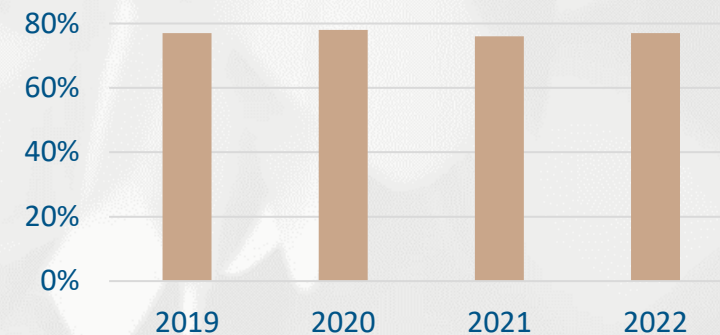
## Liikevaihto M€



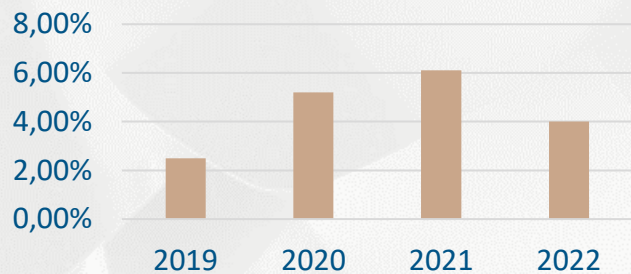
## Liikevoitto M€



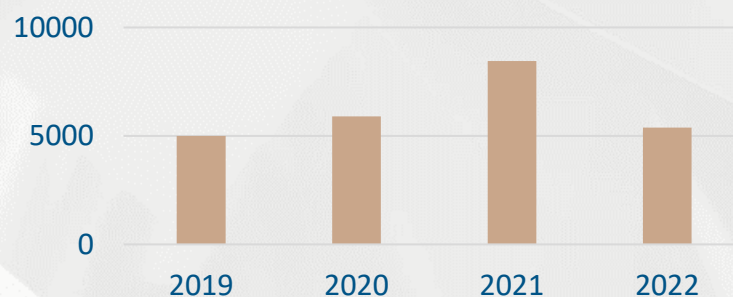
## Omavaraisuusaste



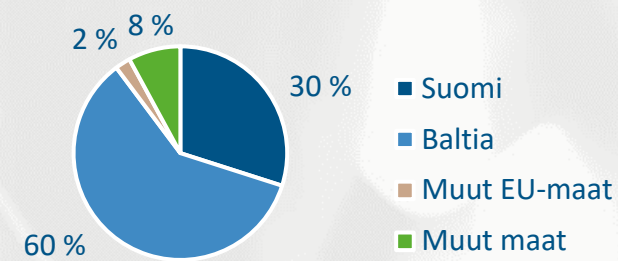
## Oman pääoman tuotto% (ROE)



## Investoinnit t€ (investointien kassavirta)



## Liikevaihdon maantieteellinen jakauma





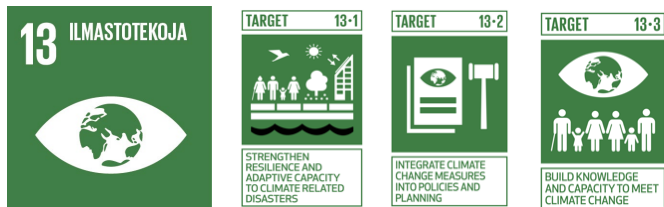
# Ilmastotekoja

## "There is no planet B"

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

Tavoitteemme on auttaa maailmaa saavuttamaan hiilineutraalisuus. Näemme mahdollisuuksia edistää tätä tavoitetta jatkuvasti parantamalla toimintaamme vähäpäästöisemmäksi, integroimalla ilmastonäkökohdat osaksi toiminnansuunnittelua ja päätöksentekoa sekä jakamalla tietoa arvoketjussamme.

### Edistämämme YK:n kestävän kehityksen tavoite ja alatavoitteet:



## Emoyhtiön ilmastotyö 2022

Emoyhtiönä (Transmeri Group) halusimme kumota lasketut päästömme vuonna 2022. Pystyimme vähentämään päästöjä vuodesta 2019 57%. Jäljelle jääneet päästöt kumosimme ilmastoyhtiö Compensaten avulla. Tuimme myös vastaavalla summalla hiilinielujen entisöintiä Hiilipörssin kautta. Vuonna 2023 jatkamme päästöjen vähentämistä erityisesti puhtaamman työsuhteautoilun osalta. Toiminnan päästöjen laskeminen ja kumoaminen koskee emoyhtiömme suoria päästöjä, ostetun energian päästöjä, tavarakuljetusten päästöjä sekä henkilöliikunnan päästöjä.

Ilmastomuutos ei luonnollisesti ole ainoa olennainen ympäristönäkökohta konserniyhtiöidemme toiminnassa, mutta sen merkitys jokaiselle konserniyhtiöllemme sekä sidosryhmillemme on tärkeä. Tämän vuoksi olemme asettaneet konserninlaajuisiksi tavoitteeksemme kiinteistöjen, kuljetusten ja liikunnan hiilineutraaliuden vuoteen 2035 mennessä. Olemme valinneet nämä kolme osa-aluetta ilmastotavoitteisiimme, sillä fossiilisten polttoaineiden vähentäminen on tärkeä keino ilmastomuutoksen pysäyttämiseksi ja koska näihin päästölähteisiin konserniyhtiömme voivat vaikuttaa koostaan ja toimialastaan riippumatta. Lisäksi seuraamme Keskuskauppakamarin Ilmastositoumusta, jossa laskennan painopisteinä ovat juuri suorat päästöt, tavarakuljetusten päästöt sekä henkilöliikunnan päästöt.

| Vastuullisuus-teema | Vastuullisuus-näkökohta | Vastuullisuus-tavoite   | Mittari   | Toimenpiteet vuonna 2022   | Tavoitteet ja toimenpiteet 2023  |
|---------------------|-------------------------|---|---|--|--|
| 13 ILMASTOTEKOJA    | Ilmastomuutos           | Kiinteistöjen, kuljetusten ja liikunnan hiilineutraalius vuoteen 2035 mennessä. | GHG-protokollan mukainen päästölaskenta valittujen rajausten osalta | Päästölaskennan laajentaminen kattamaan Suomen kaikkien toimintojen sekä Kaupmeesin suorat päästöt (scope 1), ostetun energian päästöt (scope 2) sekä epäsuorista päästöistä (scope 3) töihin matkustamisen, liikematkustuksen sekä kuljetuksien ja jakelun päästöt. Uusiutuvan energiaan siirtyminen toimistotiloissa. Emoyhtiön jäljellä olevien päästöjen kumoaminen. | Päästölaskennan laajentaminen kattamaan koko konsernin toiminnan maailmanlaajuisesti (Scope 1, Scope 2, Scope 3 töihin matkustamisen, liikematkustuksen sekä kuljetuksien ja jakelun päästöt)<br><br>Emoyhtiön jäljellä olevien päästöjen kumoaminen.<br><br>Emoyhtiössä ja useissa tytäryhtiöissä tavoitellaan päästöjen vähentämistä työsuhteautoilussa mm. käyttämällä uusiutuvaa biodieseliä ja sähköautoja. |

## Scope 1 & 2 päästöjen merkittävän putoamisen taustalla uusiutuva energia

Transmeri-konsernin emoyhtiön ja Suomen sekä Baltian kaikkien tytäryhtiöiden Scope 1, 2 ja 3 (töihin matkustus, liikematkustus, kuljetukset ja jakelu) lasketut päästöt olivat 4130,6 tonnia hiilidioksidiekvivalenteja vuonna 2022. Olemme pystyneet jatkuvasti parantamaan uusiutuvan energian käyttöä kiinteistöissämme ja merkittävin vaikutus päästöjen vähentymiseen vuonna 2022 oli Espoon Leppävaaran toimistotilojen sekä Viron Kaupmeesin toimipisteiden siirtyminen uusiutuvan energian käyttöön.

Vuodesta 2021 pystyimme vähentämään Scope 1 ja 2 päästöjä yli 78%. Ylivoimaisesti merkittävin vaikutus oli Kaupmees-alakonsernin uusiutuvalla sähköllä ja siirtymisellä käyttämään yhä enemmän uusiutuvaa kaukolämpöä.

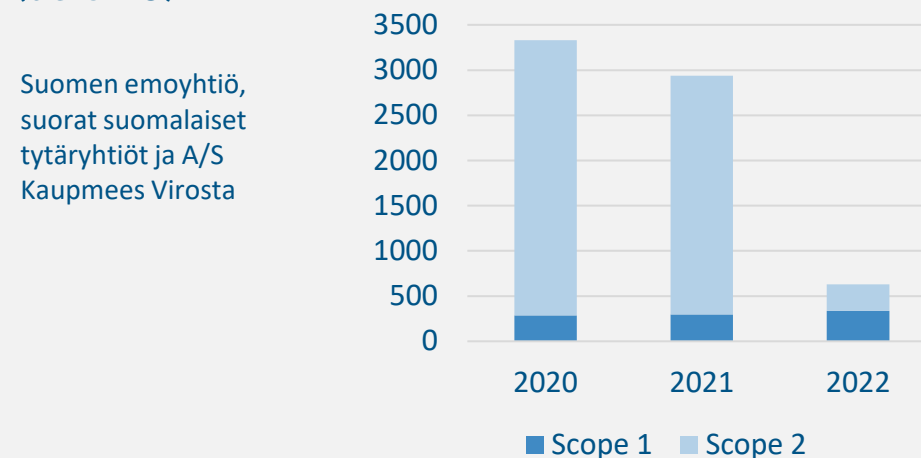
## Scope 3 laskennan laajentaminen

**Vuonna 2022 laajensimme Suomen yhtiöiden sekä Viron Kaupmees-konsernin kohdalla GHG-protokollan mukaisen päästölaskennan koskemaan myös Scope 3 kategorioita töihin matkustaminen, liikematkustus sekä kuljetukset ja jakelu.**

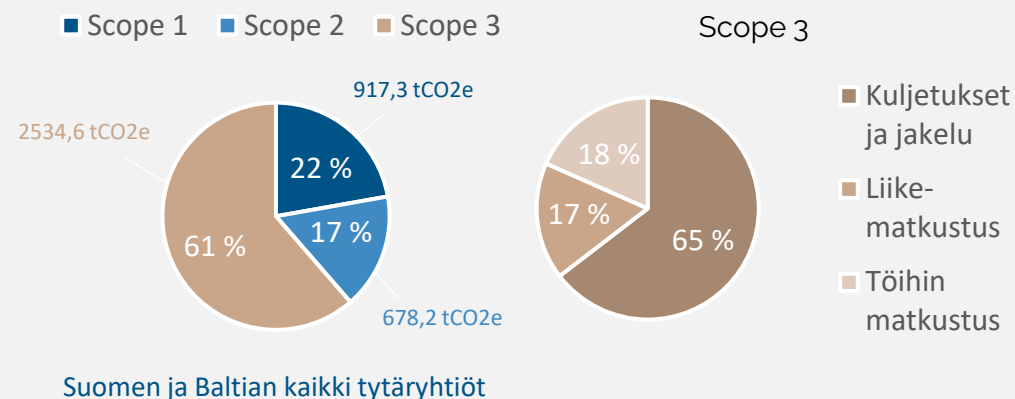
Suurin osa lasketuista kokonaispäästöistämme koostuu valituista Scope 3 kategorioista. Kuljetusten ja jakelun osuus näistä Scope 3 päästöistä on merkittävä. Tulevaisuudessa panostamme yhteistyöhön logistiikkayhtiöiden kanssa kuljetuksen ja jakelun päästöjen vähentämiseksi. Tavoittemme on, että viimeistään vuonna 2024 päästölaskentamme kattaa globaalisti kaikkien yhtiöiden ja maiden Scope 1, 2 ja 3 (töihin matkustaminen, liikematkustus ja maksamamme rahti) päästöt.

Täysin omista käsissämme ovat työsuuhdeautoilun päästöt, joiden osalta pyrimme tulevaisuudessa päästöttömyyteen.

## Transmeri-konsernin Scope 1 & 2 päästöt (tCO<sub>2</sub>e)



## Transmeri-konsernin lasketut päästöt (tCO<sub>2</sub>e)



## Kiinteistöjen energiankulutus (MWh)

|   | 2021           | 2022           |
|---|----------------|----------------|
| <b>Sähkö</b>                              | <b>6 151,8</b> | <b>6 945,2</b> |
| Transmeri Group                           | 44,2           | 46,6           |
| Suomen suorat tytäryhtiöt ja A/S Kaupmees | 6 107,6        | 6 171,7        |
| Suomen ja Viron alakonsernien tytäryhtiöt | -              | 726,9          |
| <b>Kaukolämpö</b>                         | <b>3 493,7</b> | <b>3 005,9</b> |
| Transmeri Group                           | 19,2           | 17,3           |
| Suomen suorat tytäryhtiöt ja A/S Kaupmees | 3 474,5        | 2 749,2        |
| Suomen ja Viron alakonsernien tytäryhtiöt | -              | 239,4          |
|   | 2021           | 2022           |
| <b>Energiankulutus yhteensä (MWh)</b>     | <b>9 645,5</b> | <b>9 864,7</b> |
| Transmeri Group                           | 63,4           | 63,9           |
| Suomen suorat tytäryhtiöt ja A/S Kaupmees | 9 582,1        | 8 932,7        |
| Suomen ja Viron alakonsernien tytäryhtiöt | -              | 868,1          |

\* Suomen ja Viron alakonsernien tytäryhtiöiden päästölaskenta aloitettiin vuonna 2022. Scope 3 päästöjen laskeminen aloitettiin vuonna 2022 koko konsernin osalta. Muutosprosentit ilmoitetaan vain vertailukelpoisista luvuista laskettuna. Ostetun energian päästöt on ilmoitettu markkinaperusteisesti.

\*\* Scope 3 kategoriat: kuljetukset ja jakelu, liikematkustus, töihin matkustus

## Päästöt\*, tCO<sub>2</sub>e

|   | 2021            | 2022           | Muutos |
|---|-----------------|----------------|--------|
| <b>Scope 1: Toiminnan suorat päästöt</b>                  | <b>297,86</b>   | <b>917,34</b>  |        |
| Transmeri Group   | 21,89           | 15,69          | -28%   |
| Suomen suorat tytäryhtiöt ja A/S Kaupmees                 | 275,96          | 320,71         | +16%   |
| Suomen ja Viron alakonsernien tytäryhtiöt                 | -               | 580,94         |        |
| <b>Scope 2: Ostetusta energiasta aiheutuneet päästöt*</b> | <b>2 641,70</b> | <b>678,69</b>  |        |
| Transmeri Group   | 3,81            | 0              | -100%  |
| Ostettu sähkö   | 0,81            | 0              | -100%  |
| Ostettu kaukolämpö  | 3,00            | 0              | -100%  |
| Suomen suorat tytäryhtiöt ja A/S Kaupmees                 | 2 637,90        | 293,49         | -89%   |
| Ostettu sähkö   | 2 163,63        | 170,47         | -92%   |
| Ostettu kaukolämpö  | 474,27          | 123,02         | -74%   |
| Suomen ja Viron alakonsernien tytäryhtiöt                 | -               | 385,20         |        |
| Ostettu sähkö   | -               | 362,17         |        |
| Ostettu kaukolämpö  | -               | 23,03          |        |
| <b>Scope 3: Muut epäsuorat päästöt**</b>                  | <b>-</b>        | <b>2534,59</b> |        |
| Transmeri Group   | -               | 13,69          |        |
| Suomen ja Baltian kaikki tytäryhtiöt                      | -               | 2525,9         |        |
| <b>Yhteensä</b>   | <b>2 939,56</b> | <b>4130,62</b> |        |

# EU:n kestävyysraportointidirektiivi eli CSRD

Transmeri Group on seurannut EU:n kestävyysraportointidirektiivin toimeenpanoa aktiivisesti viimeisen vuoden aikana. Jo alkuvuodesta 2022 tarkastelimme omaa liiketoimintaamme EU-taksoniassa listattuja taloudellisia toimintoja ja kriteereitä vasten, josta enemmän viime vuoden vastuullisuusraportissamme. Taksonomian osalta raportointivelvoite koskettaa alkuvaiheessa pörssilistattuja suuria yrityksiä ja laajenee vaiheittain koskemaan yhä suurempaa joukkoa yrityksiä.

Koska Transmeri Group ei ole pörssilistattu yritys, velvoittaa CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) meidät raportoimaan direktiivin mukaisesti suurena yhtiönä vuoden 2025 tiedot keväällä 2026.

## GRI ja CSRD

Oy Transmeri Group Ab on raportoinut vastuullisuusraporttinsa tähän asti viitaten GRI (Global Reporting Initiative) -standardeihin.

Transmeri-konsernin vastuullisuusraportti ja päästölaskenta on valmisteltu ulkopuolisen tahon (Gaia Consulting) tukemana.

Pyrimme jatkuvasti kehittämään järjestelmistämme saatavan datan laatua jotta pystymme vastaamaan CSRD-raportoinnin vaatimuksiin.

## Pakkausmateriaalien raportointi

Oy Transmeri Group Ab on tehnyt yhden, koko konsernin Suomen toiminnot kattavan sopimuksen, Pakkauskierrätys Rinki Oy:n kanssa ja hoidamme pakkausten tuottajavastuuseen liittyvät lakisääteiset velvoitteet tätä kautta.

Pakkausmateriaalien raportointivelvoite laajenee jatkuvasti yhä tarkemmalle tasolle ja kehitämme raportointikykyämme vastaamaan lakisääteisiä vaatimuksia.

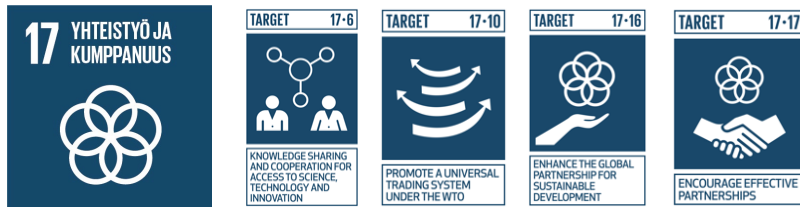


# Yhteistyö ja kumppanuus

Ettinen liiketoiminta on meille tärkeää ja olemme sitoutuneet reiluun kilpailuun sekä noudattamaan kilpailulainsäädäntöä ja säännöksiä toiminnassamme kilpailijoiden, asiakkaiden, tavarantoimittajien ja muiden liikekumppaneiden kanssa.

Transmeri-konsernille yhteistyö ja kumppanuus tarkoittaa erityisesti tiedon jakamista konserniyhtiöiden välillä ja toimitusketjussa. Pyrkimyksenä on alati kasvavan ymmärryksen kautta saada kehitettyä toiminnasta yhä vastuullisempaa.

Edistämämme YK:n kestävän kehityksen tavoite ja alatavoitteet:



# Yhteistyö ja kumppanuus

Vuonna 2022  
konserniyhtiömme tekivät  
vapaaehtoisesti aktiivista yhteistyötä  
useissa järjestöissä ja yhdistyksissä:

Amfori BSCI  
Kaupan Liiton vastuullisuusvaliokunta  
FIBS Ry  
ResponsibleCare –ohjelma

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 2022 kotimaisten tytäryhtiöidemme toimintaa ja tuotteita auditointiin kaikkiaan 6 kertaa (2021: kuusi). Kansainvälisen sosiaalisen vastuun järjestelmän amfori BSCI:n jäsenenä toimivat tytäryhtiömme auditivat säännöllisesti useita tavarantoimittajiaan ja ovat mukana kehittämässä toimittajien toimintaa entistä vastuullisemmaksi.

| Vastuullisuus-<br>teema  | Vastuullisuus<br>näkökohta | Vastuullisuus-<br>tavoite   | Mittari   | Toimenpiteet vuonna<br>2022  | Tavoitteet ja<br>välitoimenpiteet 2023  |
|--|----------------------------|---|---|--|---|
| <b>17</b> YHTEISTYÖ JA<br>KUMPPANUUS<br> | <b>Sidosryhmät</b>         | Pyrimme aktiiviseen sidosryhmä-yhteistyöhön sekä toimialakohtaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön.       | Auditointien lukumäärä<br><br>Asiakastytyväisyys<br><br>Yhdistykset | Jatkoimme Kaupan Liiton ja FIBS ry jäsenenä.   | Vastuullisuuskyselely konsernin työntekijöille ja omistajille<br><br>Sidosryhmäkuulemiset asiakkaiden, päämiesten ja yhteistyökumppaneiden osalta                 |
|  | <b>Synergiat</b>           | Edistämme konsernin sisäistä tiedon ja osaamisen jakamista yritysvastuun ja kestävä kehityksen saralla. |   | Yhteisen whistleblowing – ratkaisun käyttöönotto Baltiassa.<br>Pakkausmateriaalien tuotetietojen tallentamisen kehittäminen.<br>Päästölaskennan laajentaminen. | Yhteisten käytäntöjen ja toimintamallien rakentaminen (yhteinen riskikehikko toimittaja-arvioinnissa ja yhteinen tapa tallentaa pakkausmateriaalien tuotetiedot). |

# Tuki Ukrainan hyväksi

Transmeri-konserni on pyrkinyt tukemaan Ukrainaa ja ukrainalaisia monin eri tavoin Venäjän 24. helmikuuta 2022 aloittaman hyökkäyksen jälkeen. Heti helmikuun 28. päivä Transmeri Group lahjoitti 100.000€ Suomen Punaisen Ristin (SPR) katastrofirahastoon Ukrainan konfliktista kärsivien auttamiseksi. Punainen Risti jakaa apua taistelujen keskelle: ruokaa, lääkkeitä ja suojaa.

Vuoden aikana tukea on annettu ja osoitettu myös monin muin tavoin. Heti keväällä kaikki konsernin yhtiöt pysäyttivät viennin Venäjälle. Tämän jälkeen Transmeri-konserni aloitti myös toimet vetäytymiseksi Venäjältä kokonaan. Kesällä Banmark-alakonsernin Venäjän liiketoiminnot myytiin yhtiön venäläiselle toimivalle johdolle. Transmeri-konsernilla ei ole enää mitään liiketoimintaa Venäjällä.

Transmeri Groupin virolainen tytäryhtiö, AS Kaupmees, on lahjoittanut sodan syyntymisen jälkeen kaikista myymistään ukrainalaisista tuotteista koko voiton Ukrainan tukemiseksi mm. Viron Punaisen Ristin kautta. Vuonna 2022 tästä muodostui yli 100.000€ arvoinen summa ja lahjoittamista jatketaan vuoden 2023 aikana noin 10.000€/kk. Lisäksi Kaupmees lopetti kaikkien venäläisten tuotteiden myymisen.

AS Kaupmees täytti 50 vuotta vuonna 2022 ja emoyhtiö Transmeri Group lahjoitti tyttärelleen syntymäpäivälahjaksi 50.000€. Tämän rahan Kaupmees lahjoittaa Ukrainan hyväksi vuonna 2023.

Konserniin kuuluva Miraculos Oy (Four Reasons) puolestaan on syksyllä lahjoittanut Ukrainaan shampoita, hoitoaineita ja muotoilutuotteita. Näitä on paikan päälle toimitettu suomalaisen avustusorganisaation kautta ja niitä on mennyt sotilaille, siviiliväestölle ja mm. vanhainkotiin.

Oy Transmeri Ab puolestaan on auttanut Suomessa olevia ukrainalaisia pakolaisia lahjoittamalla Ukrainalaiset Kirkkonummella –yhdistykselle suuren määrän elintarvikkeita, hygieniatuotteita, aurinko- ja luvulaseja, sekä mm. hiuslaitteita.

Transmeri Groupin osittain omistama (~23%) Mádara Cosmetics toteutti Suomessa hyväntekeväisyysprojektin Ruohonjuuren, Suomen Punaisen Ristin ja Noora Shinglerin kanssa uudelleen etiketöimällä tuotteita Ukraina-teeemoilla. Tämä projekti tuotti yli 6.000€, joka lahjoitettiin Ukrainan hyväksi.

# Raportointi- periaatteet





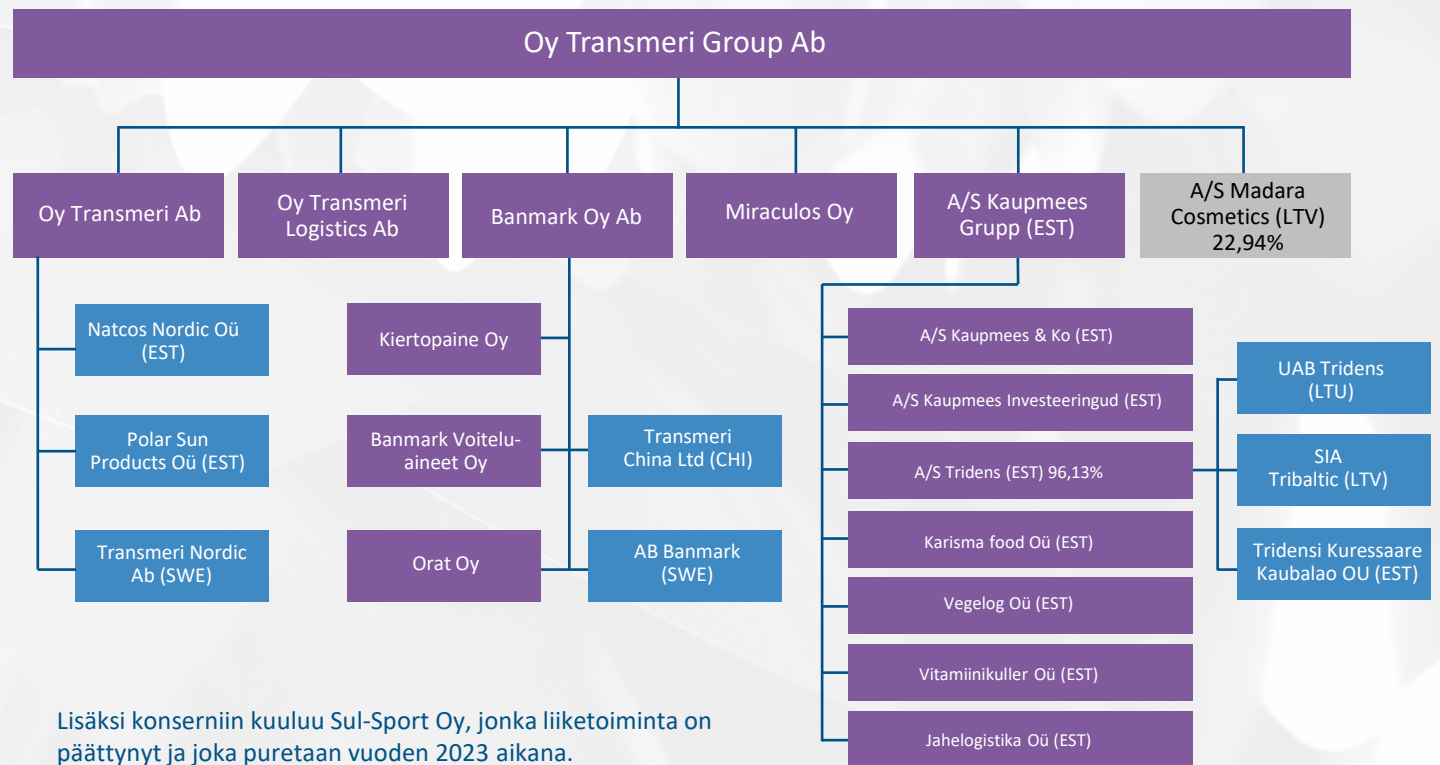
# Raportointiperiaatteet

## Konsernirakenne ja vastuullisuusraportin rajaus.

*Violetilla merkityt yhtiöt on sisällytetty vuoden 2022 raportointiin*

Tämä on Transmeri-konsernin kolmas vastuullisuusraportti. Raportti kokoaa yhteen tietoa konsernimme yritys vastuutyön rakenteista, tavoitteista sekä toimenpiteistä ja on konsernin hallituksen hyväksymä. Raportoimme viitaten kansainväliseen GRI-raportointistandardiin. Raportointijakso on 1.1.–31.12.2022 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.



Lisäksi konserniin kuuluu Sul-Sport Oy, jonka liiketoiminta on päätynyt ja joka puretaan vuoden 2023 aikana.

# 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 vapailla 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 työtapaturmien 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.



*Kuvassa Transmeri Groupin johtoryhmä. Vasemmalta toimitusjohtaja Kari Leimola, talousjohtaja Elina Haavisto, HR-johtaja Anne-Mari Huuhtanen ja tietohallinto- ja vastuullisuusjohtaja Kimmo Koho*

**Henkilöstön hyvinvointi:** Työhyvinvoinnin mittarina toimii konsernin suorissa kotimaisissa tytäryhtiöissä säännöllisesti järjestettävästä henkilöstötutkimuksesta saatava eNPS (Employee Net Promoter Score) –luku, joka mittaa työntekijöiden sitoutumista yritykseen sekä heidän tyytyväisyyttään organisaatioon.

**Ilmastonmuutos:** Transmeri-konserni seuraa Greenhouse Gas –protokollan laskentaperiaatteita. Laskenta kattoi 2022 jo kaikki muut maat paitsi Kiinan ja Ruotsin toimintomme. Päästölaskennan operatiivinen rajaus sisältää tällä hetkellä GHG-protokollan mukaiset scope 1 ja 2 -päästökategoriat, sekä scope 3 kategorioista toihin matkustamisen, liikematkustuksen, sekä kuljetusten ja jakelun päästöt. Energiankulutuksen luvut tytäryhtiöt saavat suoraan omilta energiayhtiöiltään. Päästölaskennassa käytetyt päästökertoimet ovat Defran päästökertoimet (scope 1 & 3), energiayhtiöiden (scope 2) tai Energiaviraston kertoimet, tilanteissa joissa energiayhtiötä ei tiedetä. Sovellamme päästölaskennassamme varovaisuusperiaatetta ja olemme käyttäneet ulkopuolisen konsulttitoimiston palveluita päästölaskennan toteuttamisessa.

# GRI-indeksi

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>GRI Standardin käyttäminen</b> | Oy Transmeri Group Ab on raportoinut tässä GRI-sisältöindeksissä mainitut tiedot ajalta 1.1.-31.12.2022 viitaten GRI-standardeihin. |
| <b>GRI 1 käyttäminen</b>          | GRI 1: Foundation 2021  |

| TUNNUS  | SIJAINTI        | Kommentit / lisätietoa  |
|---|-----------------|---|
| <b>GRI 2: Yleinen sisältö</b>                                       |                 |   |
| <b>Organisaation tiedot ja raportointikäytäntö</b>                  |                 |   |
| 2-1 Organisaation tiedot  | s. 4            |   |
| 2-2 Organisaation vastuullisuusraportointiin kuuluvat entiteetit    | s. 33           | Raportoitu osittain.  |
| 2-3 Raportointijakso, julkaisu- ja yhteystiedot                     | s. 33, 39       | Raportoitu osittain.  |
| 2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa                      |                 | Ei merkittäviä muutoksia.   |
| 2-5 Raportin varmennus  |                 | Raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu.  |
| <b>Toiminnot ja henkilöstö</b>                                      |                 |   |
| 2-6 Liiketoiminnot, arvoketju ja muut liikesuhteet                  | s. 4, 5, 12, 21 |   |
| 2-7 Henkilöstö  | s. 18, 19       | Tiedot raportoitu osittain.   |
| 2-8 Työntekijät, jotka eivät ole yrityksen työntekijöitä            |                 | Organisaation työn suorittaa pääosin omat työntekijät. Kausivaihtelua tapahtuu tuotantolaitoksessamme Vantaalla (Transmeri Logistics) |
| <b>Hallinto</b>   |                 |   |
| 2-9 Hallintorakenne   | s. 9            | Raportoitu osittain.  |
| 2-10 Hallituksen valinta  | s. 9            | 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. 9            | Raportoitu osittain.  |
| 2-14 Ylimmän hallintoelimen rooli vastuullisuusraportoinnissa       | s. 9, 13, 35    |   |

| TUNNUS   | SIJAINTI         | Kommentit / lisätieto  |
|--|------------------|--|
| <b>Strategia, politiikat ja käytännöt</b>  |                  |  |
| 2-22 Lausunto kestävän kehityksen strategiasta   | s. 6, 7, 13-14   |  |
| 2-23 Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet                                      | s. 20-21, 30, 33 | Raportoitu osittain.   |
| 2-24 Periaatteiden jalkautus   | s. 20-21. 30     | Raportoitu osittain.   |
| 2-25 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi   | s. 20            | Raportoitu osittain.   |
| 2-26 Mekanismit neuvojen pyytämiseen ja huolenaiheiden esittämiseen  | s. 20, 21        |  |
| 2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen  |                  | Konsernissa tutkittu 1kpl väärinkäytösepäily vuonna 2022   |
| 2-28 Jäsenyhdistykset  | s. 12, 30        |  |
| <b>Sidosryhmien osallistaminen</b>   |                  |  |
| 2-29 Lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen   | s. 12            |  |
| 2-30 Työehtosopimukset   |                  | Kaikki työntekijät kuuluvat työehtosopimuksen piiriin Suomessa                                       |
| <b>Olennaiset näkökohdat</b>   |                  |  |
| 3-1 Prosessi olennaisten näkökohtien määrittämiseksi   | s. 13            | Raportoitu osittain  |
| 3-2 Olennaiset näkökohdat  | s. 16-31         |  |
| 3-3 Olennaisten näkökohtien hallinta   | s. 16-31         | Raportoitu osittain  |
| <b>Taloudelliset standardit</b>  |                  |  |
| <b>GRI 201: Taloudelliset tulokset</b>   |                  |  |
| 201-1 Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen  | s. 19, 24        |  |
| <b>GRI 203: Välilliset taloudelliset vaikutukset</b>   |                  |  |
| 203-2 Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus  | s. 31            |  |
| <b>GRI 205: Korruptionvastaisuus</b>   |                  |  |
| 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. 20-21         |  |
| 205-3 Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet   |                  | Ei tapauksia vuonna 2022.  |
| <b>GRI 206: Kilpailun rajoittaminen</b>  |                  |  |
| 206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet |                  | Ei tapauksia vuonna 2022.  |

| TUNNUS  | SIJAINTI       | Kommentit / lisätietoa  |
|---|----------------|---|
| <b>Ympäristöstandardit</b>  |                |   |
| <b>GRI 302: Energia</b>   |                |   |
| 302-1 Organisaation oma energiankulutus   | s. 26, 27 , 34 |   |
| 302-4 Energiankulutuksen vähentäminen   | s. 26, 27 , 34 |   |
| <b>GRI 305: Päästöt</b>   |                |   |
| 305-1 Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)   | s. 26, 27 , 34 | Raportoitu osittain.  |
| 305-2 Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)  | s. 26, 27 , 34 | Raportoitu osittain.  |
| 305-3 Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)                                   | s. 26, 27 , 34 | Raportoitu osittain.  |
| 305-5 Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen   | s. 26, 27      | Raportoitu osittain.  |
| <b>Sosiaaliset standardit</b>   |                |   |
| <b>GRI 403: Työterveys- ja turvallisuus</b>   |                |   |
| 403-1 Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmät                              | s. 18, 22      |   |
| 403-2 Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi, tapauksien tutkinta                    | s. 22          | Raportoitu osittain.  |
| 403-5 Työntekijöiden koulutus työterveyteen ja -turvallisuuteen                         | s. 22          |   |
| 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. 21          | Raportoitu osittain   |
| 403-10 Työstä aiheutuneet vahingot terveydelle  | s. 21          | Raportoitu osittain   |

| TUNNUS  | SIJAINTI | Kommentit / lisätieto                             |
|---|----------|---|
| <b>GRI 404: Koulutus ja osaamisen kehittäminen</b>  |          |   |
| 404-2 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat                             | s. 22    | Henkilöstöjohtajan katsaus                        |
| <b>GRI 405: Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet</b>   |          |   |
| 405-1 Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus   | s. 18    | Ei raportoida                                     |
| <b>GRI 406: Syrjinnän kieltö</b>  |          |   |
| 406-1 Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet   |          | Ei tapauksia vuonna 2022.                         |
| <b>GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus</b>   |          |   |
| 416-2 Asiakkaiden terveys ja turvallisuus   |          | Ei rikkomuksia vuonna 2022 oman tuotannon osalta. |
| <b>GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio</b>   |          |   |
| 417-3 Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset |          | Ei tapauksia vuonna 2022.                         |



# Transmeri GROUP



Yhteydenotot raporttiin liittyen: [yritysvastuu@transmeri.fi](mailto:yritysvastuu@transmeri.fi)

Oy Transmeri Group Ab PL 50, 02600 Espoo [www.transmerigroup.fi](http://www.transmerigroup.fi)