

Tamara Piilola (1977 -), Metsästä, 2015. Didrichsenin taidemuseon kokoelma. Kuva: Didrichsenin arkisto. © Kuvasto 2024



Vastuullisuusraportti 2023

transmeri
GROUP

Sisällysluettelo

Transmerin tarina

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

Vastuullisuus Transmeri-konsernissa

- 9 Hallintotapa ja vastuullisuuden johtaminen
- 10 Emoyhtiö: Oy Transmeri Group Ab
- 11 Vastuullisuus tytäryhtiöissä 2023
- 12 Sidosryhmät ja vuorovaikutus
- 14 Vastuullisuusohjelma ja –tavoitteet 2020-2025

Toimenpiteet ja tulokset vuonna 2023

- 17 Vastuullisuus arvoketjussa
- 26 Ilmastotekoja
- 30 Yhteistyö ja kumppanuus

Raportointi- periaatteet

- 34 Raportointiperiaatteet
- 36 GRI-indeksi



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

Lue lisää Transmerin tarinasta:

transmerigroup.fi/tarina

Transmeri GROUP

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

Transmeri-konsernin vuosi 2023 lyhyesti

LIKEVOITTO

7,1

MILJOONAA EUROA

LIKEVAIHTO

291,2

MILJOONAA EUROA

TYÖLLISTIMME
KESKIMÄÄRIN YLI

820

HENKILÖÄ

CO₂e PÄÄSTÖT*

5059

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 ulkomaantoimintojen osuus konsernin koko liikevaihdosta oli noin 68 prosenttia.

Pääkonttorimme sijaitsee Suomessa, jossa toimivat suorista tytäryhtiöstämme Oy Transmeri Ab, Oy Transmeri Logistics Ab, Miraculos Oy ja Banmark Oy Ab. Suorista tytäryhtiöstämme AS Kaupmees Grupp toimii Baltiassa. Konsernillamme on yhtiöitä lisäksi myös Ruotsissa ja Kiinassa.

Maat, joissa toimimme:



*Sisältää koko konsernin scope 1 ja 2 (markkinaperusteinen) päästöt sekä scope 3 osalta töihin matkustamisen, liikematkustuksen sekä upstream-tavaraliikenteen päästöt.

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 yli kahdestakymmenestä pienestä ja keskiuuresta yrityksestä.

Tuoteportfolion kehittäminen

Päämiest tuotteiden maahantuonti on konsernin ydinliiketoimintaa, minkä lisäksi tuoteportfolioon kuuluu useita omia tuotemerkkejä. Tarjoamme tuotteita niin kuluttajien kuin teollisuudenkin tarpeisiin.

Vastuullisuustyössä pyrimme huomioimaan koko toimintamme arvoketjun. Vastuullisuuden kehittämisessä käytetyt työkalut vaihtelevat liiketoimintamallista riippuen. Omien tuotemerkkijemme valmistukseen ja ominaisuuksiin meillä on luonnollisesti täysi päätävä valta, ja kehitämme näiden vastuullisuutta monin eri keinoin. Päämiest tuotteiden kohdalla keskitymme aktiiviseen yhteistyöhön päämiesten kanssa sekä tuemme asiakkaita tuotteiden turvallisessa ja mahdollisimman vastuullisessa käytössä.

Konsernin emoyhtiö ja sisäinen palvelukeskus: Oy Transmeri Group Ab

| Oy Transmeri Ab -alakonserni | Oy Transmeri Logistics Ab | Banmark Oy Ab -alakonserni | Miraculos Oy | AS Kaupmees Grupp -alakonserni |
|---|---|---|---|--|
|  <p>Päivittäistavara ja kosmetiikka</p> <p>Päivittäistavara- tuotteiden, kosmetiikan ja luonnonkosmetiikan maahantuojia ja markkinoija Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa. Omien brändien valikoimaan kuuluu mm. kotimaisia hiustenhoito- tuotteita ja kosmetiikkaa.</p> <p>www.transmeri.fi</p> |  <p>Teknokemian valmistus</p> <p>Tuotekehitys-, hankinta- ja valmistuspalvelut sekä kattavat logistiikka- palvelut hygienia-, kosmetiikka- ja kampaamotuotteille, kodin puhdistusaineille sekä teollisuuden pesuaineille.</p> <p>www.transmerilogistics.fi</p> |  <p>Teollisuustuotteet ja -laitteet</p> <p>Kansainvälinen ja laaja- alainen prosessi- teollisuuden kumppani, yksi Suomen johtavia paperi- ja kartonki- teollisuuden kemikaali- toimittajia. Edustaa Suomessa ja Ruotsissa alan johtavia laitetoimittajia.</p> <p>www.banmark.fi</p> |  <p>Kampaamotuotteet ja -palvelut</p> <p>Vastuullista hiuskosmetiikkaa kampaamoalan ammattilaisille ja kuluttajille, rakkaudesta ihmisten yksilölliseen kauneuteen.</p> <p>www.fourreasons.fi</p> |  <p>Elintarvikkeiden tukkukauppa</p> <p>HoReCa- ja vähittäiskauppa- sektorin tukkukauppias ja palveluntarjoaja Virossa ja muissa Baltian maissa.</p> <p>www.kaupmees.ee</p> |

Lisätietoja yritysvastuutyöstä löydät yhtiöiden omilta verkkosivuilta.

Omistajien tervehdys

Konsernin omistajat ovat sitoutuneet kannattavaan ja vastuulliseen liiketoiminnan kasvuun. Gunnar Didrichsenin perustama yhtiö on vuosien varrella kasvanut ja omistus on siirtynyt hänen jälkipolvilleen. Tänä päivänä konsernilla on kymmenen omistajaa, joista kuvassa oikealla ovat kolmannen sukupolven omistajat.

Luonnon säilyttäminen on meille omistajille ja Transmeri-konsernille ensiarvoisen tärkeää. Pyrimme jatkuvasti kehittämään toimintaamme vastuullisemmaksi säilyttääksemme ympäristömme tuleville sukupolville.

Omistajina olemme ylpeitä käsillä olevasta vastuullisuusraportista. Se osoittaa, että yhtiömme vastuullisuustoimilla on vaikutusta ja etenemme kohti tavoitteitamme. Haluamme jatkossakin kehittää raportointikäytäntöjämme ja kertoa avoimesti vastuullisuustyöstämme.



Vasemmalta kuvassa omistajat Jenny Didrichsen, Niclas Didrichsen, Maria Enlund, Christian Didrichsen, Jannica Björkqvist ja Stefan Didrichsen

Toimitusjohtajan katsaus

Olen iloisena ja ylpeänä pannut merkille, miten henkilökuntamme on omaksunut ensin vastuullisen liiketoimintatavan ja lähes huomaamattaan soveltaa vastuullisia käytäntöjä myös vapaa-aikanaan.

– Kari Leimola



CSRD – kirjainyhdistelmä, joka on tuonut mukanaan paljon työtä, epävarmuutta ja huolta niin meillä kuin yritysmaailmassa yleisemminkin. EU:n Corporate Sustainability Reporting Directive eli kestävyysraportointidirektiivi vaatii yrityksiä raportoimaan vastuullisuudestaan entistä täsmällisemmin. Vaikka direktiivi koskeekin vuonna 2024 ainoastaan pörssiyrityksiä ja vuodesta 2025 eteenpäin muita tietyt kokorajat täyttäviä yrityksiä, ovat monet jo aloittaneet varautumisen direktiivin mukaiseen raportointiin.

Onko CSRD siis vain työllistävä byrokraattien hanke? Reguloiko EU itsensä kilpailukyvyttömäksi? Siltä kasvaneet raportointivaatimukset voivat arkikiireiden keskellä tuntua, mutta kehitystä pidemmälle pohtiessa uskon direktiivin olevan tarpeellinen ja tuovan enemmän hyötyjä kuin haittoja.

Vanhan viisauden mukaan ”Kuolleella planeetalla ei ole liiketoimintamahdollisuuksia”. Uskon direktiivin terävöittävä yritysten vastuullisuustyötä ja vähentävän viherpesua. Uskon direktiivin johtavan myös siihen, että viimeistään tässä vaiheessa vastuullisuustyö ammattimaistuu laajemminkin, eikä ainoastaan suurimmissa yrityksissä. Transmeri-konsernin kannalta ammattimaistuminen tarkoitti vuonna 2023 sitä, että konserniin rekrytoitiin ensimmäiset kaksi henkilöä, joiden pääasiallinen toimenkuva liittyy vastuullisuuteen.

Vuoden 2023 aikana kiinnitimme vastuullisuustyössämme erityistä huomiota konsernin ulkomaisiin yksiköihin. Erityisesti Baltiassa panostimme voimakkaasti sekä vastuullisuusohjelman rakentamiseen että käytännön toteutukseen. Näkyvimpänä esimerkkinä aurinkopaneelit, joita asennettiin konsernin omistamien kiinteistöjen katolle. Ensikokemukset ovat hyviä. Ympäristövaikutusten lisäksi paneelit tuovat myös taloudellista ja imagohyötyä.

Henkilöstön osalta vastuullisuustyö näkyy konkreettisesti ennestäänkin hyvien henkilöstötutkimustulosten paranemisena sekä sairaspöissaolojen selkeänä vähentymisenä.

Merkittävimmät konsernin lahjoitukset kohdistettiin entiseen tapaan Ukraina sodasta kärsivien siviilien tukemiseen sekä kotimaassa Didrichsenin taidemuseon toiminnan tukemiseen.

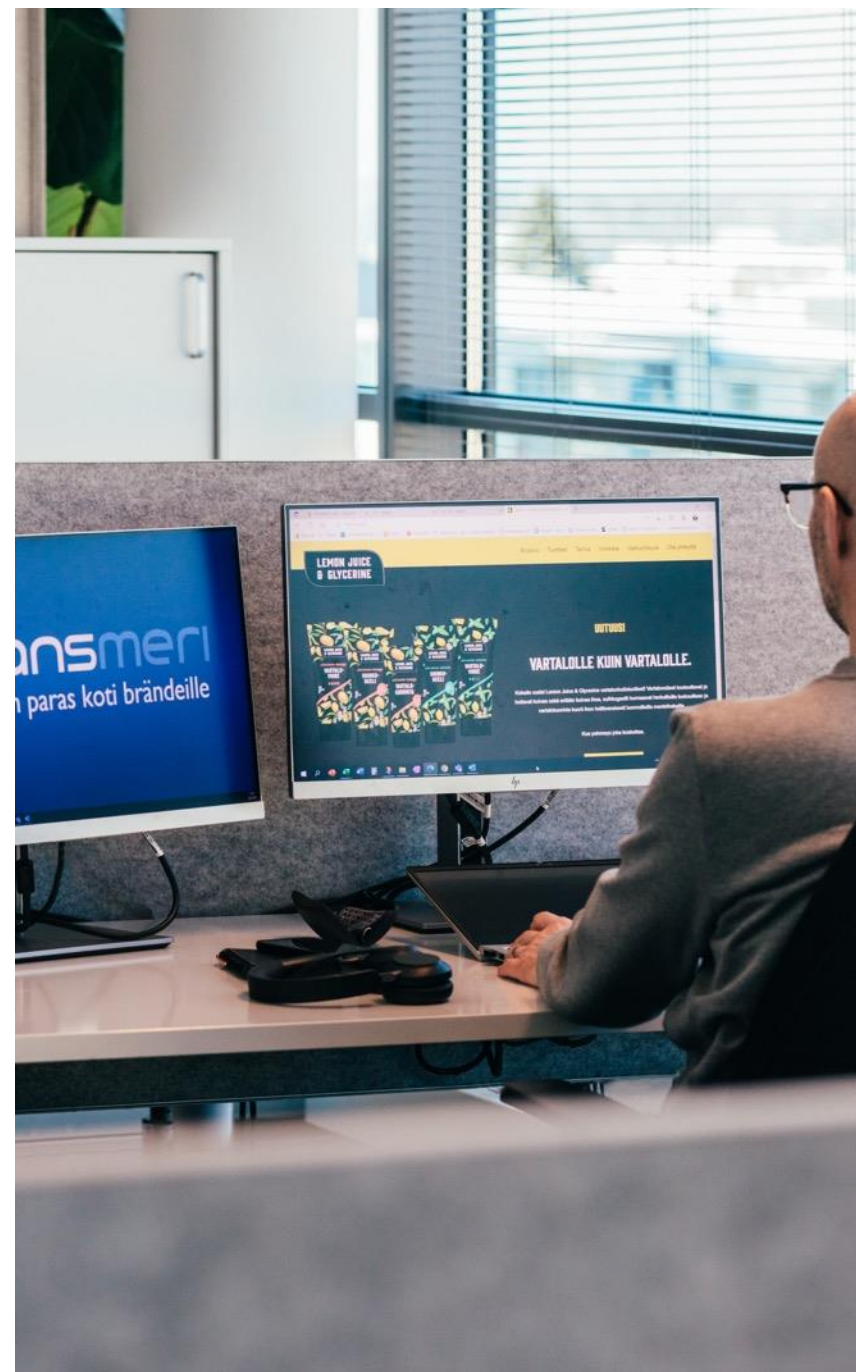
Aloitimme määrätietoisesta vastuullisuustyön vuonna 2019. Opiskelijaprojektina alkaneesta työstä on tullut luonnollinen osa meidän kaikkien arkea. Olen iloisena ja ylpeänä pannut merkille, miten henkilökuntamme on omaksunut ensin vastuullisen liiketoimintatavan ja lähes huomaamattaan soveltaa vastuullisia käytäntöjä myös vapaa-aikanaan. Kiitos tästä kuuluu koko henkilökunnallemme. Tällä asenteella on hyvä jatkaa vastuullista työtä.

Kari Leimola

Toimitusjohtaja

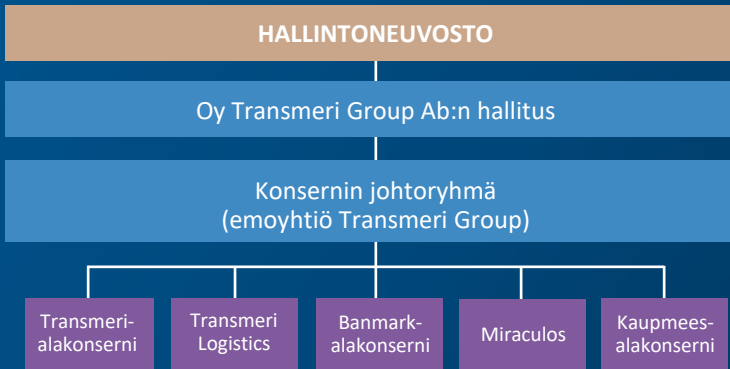
VASTUULLISUUSRAPORTTI 2023

Vastuullisuus Transmeri- konsernissa



Transmeri
GROUP

Konsernitason hallinto- ja raportointiketju



Vastuullisuustyön johtaminen 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



Hallintotapa ja vastuullisuuden johtaminen

Yhteistyö emoyhtiön ja tytäryhtiöiden välillä on tiivistä

Ylimmät toimitukset Transmeri-konsernissa ovat konsernin emoyhtiön hallitus sekä hallintoneuvosto, jotka muodostavat omistajasuvun jäsenet. Konsernin emoyhtiön hallituksen tehtäviin kuuluvat emoyhtiön osalta hallitukselle lakisääteiset tehtävät sekä konsernitason merkittävimpien investointien ja strategisten hankkeiden koordinaatio. Hallintoneuvosto toisaalta päättää konserniyhtiöiden hallitusten puheenjohtajien ja jäsenten sekä toimitusjohtajien valinnasta ja palkitsemisesta.

Konsernitason 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 omille emoyhtiöilleen, jotka välittävät tiedon konsernitason hallitukselle.

Transmeri Groupin rooli konsernin sisäisenä palvelukeskuksena tarkoittaa myös säännöllisiä kahdenkeskisiä keskusteluja

konsernin johtoryhmän edustajien ja tytäryhtiöiden johtoryhmien jäsenten välillä liittyen emoyhtiön tarjoamiin palvelukokonaisuuksiin (HR, talous, IT, vastuullisuus). Lisäksi tytäryhtiöiden toimitusjohtajat kokoontuvat yhdessä konsernin toimitusjohtajan kanssa säännöllisesti muutaman kerran vuodessa.

Vastuullisuus kiinteä osa arjen tekemistä

Transmeri-konsernin vastuullisuusohjelmaa johtaa vastuullisuusjohtaja, jota tukee konsernin vastuullisuus-päällikkö. Konsernin vastuullisuustyötä ohjaa vastuullisuuden ohjausryhmä, joka koostuu kolmen yhtiön toimitusjohtajista. Tämä ohjausryhmä kokoontuu kolmen kuukauden välein ja hyväksyy vuosittaisen vastuullisuusraportin.

Kaikissa suorissa tytäryhtiöissä on johtoryhmätasolla vastuullisuudesta vastaava henkilö. Konsernin vastuullisuus-päällikkö ja –johtaja kokoontuvat heidän kanssaan kahden kuukauden välein. Näissä kokoontumisissa käydään läpi vastuullisuusohjelman tavoitteiden edistymistä, mahdollisia haasteita ja ajankohtaisia sekä tulevia asioita.

Konsernin toimitusjohtaja ja vastuullisuusjohtaja antavat säännöllisesti päivityksen vastuullisuusohjelman tilasta konsernin emoyhtiön hallitukselle. Vuosittainen vastuullisuusraportti esitetään hallitukselle ennen raportin julkaisua.

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 yritysostoin sekä orgaanisesti. 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

Emoyhtiön saavuttamat päästövähennykset

Oy Transmeri Group Ab emoyhtiön oman toiminnan (scope 1 ja 2) päästöt ovat vähentyneet 99 %:a vuodesta 2019 vuoteen 2023 verrattuna.

Oy Transmeri Group Ab on sitoutunut ilmastotyöhön, mikä näkyy yhtiön oman toiminnan päästöjen kehityksessä. Yhtiö on vaihtanut kaikissa kiinteistöissään uusiutuvaan energiaan ja sitoutunut tähän muutokseen. Lisäksi emoyhtiön autot ovat sähköautoja tai dieselautoja, joissa käyttäjät ovat sitoutuneet käyttämään biodieseliä. Tämä on romauttanut Oy Transmeri Group Ab:n Scope 1 ja 2 päästöt, jotka olivat vuonna 2023 enää 0,48 tCO₂e.

Oy Transmeri Logistics Ab

Vantaan tuotantolaitoksen sisävalaistus uusittiin energiätehokkaampaan led-valaistustekniikkaan, jota ohjataan liiketunnistimilla.

www.transmerilogistics.fi



AS Kaupmees Grupp

AS Kaupmees & Ko tukee kiertotaloutta vuokraamalla työvaatteet ja kaikki vaatetukseen liittyvät palvelut Lindströmiltä. Yhteistyö on jatkunut menestyksekkäästi yli kymmenen vuotta.

www.kaupmees.ee



Miraculos Oy

Optima 100 ml -värituubien vaihtaminen kierrätysalumiinipakkauksiin säästi vuoden aikana 5637 kg neitseellistä alumiinia.

www.fourreasons.fi



Vastuullisuus tytäryhtiöissä

Vuoden 2023 kohokohtia

Lisätietoja yritysvastuutyöstä ja 2023 vastuullisuusraportin löydät kunkin yhtiön omilta verkkosivuilta.

Oy Transmeri Ab

71 % omien brändien (Biozell, Lemon Juice & Glycerine, Taika, Medisoft) tuotepakkauksista on kierrätettäviä.

www.transmeri.fi



Banmark Oy

Vuoden 2023 aikana Banmark Oy selvitti kaikkien merkittävien prosessikemikaalitoimittajiensa valmiuden tuoteperusteiseen päästölaskentaan.

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, jota jatkettiin myös vuonna 2023. Lisäksi vuonna 2023 toteutimme laajemman vastuullisuuden sidosryhmäkyselyn, jossa keräsimme näkemyksiä vastuullisuusteemoihin etenkin henkilöstöltä, omistajilta ja rahoittajilta.



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. Omistajille tärkeitä ympäristövastuun aiheita ovat etenkin ilmastonmuutos ja energiatehokkuus.

Asiakkaat

Kotimaisuus, arvoketjun vastuullisuus, kestävää kuluttamista tukevat tuotteet ja pakkaukset, jätteen minimointi sekä ilmastonmuutoksen hillitseminen ovat asiakkaillemme tärkeitä aiheita. Vastaamme yritysasiakkaidemme ja kuluttajien odotuksiin tarjoamalla kysyntään vastaavia tuotteita ja palveluita sekä kehittämällä prosessejamme niin, että ne vastaavat entistäkin paremmin asiakkaiden tarpeisiin. Teemme yhteistyötä asiakkaidemme kanssa kestävän kehityksen mahdollistamiseksi.

Päämiehet

Sidosryhmätutkimuksessamme ilmastonmuutoksen hillitseminen ja arvoketjun vastuullisuus korostuivat päämiehillämme tärkeinä yritysvastuuaiheina. Pyrimme vastaamaan näihin odotuksiin jokapäiväisessä liiketoiminnassamme sekä osana konserniyhtiöidemme vastuullisuusohjelmia. Käymme päämiestemme kanssa aktiivista dialogia edustamiemme tuotteiden vastuullisuuden kehittämisestä.

Konsernin
sidosryhmien esille
nostamat tärkeimmät
teemat

Transmeri
GROUP

Yhteiskunta

Ilmastonmuutoksen hillitseminen ja maapallon ekologinen kantokyky näkyvät yhteiskunnallisessa keskustelussa vastuullisuustoiminnan yksinä olennaisimpina teemoina. Omien työntekijöiden oikeuksien ja yhdenvertaisuuden lisäksi yritysten oletetaan enenevässä määrin huomioivan koko arvoketjun sosiaalinen vastuu. Toimintaympäristömme odottaa meiltä laillista ja luotettavaa liiketoimintaa, johon vastaamme toimimalla eettisesti sekä lainsäädäntöä ja muuta sääntelyä noudattaen.

Henkilöstö

Vuoden 2023 sidosryhmäkyselyssä nousi vahvasti esiin vastuullisuuden tärkeys henkilöstölle. Työnantajan vastuullinen toiminta koetaan todella tärkeäksi, mutta vastuullisuus nähtiin olennaisena myös liiketoiminnan menestyksen kannalta. Tärkeimpinä teemoina henkilöstö nosti työterveyden ja –turvallisuuden, vastuulliset hankintapäätökset, kestävän kulutuksen edistämisen sekä liiketoiminnan kannattavuuden.

Yhteistyökumppanit

Tärkeimpiä yhteistyökumppaneitamme ovat tavarantoimittajat, logistiikkakumppanit ja palveluntarjoajat, joiden kanssa pyrimme jatkuvasti syventämään yhteistyötämme ja kehittymään yhdessä erityisesti toimitusketjun sosiaalisen vastuullisuuden ja päästöjen vähentämisen osalta. Esimerkiksi logistiikkakumppanit tekevät jatkuvasti työtä vähentääkseen logistiikan aiheuttamia päästöjä. Ymmärrämme, että suuri osa edustamiemme tuotteiden vaikutuksista tapahtuu oman toimintamme ulkopuolella, minkä takia yhteistyökumppanien kanssa tehty työ on avainasemassa vastuullisuuden kehittämisessä.

Vastuullisuusohjelman ankkurit

Yritysvastuu merkitsee meille ihmisistä ja ympäristöstä huolehtimista yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa.

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. Jokaisella konserniyhtiöllä on vastuullisuusteemaan liittyviä raportointivelvoitteita emoyhtiön suuntaan, vaikka yksittäinen konserniyhtiö ei olisi valinnut samoja teemoja oman yritysvastuutyönsä painopisteiksi.

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

Konsernin vastuullisuusteemat tavoitteineen ja mittareineen on laadittu konsernin johdon, asiantuntijoiden ja omistajien kesken käydyn vuoropuhelun pohjalta ja ne perustuvat yhteiseen näkemykseen vallitsevista megatrendeistä sekä yhteiskunnan odotuksista toimialamme yrityksiä kohtaan. Sisäistä näkemystä on täydennetty konsernin asiantuntijoiden suorittamalla sidosryhmätutkimuksilla, toimintaympäristön tarkastelulla sekä kuluttajatutkimusten tuloksilla.

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

VASTUULLISUUSTEEMAT



Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme

Eettinen liiketoiminta
Kestävät hankinnat
Työturvallisuus
Työterveys
Henkilöstön hyvinvointi
Kannattavuus & kasvu
Sijoitustoiminta



Autamme maailmaa saavuttamaan hiilineutraaliustavoitteen

Ilmastotekoja



Yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa

Sidosryhmät
Synergiat

KONSERNIN STRATEGISET TAVOITTEET

- Tuottoa pitkällä aikavälillä
- Maantieteellinen laajentuminen
- B2C
- Kestävä kehitys
- Omat tuotemerkit
- Paikallinen tuotanto
- Innovatiivinen yrityskulttuuri
- Digitalisaatio
- Synergiat

Vastuullisuustavoitteemme

Vastuullisuusohjelman teemat tavoitteineen esitellään tarkemmin seuraavissa osiossa, jotka avaavat lisäksi vastuullisuustavoitteiden nykytilaa, vuoden 2023 tekojamme sekä suunniteltuja toimenpiteitä seuraaville vuosille. Raportointiperiaatteemme, organisaatiokaaviomme ja ylätason rajaukset esitellään raportin lopussa sivulla 34.

| VASTUULLISUUSTEEMA | TAVOITE | TAVOITTEEN LAAJUUS | TOTEUMA VUONNA 2023 |
|--|---------------------------------|--|--|
|  <p>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</p> | Eettinen liiketoiminta | 100 % henkilöstöstä on saanut perehdytyksen eettisistä toimintaperiaatteista ja kattavuus ylläpidetään. | Koko konserni 100 % emoyhtiö Transmeri Groupin henkilöstöstä on saanut perehdytyksen eettisiin toimintaperiaatteisiin. |
| | Kestävät hankinnat | 90 % yhteistyökumppaneista on sitoutunut eettisiin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä. | Koko konserni 89 % emoyhtiön toimittajista, joiden vuoden ostot ylitti 15 000 €, on sitoutunut eettisiin toimintaperiaatteisiin. |
| | Työturvallisuus | Nolla työtaturmaa konserniyhtiöissä. | Koko konserni 4 tapaturmaa |
| | Työterveys | Konsernin sairauspoissaoloprosentti on alle 3 % vuodessa. | Koko konserni 2,58 % |
| | Henkilöstön hyvinvointi | Jokaisessa konserniyhtiössä eNPS vähintään 20. | Koko konserni Transmeri-konsernin suomalaisten yhtiöiden eNPS oli 22 ja Transmeri Group emoyhtiön eNPS oli 63. |
| | Kannattavuus & kasvu | Liikevoittotavoite määritellään vuosittain. | Koko konserni Liikevoitto 7,1 M€ ja liikevaihto 291,2 M€ |
| | Sijoitustoiminta | Arvioimme jatkuvasti sijoitussalkkumme rakennetta ja yksittäisiä sijoituskohteita | Emoyhtiö Vuonna 2023 ei tehty erillistä arviointia. Edellisen arvioinnin mukaan (2021) salkun ESG rating arvosana on A ja salkku on parhaiden joukossa MSCI:n ESG ratingin osalta. |
|  <p>Autamme maailmaa saavuttamaan hiilineutraaliustavoitteen</p> | Ilmastotekoja | Kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen päästöjen aktiivinen vähentäminen ja jäljelle jäävien päästöjen kumoaminen kompensoimalla vuoteen 2035 mennessä. | Koko konserni Emoyhtiön päästöt tippuivat 59 %* vuodesta 2022 (2023: 12,86 tCO2e*. 2022: 31,07 tCO2e*). Koko konsernin vuoden 2023 päästöt olivat 5 058,63 tCO2e*. *Scope 1, scope 2 markkinaperusteinen ja scope 3 liikematkustus, töihin matkustus ja upstream-tavaraliikenne. |
|  <p>Yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa</p> | Sidosryhmät | Pyrimme aktiiviseen sidosryhmäyhteistyöhön sekä toimialakohtaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön. | Koko konserni Jatkoimme sidosryhmäyhteistyötä ja osallistuimme toimialakeskusteluun useilla foorumeilla. Transmeri Group toteutti vastuullisuuden sidosryhmäkyselyn keväällä 2023. |
| | Synergiat | Edistämme konsernin sisäistä tiedon ja osaamisen jakamista yritysvastuun ja kestävä kehityksen saralla | Emoyhtiö Eettisistä toimintaperiaatteista pidettiin ensimmäinen Suomen yhtiöiden yleiskoulutus. Aloitimme CSRD-raportointiin valmistutumisen koko konsernin voimin. |

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2023

Toimenpiteet ja tulokset vuonna 2023

MENESTYEN

Transmeri
GROUP



Kannattava yhtiö pystyy kantamaan sosiaalista vastuuta

Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua –teema keskittyy vastuullisuuden edistämiseen arvoketjussa.

Eettinen liiketoiminta on kaiken toimintamme lähtökohta ja edellytämme sitä myös yhteistyökumppaneiltamme. Toimimalla eettisesti ja vastuullisesti voimme ylläpitää työntekijöidemme ja muiden sidosryhmien luottamusta.

Henkilöstömme hyvinvointi ja kannattava kasvu ovat jokapäiväisen toimintamme keskiössä. Merkittävä osa edustamiemme tuotteiden vaikutuksista tapahtuu kuitenkin oman toimintamme ulkopuolella, minkä takia niin toimitusketjun kuin asiakkaan ja loppukäyttäjän huomioiminen on olennaista. Arvoketjun vastuullisuuden edistäminen tarkoittaaakin meille oman toiminnan kehittämisen lisäksi ulkoisten sidosryhmien osallistamista.

Konsernillemme on ensisijaisen tärkeää ylläpitää toimintamme kannattavuutta ja edistää yritystemme 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:

8

IHMISARVOISTA
TYÖTÄ JA
TALOUSKASVUA

| TARGET | 8-5 | TARGET | 8-6 | TARGET | 8-7 | TARGET | 8-8 | TARGET | 8-1 | TARGET | 8-2 | TARGET | 8-3 | TARGET | 8-4 |
|--|-----|--|-----|--|-----|---|-----|-----------------------------|-----|---|-----|--|-----|---|-----|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| FULL EMPLOYMENT AND DECENT WORK WITH EQUAL PAY | | PROMOTE YOUTH EMPLOYMENT, EDUCATION AND TRAINING | | END MODERN SLAVERY, TRAFFICKING AND CHILD LABOUR | | PROTECT LABOUR RIGHTS AND PROMOTE SAFE WORKING ENVIRONMENTS | | SUSTAINABLE ECONOMIC GROWTH | | DIVERSIFY, INNOVATE AND UPGRADE FOR ECONOMIC PRODUCTIVITY | | PROMOTE POLICIES TO SUPPORT JOB CREATION AND GROWING ENTERPRISES | | IMPROVE RESOURCE EFFICIENCY IN CONSUMPTION AND PRODUCTION | |

Transmeri-konserni työnantajana

Yhteensä 23 konserniyhtiötämme työllistivät vuoden 2023 aikana keskimäärin noin 820 työntekijää vähittäis- ja tukkukaupan sekä kemian ja prosessiteollisuuden alalla.

Vuonna 2023 Transmeri-konserni maksoi palkkoja ja palkkioita 27,4 miljoonaa euroa, joka oli 4,18% enemmän kuin vuonna 2022. Maksamamme eläkevakuutusmaksut, sosiaaliturvamaksut, lakisääteiset vakuutusmaksut sekä muut työnantajamaksut ylsivät 7 miljoonaan euroon vuonna 2023.

Koko konsernin työntekijöistä 96 % työskentelee vakituisessa työsuhteessa. Lisäksi tarjoamme vuosittain nuorille mahdollisuuksia kehittää osaamista ja kasvattaa kokemusta työharjoitteluissa ja opinnäytetöiden kautta. Vuoden 2023 aikana konserniyhtiössämme Suomessa ja Baltiassa meillä työskenteli yhteensä 19 harjoittelijaa tai opinnäytetyön tekijää.

Transmeri OPISTO

Transmeri-opisto kohtasi ja koulutti Suomessa henkilöstöä ennätysmäärän

Transmeri-opisto on perustettu muutamia vuosia sitten, tavoitteenaan tarjota keskitetysti koulutuksia Suomessa työskenteleville transmeriläisille. Opisto kuuntelee tarkalla korvalla mitä konsernin eri liiketoiminnoissa tapahtuu ja tarjoaa koulutusta koko konsernia läpileikkaavista aiheista.

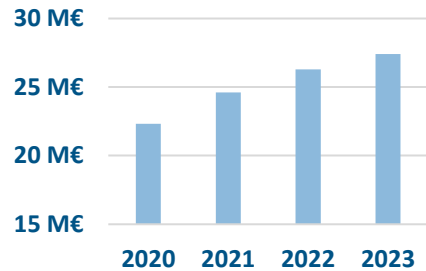
Viime vuonna koulutusta tarjottiin erityisesti esihenkilöille. Uudistumiskyky oli voimakkaana kattoteemana, mutta tarjonta vaihteli Office-taitojen parantamisesta LEAN-osaamisen kehittämisen kautta työnantajamielikuvan kirkastamiseen. Uuden oppimisen lisäksi Opisto tarjoaa henkilöstöllemme mahtavan mahdollisuuden verkostoitua tuomalla yhteen ihmisiä konsernimme eri yrityksistä. Opisto uskoo, että kasvokkain tapahtuvasta kohtaamisesta voi syntyä jotain suurta, joten liki kaikki koulutukset olivat live-koulutuksia.

Urakoimme kasaan 333 henkilökoulutuspäivää ja kouluarvosanoin palautteiden keskiavo oli 8,93. Suuressa osassa sanallisia palautteita todettiin verkostoitumisen olevan yksi parhaista aneista koulutustilaisuuksissa. Uskomme tähän ja jatkamme yhdessä oppimista myös ensi vuonna.

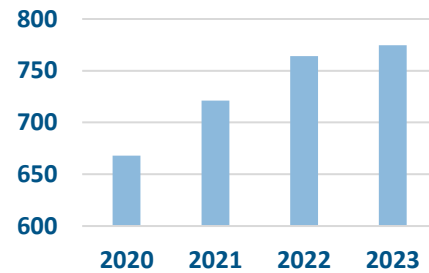


Henkilöstön avainlukuja

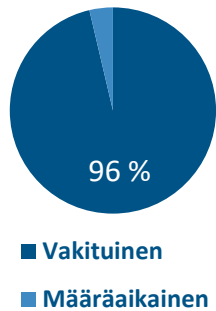
Maksetut palkat (M€),
koko konserni



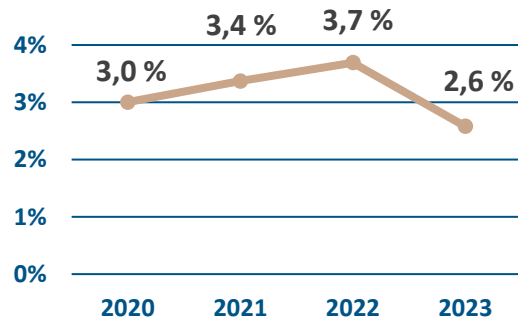
Henkilöstön määrä keskimäärin
(FTE), koko konserni



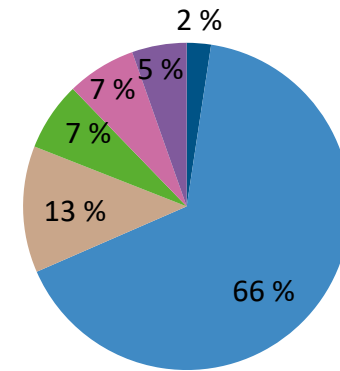
Työsuhteen muoto



Konsernin sairauspoissaoloprosentti**

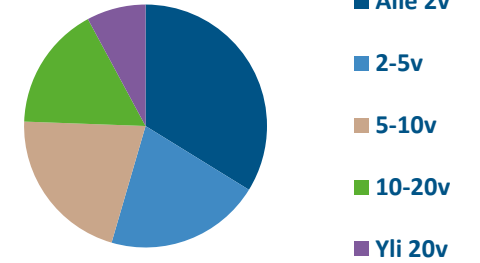


Työntekijöiden määrä
konserniyhtiöittäin

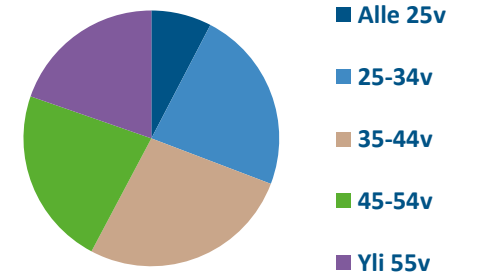


- Transmeri Group
- Kaupmees-alakonserni
- Transmeri-alakonserni
- Transmeri Logistics
- Banmark-alakonserni
- Miraculos

Työsuhteiden pituus*



Henkilöstön ikäjakauma*



*Luvut ovat vuoden 2023 lopussa.

**Vuosilta 2020-2022 sairauspoissaoloprosentti sisältää vain emoyhtiön ja neljä kotimaista tytäryhtiötä. Vuoden 2023 lukuun sisältyy kaikki Suomen yhtiöt ja koko Kaupmees-alakonserni.

Arvomme ja eettiset toimintaperiaattemme ohjaavat päivittäistä työtämme


Transmeri-konserni on sitoutunut harjoittamaan liiketoimintaansa eettisesti ja vastuullisesti. Tavoitteenamme on saavuttaa 100 %:n kattavuus henkilöstössä, joka on saanut perehdytyksen eettisiin toimintaperiaatteisiimme.

Eettiset toimintaperiaattemme eli Code of Conductimme kertoo Transmeri-yhtiöiden arvoihin ja historiaan nojaten siitä, millainen toimija haluamme olla, mitä eettinen liiketoiminta meille tarkoittaa ja millaisten pelisääntöjen mukaan olemme sitoutuneet toimimaan. Eettiset toimintaperiaattemme perustuvat Yhdistyneiden kansakuntien (YK), Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ja Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) kaltaisten tahojen laatimiin kansainvälisesti tunnustettuihin normeihin, ohjeisiin ja periaatteisiin.

Jokaisen Transmeri-konsernin työntekijän ja konsernia edustavan tahon odotetaan tuntevan konsernin eettiset toimintaperiaatteen ja sitoutuvan niiden noudattamiseen. Yhtiöllä voi myös olla konsernin ohjeen sisältöä vastaava oma eettinen ohjeistus. Eettiset toimintaperiaattemme tekevät läpinäkyviksi toisaalta konsernin odotukset tytäryhtiöitä kohtaan mutta myös odotuksemme kaikille sidosryhmillemme.

Oy Transmeri Group Ab:n henkilöstöstä 100 %:a on saanut perehdytyksen eettisiin toimintaperiaatteisiin. Eettisiin toimintaperiaatteisiin tutustuminen on osa jokaisen uuden työntekijän perehtymistä koko konsernissa. Lisäksi hyödynnämme erilaisia keinoja varmistaa eettisten toimintaperiaatteiden tuntemuksen ja vahvistaaksemme henkilöstömme osaamista toimia niiden mukaan. Kaupmees-konsernissa Code of Conductista viestitään vuosittain sisäisessä uutiskirjeessä, joka on kaikkien konsernin työntekijöiden saatavilla. Suomalaisissa yhtiöissä pidimme vuonna 2023 ensimmäisen yleiskoulutuksen, jonka tarkoituksena on lisätä tietoisuutta sekä käydä läpi esimerkkejä käytännön tilanteista.

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

| VASTUULLISUUSTEEMA | TAVOITE | MITTARI | EDISTYMINEN 2023 | TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2024 |
|---|---|--|--|--|
|  <p>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</p> | <p>Eettinen liiketoiminta</p> <p>100 % henkilöstöstä on saanut perehdytyksen eettisistä toimintaperiaatteista ja kattavuus ylläpidetään.</p> | <p>Aktiivisten työntekijöiden osuus, jotka ovat saaneet koulutuksen toimintaperiaatteista, %</p> | <p>Emoyhtiö Transmeri Groupin henkilöstöstä 100 % on saanut perehdytyksen eettisiin toimintaperiaatteisiin. Tytäryhtiöissä toimintaperiaatteiden läpikäynti on osa perehdytystä.</p> | <p>Eettiset toimintaperiaatteen ovat osana uusien työntekijöiden perehdytysprosessia. Jatkamme vuosittaisen yleiskoulutuksen pitämistä Suomen yhtiöille. Kehitämme kattavuuden mittausta koko konsernissa.</p> |

Anonyymi whistleblowing-kanava

Jokaisella on myös oikeus ja velvollisuus ilmoittaa mahdollisista havaitsemistaan väärinkäytöksistä ensisijaisesti esihenkilölleen tai henkilöstöhallintoon, tai anonyymisti whistleblowing-kanavaan. Kanavan kautta sisäiset tai ulkoiset sidosryhmämme voivat ilmoittaa mahdollisista epäilyksistään eettisten toimintaohjeidemme tai lainsäädäntömme vastaisesta toiminnasta. Vuonna 2023 kanavaan ei tehty yhtään ilmoitusta. Whistleblowing-kanava löytyy verkkosivuiltamme, sekä tästä [linkistä](#). Otamme vuoden 2024 aikana käyttöön Transmeri Groupin kanssa rinnakkaisen whistleblowing-kanavan Kaupmees-konsernissa.

Työturvallisuus ja –terveys ovat prioriteettejamme

Jokaisella työntekijällämme on oikeus turvalliseen työympäristöön ja haluamme, että kaikki pääsevät aina työpäivän päätteeksi ehjänä kotiin. Nolla työtapaturmaa konserniyhtiöissä ja konsernin sairauspoissaoloprosentti alle 3 % vuodessa ovat päätavoitteemme.

Olemme ylpeitä vuoden 2023 edistyksestämme työturvallisuuden ja –terveyden teemoissa. **Työtapaturmien määrä oli 4 (2022: 9) ja sairauspoissaoloprosentti 2,58 % (2022: 3,69 %).** Lisäksi laajensimme raportoinnin laajuutta, joten vuoden 2023 luvut kattavat kaikki Suomen yhtiöt sekä Kaupmees-alakonsernin eli yli 99 %:a henkilöstöstämme. Pyrimme jatkossa edelleen vähentämään sairauspoissaoloja ja ylläpitämään työturvallisuutta säännöllisin koulutuksin.

Myös henkilöstömme hyvinvointi eNPS-luvulla mitattuna parantui. Suomen yhtiöiden eNPS oli 22 (2022: 3) ja emoyhtiön 63 (2022: 44). Signi tuottaa eNPS:n lisäksi tärkeää tietoa henkilöstöllemme merkityksellisistä asioista ja niiden toteutumisesta. Toteutimme vuoden 2023 aikana useita henkilöstömme hyvinvointia parantavia toimia hyödyntämällä aiemman vuoden kyselyn tuloksia ja avointa palautetta. Tulemme laajentamaan Signi-henkilöstökyselyn ja samalla myös eNPS-luvun mittaamisen Kaupmees-alakonserniin vuoden 2024 aikana. Laajentamalla kyselyn koko konserniin pystymme jatkossa ymmärtämään paremmin henkilöstöllemme merkityksellisiä asioita ja siten kehittämään toimintaamme.

| VASTUULLISUUSTEEMA | TAVOITE | MITTARI | EDISTYMINEN 2023 | TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2024 | |
|--|--------------------------------|---|---|--|---|
|  <p>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</p> | Työturvallisuus | Nolla työtapaturmaa konserniyhtiöissä. | Työtapaturmien lkm* | 2023: 4 työtapaturmaa | Ylläpidämme ja kehitämme työturvallisuutta säännöllisin koulutuksin, joihin lukeutuvat mm. turvallisuuskävelyt ja ensiapukoulutukset. Vuonna 2024 tullaan järjestämään kaksi LEAN-koulutusta, joiden avulla haetaan työn tehokkaampaa ja turvallisempaa tekemistä. Lisäksi työterveysorganisaatio jatkaa kartoitusta toimenpiteistä tavoitteeseen pääsemiseksi. |
| | Työterveys | Konsernin sairauspoissaoloprosentti on alle 3 % vuodessa. | Sairauspoissaolo, %* | Sairauspoissaoloprosentti: 2,58 % | Tulemme jatkossakin tukemaan toimia sairauspoissaolojen vähentämiseksi yhdessä työterveysorganisaation kanssa. |
| | Henkilöstön hyvinvointi | Jokaisessa konserniyhtiössä eNPS vähintään 20. | eNPS-luku (mittaa työntekijöiden sitoutumista yritykseen sekä heidän tyytyväisyyttään organisaatioon) | eNPS-luvun laskemista osana Signi-henkilöstötutkimusta jatkettiin Suomen yhtiöissä. Transmeri-konsernin suomalaisten yhtiöiden eNPS oli 22 ja Transmeri Group emoyhtiön eNPS oli 63. | Yhtiöittäin ja osastoittain valittiin Signi-tutkimuksen pohjalta kehittämiskohteita, joita seurataan vuoden aikana. Suomen yhtiöissä järjestetään kevään aikana aivoterveystta ja hyvinvointia edistäviä koulutuksia ja hetkiä yhteisen tekemisen parissa. eNPS:n mittaaminen tullaan laajentamaan myös Kaupmees-alakonsernin vuoden 2024 aikana. |

*Esitetyt luvut sisältävät konsernin Suomen yhtiöt sekä Kaupmees-alakonsernin


Vastuullisuus arvoketjussa ja kestävät hankinnat

Ettinen liiketoiminta on yrityksemme kantavia arvoja, ja toimitusketjun vastuullisuuden varmentaminen on meille tärkeää. Toimitusketjuun liittyvä vastuullisuustavoittemme on, että 90 % konsernin yhteistyökumppaneista on sitoutunut konserniyhtiöiden Supplier Code of Conductiin tai vastaaviin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.

Supplier Code of Conduct on yksi keino vastuullisuuden ja kestävien hankintojen johtamiseen. Vuonna 2023 89 % emoyhtiö Transmeri Groupin toimittajista, joiden vuosikulut ylittivät 15 000 €, on sitoutunut konsernimme Supplier Code of Conductiin.

Asialliset työolosuhteet ja palkkaus, ihmisoikeuksien kunnioittaminen sekä lapsi- ja pakkotyön kieltäminen ovat esimerkkejä Transmeri-konsernin Supplier Code of Conductin linjauksista, joihin toimittajamme sitoutuvat ja joilla pyrimme edistämään vastuullisia hankintoja.

Vuonna 2024 jatkamme arvoketjun vastuullisuuden kehittämistä osana CSRD-raportointiin valmistautumista (Corporate Sustainability Reporting Directive). Huomioimme työssä meidän suorat ja epäsuorat vaikutukset arvoketjuun, sidosryhmiemme odotukset sekä tulevat arvoketjua sääntelevät regulaatiot.

| VASTUULLISUUSTEEMA | TAVOITE | MITTARI | EDISTYMINEN 2023 | TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2024 |
|---|---|--|---|--|
|  <p>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</p> | <p>Kestävät hankinnat</p> <p>90 % konsernin yhteistyökumppaneista on sitoutunut konserniyhtiöiden Supplier Code of Conductiin tai vastaaviin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.</p> | <p>Osuus toimittajista, jotka ovat eettisten toimintaperiaatteiden piirissä, %</p> | <p>Emoyhtiö Oy Transmeri Group Ab:n yli 15 000 € vuosikulun toimittajista 89 % on sitoutunut Supplier Code of Conductiin.</p> <p>Jatkoimme Supplier Code of Conductiin sitoutumisesta viestimistä ja tavoitteen laajentamista kaikkiin konsernin yhtiöihin ja maihin.</p> | <p>Jatkamme tavoitteen laajentamista koko konserniin globaalisti ja pyrimme saamaan lisää tietoa sitoutuneista toimittajista jo tämän vuoden aikana.</p> |

100% tytäryhtiömme Transmeri Oy:n päämies- ja omien brändien tavarantoimittajista on sitoutunut Transmeri Groupin Supplier Code of Conductiin tai vastaaviin eettisiin toimintaperiaatteisiin.



”Kenties tärkein oppimme, jonka vuosi meille tarjosi, oli ihmisten kohtaamisten merkitys.”

– Anne-Mari Huuhtanen



Vuosi 2023 – johdanto uudistumiskykyyn

Vuosi 2023 asetti meidät pohtimaan entistä enemmän mitä kyvykkyyksiä ja osaamista tarvitsemme, jotta olisimme asiakkaillemme paras yhteistyökumppani ja henkilöstöllemme hyvä työnantaja.

Lukuisissa keskusteluissa konsernimme eri yrityksissä nousi tässä hetkessä esille uudistumisen tärkeys. Tästä syystä uudistumiskyky nousi tärkeimmäksi kehitettäväksi kyvykkyydeksi konsernimme yrityksissä. Pohdimme uudistumista eri näkökulmista. Kuuntelimme erityisen isolla korvalla monialaisen konsernimme asiakkaita, jotka auttoivat omalta osaltaan meitä ymmärtämään entistä paremmin uudistumisen välttämättömyyden tässä ajassa. Samalla opimme, että jokainen kohtaaminen asiakkaan kanssa on mahdollisuus oppia uutta puolin sekä toisin ja jokaisessa kohtaamisessa meillä tulisi olla viemisinä asiakkaalle uusia raikkaita ajatuksia kokeiltavaksi.

Toinen tärkeä näkökulma uudistumiseen saatiin, kun kokosimme useamman kerran konsernin kaikki esihenkilöt yhteen teeman ympärille. Uudistuminen vaatii sitä, että ydintekeminen sujuu jouhevasti, jotta kehittämiselle ja kehittymiselle jää aikaa ja voimavaroja. Pitää olla sopivassa suhteessa vanhaa ja uutta ja tämä vaatii johtamista. Vuosi pitikin sisällään poikkeuksellisen paljon esihenkilöille suunnattuja valmennuksia myös muista aiheista kuin uudistumiskyvystä.

Kenties tärkein oppimme, jonka vuosi meille tarjosi, oli ihmisten kohtaamisten merkitys. Tänä hybridityön aikana on tärkeää huomata ne asiat, joissa toisen ihmisen kohtaaminen kasvokkain on korvaamatonta. Erityisesti kehittäminen tai asioiden katsominen uudesta näkökulmasta harvoin onnistuu etäpalavereissa - monesti ne parhaat oivallukset syntyvätkin vapaamuotoisessa vuorovaikutuksessa kollegan kanssa vaikkapa kahviautomaatilla. Mielestäni vastuullisesti toimivan yrityksen ja kaikkien esihenkilöidemme tulee järjestää näitä ihmisten välisiä kohtaamisia riittävästi.

Samalla opimme myös, että vaikka uudistuminen vaatii usein myös luopumista vanhasta, on kuitenkin tärkeää tiedostaa myös ne asiat, joita pitää vaalia ja säilyttää. Tästä meille oli hyvä muistutus vuoden alussa henkilöstölle järjestetyt Transmerin 95-vuotisjuhlat. Korkea ikä osoittaa sen, että matkan varrella on osattu löytää ne asiat, joita on pitänyt uudistaa ja ne asiat, joita on vaalittu.

Jatkamme uudistumismatkaamme kohti 100-vuotisjuhlia vuonna 2028.

Anne-Mari Huuhtanen

Oy Transmeri Group Ab
HR-johtaja

Kannattavaa liiketoimintaa myös epävarmassa markkinatilanteessa

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

Vuonna 2023 konsernin liikevaihto oli 291,2 miljoonaa euroa (2022: 298 M€). Liikevaihdosta 31,7 % tuli Suomesta, 64,5 % Baltiasta ja 3,8 % muista maista. Konsernin liikevaihto supistui 2,3 % edellisen vuoden liikevaihdosta. Keskeisin liikevaihdon supistumiseen vaikuttanut tekijä oli vuoden 2022 aikana tapahtunut vetäytyminen Venäjän markkinalta.

Konsernin liikevoitto vuonna 2023 oli 7,1 miljoonaa euroa (2022: 7,7 M€). Verrattuna edelliseen vuoteen liikevoitto supistui 8,6 %. Tulosta rasitti Venäjän markkinalta vetäytymisen ohella yleinen markkina- ja kustannuskehitys erityisesti Baltiassa.

Vuoden 2023 lopussa konsernissa oli yhteensä 23 yhtiötä sekä yksi osakkuusyhtiö. Olemme viime vuosina panostaneet aktiivisesti kasvuun ja viimeiseen 10 vuoteen mahtuu lähes kaksikymmentä liiketoiminta- tai yrityskauppaa. Erityisen vahvoja panostuksia olemme tehneet kotimaassa luonnonkosmetiikkaan ja prosessiteollisuuteen sekä Baltiassa tukkukauppaliiketoimintaan. Yrityskaupat tulevat myös tulevaisuudessa olemaan tärkeässä roolissa konsernin kasvutavoitteiden saavuttamiseksi.

| VASTUULLISUUSTEEMA | TAVOITE | MITTARI | EDISTYMINEN 2023 | TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2024 |
|--|---------------------------------|---|-----------------------------|---|
|  <p>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</p> | Kannattavuus & kasvu | Konsernin liikevoittotavoite määritellään vuosittain. Vuoden 2023 tavoite oli 11,9 M€ | Tavoite saavutettu KYLLÄ/EI | Konsernin liikevoitto vuonna 2023 oli 7,1 M€. Tavoitetta ei saavutettu. |
| | Sijoitustoiminta | Arvioimme jatkuvasti sijoitussalkkumme rakennetta ja yksittäisiä sijoituskohteita | ESG rating arvosana | Vuonna 2023 ei tehty erillistä ESG-arviointia. Edellisen arvioinnin mukaan (2021) salkun ESG rating arvosana on A ja salkku on parhaiden joukossa MSCI:n ESG ratingin osalta. |

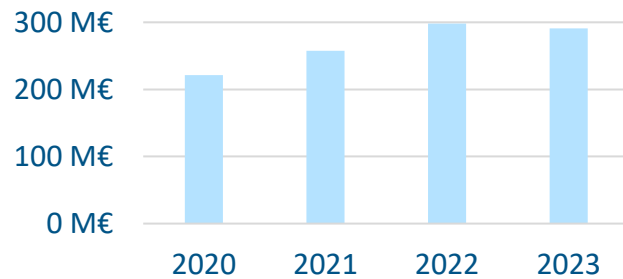
Yrityksen riskikartoituksessa havaittuihin oleellisimpiin toiminnallisiin riskeihin on varauduttu sekä palo-, henkilö- että ympäristöturvallisuutta parantamalla. Globaalin toimintaympäristön lisääntyneisiin tietoturvariskeihin on reagoitu lisäämällä konsernin tietoturvanostuksia merkittävästi vuosille 2023 ja 2024. Konsernin taloudellisista riskeistä oleellisimpia on merkittävien päämiesten menettäminen. Tätä riskiä pienentävät laaja päämiessalkku sekä panostaminen omaan päämiehistä riippumattomaan yritystoimintaan ja omiin tuotemerkeihin niin kotimaassa kuin Baltiassakin. Taloudellista riskiä kasvattavat myös Venäjän helmikuussa 2022 aloittaman Ukrainaan kohdistuvan hyökkäyssodan seurannaisvaikutukset ja kohonnut eskalaatoriski, kohonnut inflaatio sekä yleinen taloudellinen epävarmuus.

Konsernin tulovero tilikaudelta 2023 oli 0,46 M€ (2022: 1,2 M€).

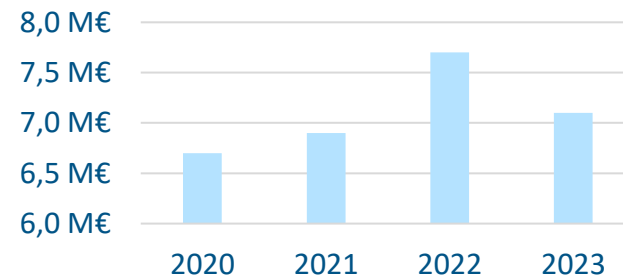
Konsernin sijoitusomaisuus, noin 17,9 M€ (31.12.2023), on hajautettu kahteen ulkoisen kumppanin konsultatiivisella sopimuksella hoitamaan salkkuun. Sijoituspäätökset kahteen miljoonaan euroon asti tekee konsernin sijoitustoimikunta, jonka muodostavat yksi omistajien edustaja, yksi ulkopuolinen konsernin emoyhtiön hallituksen jäsen sekä konsernin toimitusjohtaja. Yli kahden miljoonan euron suuruiset päätökset hyväksytetään konsernin emoyhtiön hallituksessa.

Talouden tunnusluvut

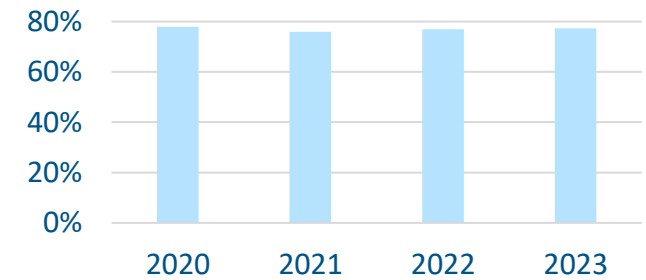
Liikevaihto M€



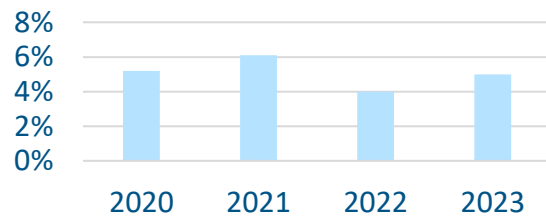
Liikevoitto M€



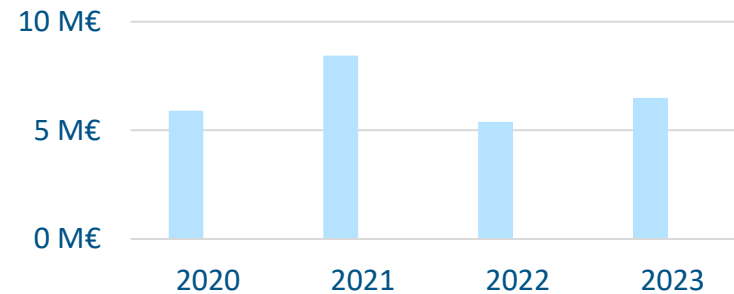
Omavaraisuusaste



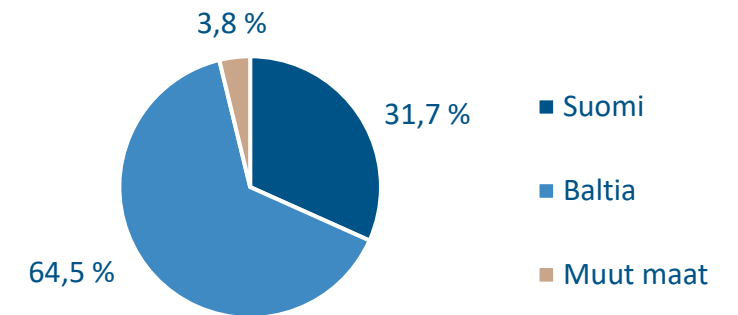
Oman pääoman tuotto% (ROE)



Investoinnit M€
(investointien kassavirta)



Liikevaihdon maantieteellinen jakauma



Ilmastotekoja

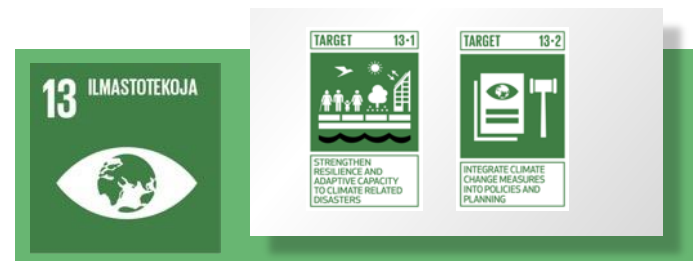
"There is no planet B"



Ilmastotekoja on konsernimme ympäristövastuutyön kärkiteema, jossa keskitymme auttamaan maailmaa saavuttamaan hiilineutraalisuustavoitteen.

Perheyhtiönä ymmärrämme ylisukupolvisen jatkuvuuden merkityksen. Maailma muuttuu ja meistä jokainen voi toimia tehdäkseen siitä paremman. Näemme mahdollisuuksia hillitä ilmastonmuutosta jatkuvasti parantamalla toimintaamme vähäpäästöisemmäksi, integroimalla ilmastonäkökohdat osaksi toiminnansuunnitteluamme ja päätöksentekoamme sekä jakamalla tietoa arvoketjussamme.

Edistämämme YK:n kestävän kehityksen tavoite ja alatavoitteet:



Pitkäjänteistä ilmastotyötä

Ilmastonmuutoksen hillitseminen on keskeisimpiä ympäristötavoitteita niin sisäisille kuin ulkoisillekin sidosryhmillemme.


Konsernin ilmastotavoite on kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen päästöjen aktiivinen vähentäminen ja jäljelle jäävien päästöjen kumoaminen kompensoimalla vuoteen 2035 mennessä. Nämä päästökategoriat ovat olennaisia konserniyhtiöillemme toimialasta ja koosta riippumatta.

Fossiilista energiaa vähentämällä ja energiatehokkuutta parantamalla olemme onnistuneet vähentämään koko konsernin oman toiminnan (scope 1 ja 2) päästöjä 62 % vertailuvuodesta 2019. Ilmastotavoitteemme seuraa Keskuskauppakamarin Ilmastositoumusta, jossa laskennan painopisteinä ovat juuri suorat päästöt, tavarakuljetusten päästöt sekä henkilöliikkumisen päästöt.

Emoyhtiön ilmastotyö 2023

Konsernin emoyhtiö Oy Transmeri Group Ab on sitoutunut ilmastotyöhön, jossa keskityttiin vuonna 2023 oman autokannan päästöjen vähentämiseen. Yhtiön kaikki autot ovat kevästä 2023 lähtien olleet sähköautoja tai dieselautoja, joissa käyttäjät ovat sitoutuneet käyttämään biodieseliä. Emoyhtiön scope 1 päästöt olivat vuonna 2023 enää 0,48 tCO₂e (2022: 15,38 tCO₂e). Markkinaperusteiset scope 2 päästöt pysyivät vuoden 2022 tavoin nollassa myös vuonna 2023. Scope 3 päästöt tippuivat 20 % ollen 12,38 tCO₂e** vuonna 2023 (2022: 15,38 tCO₂e).

Oy Transmeri Group Ab on kumonnut päästönsä 12,86 tCO₂e hankkimalla 13 ilmastoyksikköä TIST-ohjelmaan kuuluvasta ugandalaisesta metsittämishankkeesta (VCS 005). Lisäksi Oy Transmeri Group Ab on tukenut Suomessa soiden ennallistamista saman päästömäärän verran Hiilipörssin kautta.

| VASTUULLISUUSTEEMA | TAVOITE | MITTARI | EDISTYMINEN 2023 | TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2024 |
|--|----------------------|--|--|---|
|  <p>13 ILMASTOTEKOJA</p> <p>Autamme maailmaa saavuttamaan hiilineutraaliustavoitteen</p> | Ilmastotekoja | Kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen päästöjen aktiivinen vähentäminen ja jäljelle jäävien päästöjen kumoaminen kompensoimalla vuoteen 2035 mennessä. | GHG-protokollan mukainen päästölaskenta valittujen rajausten osalta: scope 1, scope 2 ja scope 3 kategoriat upstream-tavaraliikenne, liikematkustus ja töihin matkustus. | <p>Oy Transmeri Group Ab:n päästöt tippuivat 59 % keskittymällä etenkin oman autokannan päästöihin ja sitoutumalla jo aiemmin tehtyihin valintoihin kiinteistöjen uusiutuvasta energiasta. Jäljelle jääneet päästöt 12,86 tCO₂e* kumottiin.</p> <p>Koko konsernin vuoden 2023 päästöt oli 5 058,63 tCO₂e*.</p> <p>Laajensimme päästölaskentamme kattamaan koko konsernin ja kaikki yhtiöt sekä toiminnot globaalisti.</p> |
| | | | | <p>Sitoudumme jo tehtyihin päästöjä vähentäviin valintoihin.</p> <p>Uusien keinojen löytäminen päästöjen vähentämiseksi.</p> <p>Ilmastotyön tarkentaminen osana CSRD-raportointiin valmistautumista.</p> |

Yhteistyöllä kohti tavoitteita

Konserniyhtiöissämme jatketaan ilmastotavoitteemme mukaisia päästövähennystoimia sidosryhmiä osallistamalla. Lisäksi jatkamme päästölaskennan laadun parantamista.

Päivitämme ja tarkennamme ilmastotyötämme osana CSRD-raportointiin valmistautumista vuoden 2024 aikana. Tunnistamme oman toiminnan sekä arvoketjun merkityksen myymiemme ratkaisujen ilmastovaikutuksen muodostumisessa, mikä on keskiössä ilmastotyömme kehittämisessä.

*Sisältää kategoriat scope 1, scope 2 markkinaperusteinen ja scope 3 liikematkustus, töihin matkustus ja upstream-tavaraliikenne.

**Sisältää scope 3 kategoriat liikematkustus, töihin matkustus ja upstream-tavaraliikenne.

Päästölaskennan kehittäminen

Laadukas päästölaskenta mahdollistaa dataan nojaavien päätösten tekemisen ja vaikuttavan ilmastotyön seuraamisen. Kehitämme jatkuvasti raportointikäytänteitämme, ja seuraamme yleisten päästölaskentatapojen kehitystä.

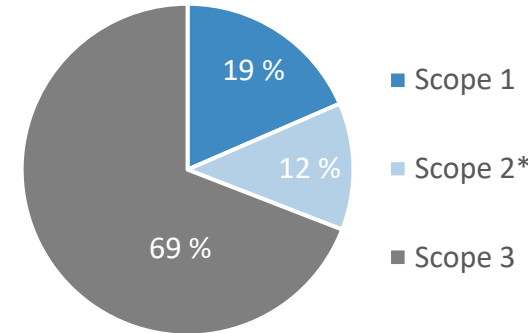
Emoyhtiö vastaa konsernin päästölaskennasta ja on sitoutunut kehittämään sen laatua ja tekemään päivityksiä yleisten ohjeiden pohjalta. Konsernin päästölaskenta saatiin vuoden 2023 aikana laajennettua kattamaan koko konserni globaalisti. Työmatkakysely toteutettiin konsernin suomalaisiin ja ulkomaisiin yhtiöihin, joissa on töihin matkustusta.

Konsernin päästölaskenta on aloitettu vuonna 2019, jolloin konserni myös asetti ilmastotavoitteensa ja joka toimii laskennan lähtövuotena. Päästölaskenta on saavuttanut täyden laajuuden valituissa päästökategorioissa vuonna 2022, jolloin scope 3 raportoitiin ensimmäisen kerran kokonaisuudessaan. Vuoden 2022 raportointi oli myös konsernilaajuudessaan kattava sisältäen kaikki yhtiöt luukunottamatta kaikkein pienimpiä myyntiyhtiötä, jotka saatiin myös mukaan laskentaan vuoden 2023 aikana.

Jotta päästöjen kehitystä saadaan seurattua, vuosien 2019, 2020 ja 2021 oman toiminnan eli scope 1 ja 2* päästöt on uudelleenarvioitu syksyllä 2023. Käytännössä arviointi tehtiin yhtiöille A/S Kaupmees & Ko (vuosi 2019) sekä Tridens-alakonsernille (vuodet 2019-2021) käyttäen liikevaihdon muutosta, koska yhtiöiden päästötietoja ei ole näiltä vuosilta raportoitu, mutta heidän toimintansa on laajuutensa puolesta merkittävää. Raportoimme jatkossa nämä uudelleen arvioidut koko konsernin kattavat scope 1 ja 2* päästöt, minkä takia vuosien 2019-2021 luvut eroavat aiemmin raportoidusta.

*Scope 2 markkinaperusteinen

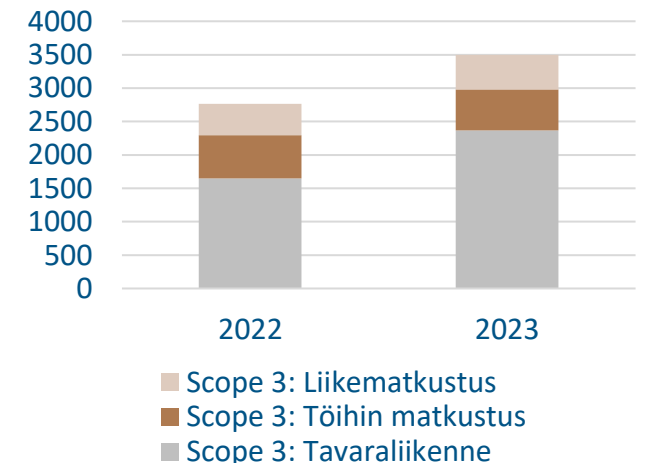
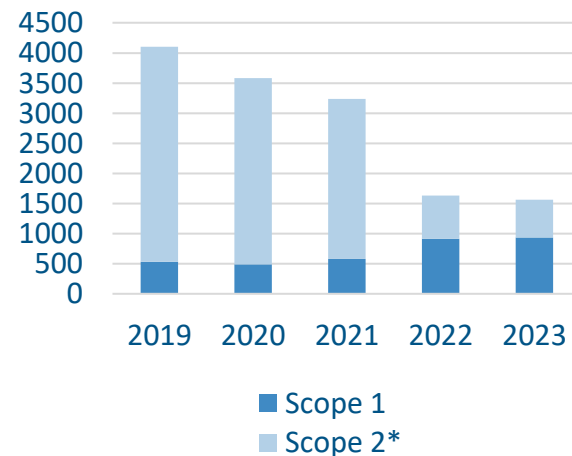
Koko konsernin päästöt 2023:
5059 tCO₂e



Liikevaihtoon suhteutetut
päästöt 2023*



Koko konsernin päästöjen muutos (tCO₂e)



Kiinteistöjen energiankulutus (MWh)

| | 2023 | 2022 |
|---------------------------------|------------------|------------------|
| Energiankulutus yhteensä | 10 083,34 | 10 692,84 |
| Sähkö | 6 870,85 | 7 307,16 |
| Oy Transmeri Group Ab | 43,56 | 57,22 |
| Muut konserniyhtiöt | 6 827,29 | 7 249,94 |
| Kaukolämpö | 3 212,49 | 3 385,68 |
| Oy Transmeri Group Ab | 14,43 | 17,25 |
| Muut konserniyhtiöt | 3 198,07 | 3 368,43 |

*Scope 3 laskennassa käytetään polttoaineen ja sähkön elinkaaren päästöt huomioivia päästökertoimia (ns. WTW, lähteestä renkasiin). Päivitimme vastaavat elinkaaren huomioivat kertoimet myös vuodelle 2022, minkä takia luvut eroavat hieman aiemmin raportoidusta. Päivitys vaikuttaa kaikkiin liikenteen tuottamiin Scope 3 päästökategorioihin.

**Käytämme tavaraliikenteen päästöjen laskentaan ensisijaisesti rahtiyhtiöiden raportoimia päästötietoja ja toissijaisesti kulutusperustaisia päästökertoimia, mikä tarkoittaa huomattavasti päästölaskentaamme. Aloitimme Suomen yhtiöiden osalta päästötietojen keräämisen rahtiyhtiöiltä jo vuonna 2022 ja laajensimme tämän Kaupmees-alakonserniin vuonna 2023.

Päästöt (tCO₂e)

| | 2023 | 2022 | Muutos |
|--|-----------------|-----------------|---------------|
| Scope 1: Toiminnan suorat päästöt | 935,50 | 917,10 | +2 % |
| Transmeri Group | 0,48 | 15,68 | |
| Muut konserniyhtiöt | 935,02 | 901,42 | |
| Scope 2: Ostetun energian päästöt (markkinaperusteinen) | 627,24 | 713,74 | -12 % |
| Transmeri Group | 0,00 | 0,00 | |
| Muut konserniyhtiöt | 627,24 | 713,74 | |
| Scope 2: Ostetun energian päästöt (sijaintiperusteinen) | 4 228,36 | 4 509,68 | -6 % |
| Transmeri Group | 3,65 | 4,55 | |
| Muut konserniyhtiöt | 4 224,71 | 4 505,13 | |
| Scope 3: Arvoketjupäästöt* | 3 495,89 | 2 764,12 | +26 % |
| Tavaraliikenne (kategoria 4)** | 2 366,71 | 1 646,04 | |
| Transmeri Group | N/A | N/A | |
| Muut konserniyhtiöt | 2 366,71 | 1 646,04 | |
| Liikematkustus (kategoria 6) | 514,82 | 468,62 | |
| Transmeri Group | 10,75 | 8,46 | |
| Muut konserniyhtiöt | 504,07 | 460,16 | |
| Töihin matkustus (kategoria 7) | 614,36 | 649,46 | |
| Transmeri Group | 1,63 | 6,92 | |
| Muut konserniyhtiöt | 612,73 | 642,54 | |
| Markkinaperusteiset kasvihuonekaasupäästöt yhteensä | 5 058,63 | 4 394,97 | + 15 % |



Yhteistyö ja kumppanuus

Tavoitteemme on menestyä yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa.

Transmeri-konsernille yhteistyö ja kumppanuus tarkoittaa erityisesti yhteistyötä ja tiedon jakamista konserniyhtiöiden välillä ja arvoketjussa. Pyrkimyksenä on alati kasvavan ymmärryksen kautta saada kehitettyä omasta toiminnasta yhä vastuullisempaa sekä mahdollistaa toimialan kehitys.

Keskitymme etenkin YK:n kestävän kehityksen alatavoitteeseen 17-17 edistää eri tahojen kumppanuuksia. Osallistumme aktiivisesti toimialan keskusteluun ja teemme yhteistyötä erilaisten sidosryhmien kanssa, jotta vastuullisuuden teemoja saadaan kehitettyä toimialoillamme.

Edistämämme YK:n kestävän kehityksen tavoite ja alatavoite:



Yhdessä menestyen

Teemme yhteistyötä konsernimme sisällä sekä ulkopuolisten tahojen kanssa toimintamme kehittämiseksi. Tämä pitää sisällään niin toimialakohtaista kuin sektorirajat ylittävää yhteistyötä.

Jaamme tietoa viranomaisten, sertifiointitahojen ja yhteistyökumppaneidemme kanssa. Tuemme sidosryhmiämme vastuullisuustavoitteiden saavuttamisessa ja liiketoiminnan kehittämisessä.

Omalla tuotannollamme on ISO 9001, ISO 14001, ISO 22716 sekä Ecocert-sertifiointit, joita varten tuotantolaitoksemme auditoidaan vuosittain. Vuonna 2023 kotimaisten tytäryhtiöidemme toimintaa ja tuotteita auditointiin kaikkiaan 8 kertaa (2022: kuusi). Toimitusketjujen hallintaa yrityksemme toteuttavat eri keinoin yhdessä sidosryhmien kanssa. Muun muassa tytäryhtiömme Transmeri Oy pyrkii varmistamaan kansainvälisesti tunnustettujen työoikeuksien toteutumista toimitusketjussaan Amforin Business Social Compliance Initiative (BSCI) -aloitteen jäsenenä ja BSCI-yritysvastuujärjestelmän avulla.

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 lakisäätteiset veloitteet tätä kautta. Pakkausmateriaalien raportointivelvoite laajenee jatkuvasti yhä tarkemmalle tasolle ja kehitämme raportointikykyämme vastaamaan lakisäätteisiä vaatimuksia.

Vuonna 2023 konserniyhtiömme tekivät aktiivista yhteistyötä useissa järjestöissä ja yhdistyksissä kuten:

Kaupan Liiton vastuullisuusvaliokunta
European Catering Distributors
ResponsibleCare –ohjelma
FIBS yritys vastuuverkosto
amfori BSCI

Lahjoitukset ja tuki

Konserniyhtiömme tukevat heikommassa asemassa olevia monin eri tavoin. Esimerkiksi Kaupmees-konserni on lahjoittanut vuoden 2023 aikana eri tavoin yhteensä 138 000 € Ukrainan tukemiseksi. Transmeri Oy taas antoi vuoden aikana tuotelahjoituksia muun muassa pakolaisapuun, vähävaraisille ja lapsisyöpäpotilaille.

| VASTUULLISUUSTEEMA | TAVOITE | MITTARI | EDISTYMINEN 2023 | TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2024 | |
|---|--------------------|--|--|--|---|
|  <p>Yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa</p> | Sidosryhmät | <p>Pyrimme aktiiviseen sidosryhmä-yhteistyöhön sekä toimialakohtaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön.</p> | <p>Auditointien lukumäärä</p> <p>Yhdistykset</p> | <p>Konserniyhtiöissä toteutettiin yhteensä 8 auditointia.</p> <p>Jatkoimme Kaupan Liiton ja FIBS yritys vastuuverkoston jäsenenä.</p> <p>Transmeri Group toteutti vastuullisuuden sidosryhmäkyselyn keväällä 2023.</p> | <p>Jatkamme sidosryhmäyhteistyötä vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseksi muun muassa ilmastonmuutokseen sekä arvoketjun vastuullisuuteen liittyen.</p> |
| | Synergiat | <p>Edistämme konsernin sisäistä tiedon ja osaamisen jakamista yritys vastuun ja kestävän kehityksen saralla.</p> | | <p>Eettisistä toimintaperiaatteista pidettiin ensimmäinen Suomen yhtiöiden yleiskoulutus. Päästölaskenta laajennettiin kattamaan koko konserni.</p> | <p>Toteutamme CSRD-raportointiin valmistumista koko konsernin voimin. Myös monien muiden regulaatioiden seurannassa teemme tiivistä sisäistä yhteistyötä.</p> |

CSRD-raportointiin valmistautuminen

Kehitämme vastuullisuustyötämme ja raportointikyvykkyttämme vastaamaan CSRD:n* vaatimuksiin. Tulemme raportoimaan kestävyystietomme direktiivin mukaisesti ensimmäisen kerran keväällä 2026.

Transmeri Group on seurannut EU:n kestävyysraportointidirektiivin kehitystä aktiivisesti viimeisen parin vuoden ajan. Aloitimme syksyllä 2023 CSRD:n mukaisen kaksoisolennaisuusanalyysin, joka valmistui helmikuussa 2024. Jatkamme raportoinnin ja vastuullisuustyön kehittämistä koko konsernissa tunnistettujen olennaisten teemojen osalta.

Olemme myös halunneet ymmärtää oman liiketoimintamme suhdetta EU taksonomiaan ja sen kuuteen ympäristötavoitteeseen, vaikka raportointivelvoite ei meiltä sitä vielä vaadi. Olemme tarkastelleet liiketoimintaamme sekä investointejamme EU-taksonomiassa listattuja taloudellisia toimintoja ja kriteereitä vasten alkuvuodesta 2022 sekä 2024. Jatkamme EU-taksonomian kehityksen seuraamista sekä oman raportointivalmiuden kehittämistä.

*CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) on EU:n kestävyysraportointidirektiivi.



Kaksoisolennaisuusanalyysi

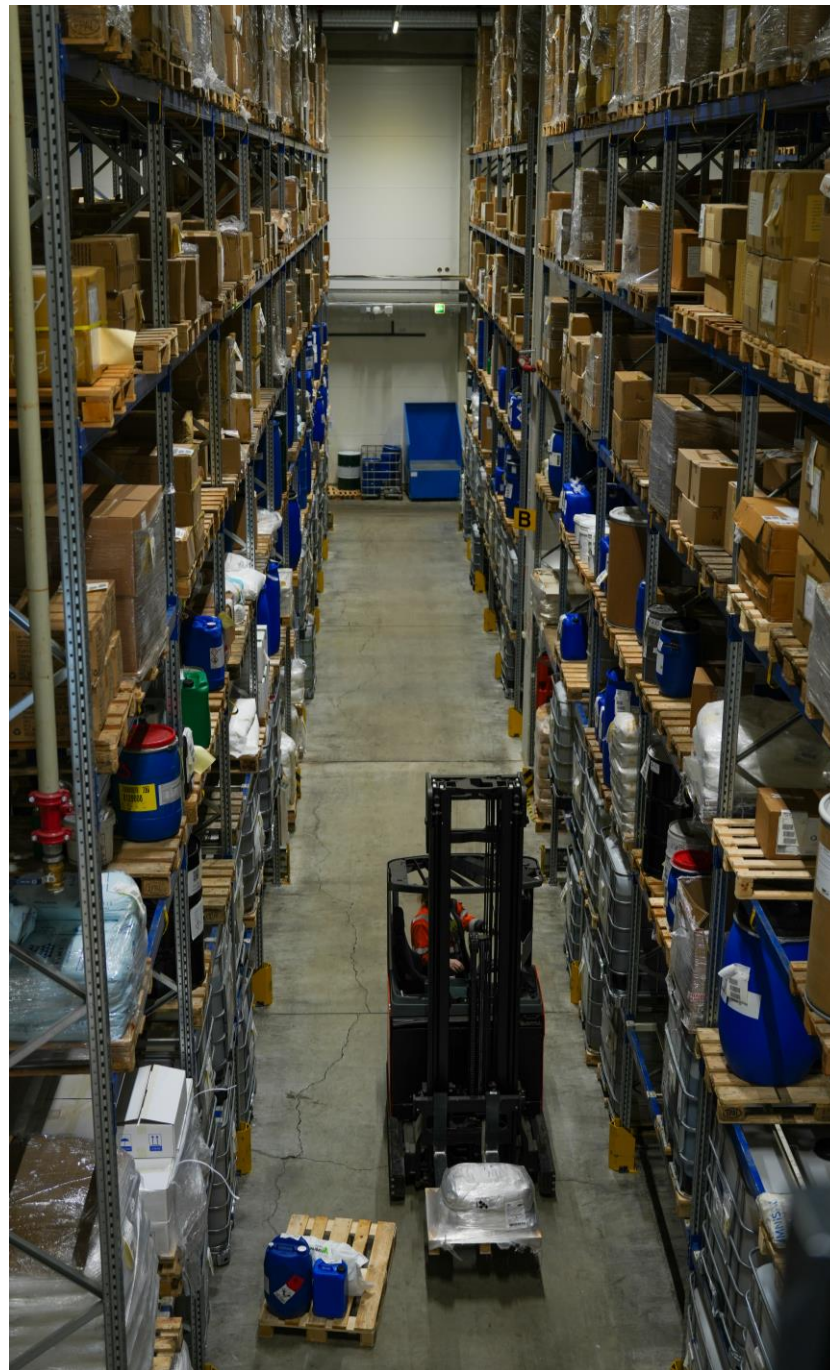
Transmeri Group on toteuttanut konserninlaajuisen kaksoisolennaisuusanalyysin, joka vastaa CSRD:n vaatimuksiin. Analyysi tehtiin yhdessä suorien tytäryhtiöiden kanssa, ja sisäisiä sidosryhmiä osallistettiin aktiivisesti.

Lisäksi haastateltiin ulkoisia sidosryhmiä kuten asiakkaita ja tavarantoimittajia. Haimme yleistä alan sekä kestävyysteemojen osaamista osallistamalla myös kansalais- ja edunvalvontajärjestöjä.

Tuloksena tunnistetut olennaiset teemat hyväksyttiin yhteisessä työpajassa emoyhtiön ja tytäryhtiöiden johdon sekä muiden vastuullisuuden avainhenkilöiden kanssa.

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2023

Raportointi- periaatteet



Transmeri
GROUP

Raportointiperiaatteet

Tämä on Transmeri-konsernin neljäs vastuullisuusraportti. Raportti kokoaa yhteen tietoa konsernimme yritysvastuutyön rakenteista, tavoitteista sekä toimenpiteistä.

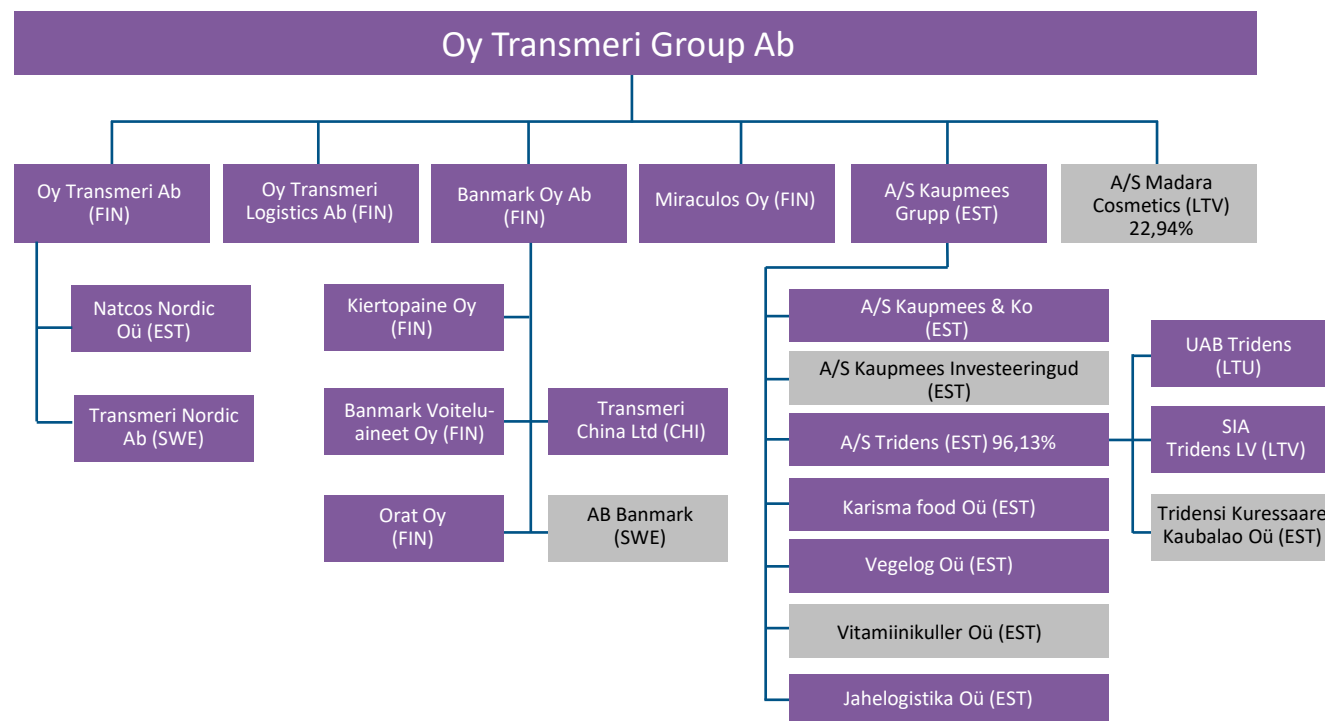
Raportoimme viitaten kansainväliseen GRI-raportointistandardiin. Raportointijakso on 1.1.–31.12.2023 ja julkaisemme raportin vuosittain. Transmeri Groupin vastuullisuusraportin hyväksyy konsernin vastuullisuuden ohjausryhmä.

Raportointimme ja esitetyt luvut kattavat lähtökohtaisesti koko konsernin ja kaikki yhtiöt. Mahdolliset rajaukset on esitetty raportissa kyseisten tietojen kohdalla.

Yhtiöiden toiminnan luonteesta johtuen A/S Kaupmees Investeeringud, Vitamiinikuller Oü, Tridensi Kuressaare Kaubalao ja AB Banmark on sisällytetty ainoastaan konsernin taloudellisiin tunnuslukuihin. Myös osakkuusyhtiö A/S Madara Cosmetics on mukana vain taloudellisissa luvuissa.

Konsernirakenne

Violetilla merkityt yhtiöt ovat mukana kaikessa vastuullisuusraportoinnissa ja harmaalla merkityt yhtiöt vain taloudellisissa luvuissa.



Aiemmin konserniin kuulunut Oy Transmeri Ab:n tytäryhtiö Polar Sun Products Oü myytiin vuoden 2023 aikana eikä ole siksi osana vastuullisuusraportointia kuin taloudellisten lukujen osalta.

Vastuullisuusmittareiden laskentaperiaatteet

Ettinen liiketoiminta: Ettisten toimintaperiaatteiden eli Code of Conductin koulutusaste kuvastaa sitä prosenttiosuutta konsernin aktiivisista työntekijöistä, jotka ovat saaneet perehdytyksen ja sitoutuneet noudattamaan konsernin 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 toimintaohjeiden eli Supplier Code of Conductin kattavuus osana hankinta- ja yhteistyösopimuksia. Kattavuutta kuvaa prosenttiosuus toimittajista, 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 Conductia. 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.

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



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

Ilmastonmuutos: Transmeri-konserni seuraa Greenhouse Gas –protokollan laskentaperiaatteita. Vuonna 2023 laskenta laajennettiin kattamaan kaikki yhtiömme ja koko toimintamme. Päästölaskennan operatiivinen rajausta sisältää tällä hetkellä GHG-protokollan mukaiset scope 1 ja 2 –päästökategoriat (scope 2 markkina- sekä sijaintiperusteinen), sekä scope 3 kategorioista toihin matkustamisen, liikematkustuksen sekä upstreamin kuljetusten ja jakelun päästöt.

Pyrimme käyttämään laskennassa aktiviteettidataa, mikä toteutuu erittäin hyvin scope 1:n ja 2:n osalta. Scope 3:ssa käytämme kulutustietojen hakemiseen työmatkakyselyä sekä taloudellista dataa. Rahdin päästötietoja kerätään suoraan rahtiyhtiöiltä, jotka pystyvät kiitettävästi toimittamaan päästötietoja tai tonnikilometrejä Transmeri-konsernin yhtiöille allokoituna. Päästölaskennassa käytetyt päästökertoimet ovat Defran päästökertoimet (scope 1 & 3) ja energiayhtiöiden (scope 2) tai Energiaviraston kertoimet tilanteissa, joissa energiayhtiöt ei tiedetä. Sijaintiperusteisten scope 2 –päästöjen laskentaan käytetään AIB:n (Association of Issuing Bodies) kertoimia. Sovellamme päästölaskennassamme varovaisuusperiaatetta ja olemme käyttäneet ulkopuolisen konsulttitoimiston palveluita päästölaskennan toteuttamisessa.

GRI-indeksi

| | |
|-----------------------------------|---|
| GRI Standardin käyttäminen | Oy Transmeri Group Ab on raportoinut tässä GRI-sisältöindeksissä mainitut tiedot ajalta 1.1.-31.12.2023 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. 3-5 | |
| 2-2 Organisaation vastuullisuusraportointiin kuuluvat entiteetit | s. 34 | Organisaatiokaavio on sivulla 34. Raportoitujen tietojen kohdalla on tiedot mahdollisista rajauksista. |
| 2-3 Raportointijakso, julkaisu tiheys ja yhteystiedot | s. 34, 39 | Raportoitu osittain. |
| 2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa | s. 28-29 | Päästölaskennan kehitys ja vaikutukset aiemmin raportoituihin lukuihin on kuvattu sivuilla 28-29. |
| 2-5 Raportin varmennus | | Raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu. |
| Toiminnot ja henkilöstö | | |
| 2-6 Liiketoiminnot, arvoketju ja muut liikesuhteet | s. 4, 5, 12, 13, 22 | |
| 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) |
| Hallinto | | |
| 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, 14 | |

| TUNNUS | SIJAINTI | Kommentit / lisätietoa |
|---|---------------------------|--|
| Strategia, politiikat ja käytännöt | | |
| 2-22 Lausunto kestävän kehityksen strategiasta | s. 5, 14, 15 | |
| 2-23 Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet | s. 20, 22, 31, 35 | Raportoitu osittain. |
| 2-24 Periaatteiden jalkautus | s. 20, 22, 28, 29, 31, 35 | Raportoitu osittain. |
| 2-25 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi | s. 20-22 | Raportoitu osittain. |
| 2-26 Mekanismit neuvojen pyytämiseen ja huolenaiheiden esittämiseen | s. 20-21 | |
| 2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen | | Konsernissa 1kpl väärinkäytösepäilyä vuonna 2023, asian selvitys kesken |
| 2-28 Jäsenyhdistykset | s. 31 | Raportoitu osittain. |
| Sidosryhmien osallistaminen | | |
| 2-29 Lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen | s. 12 | |
| 2-30 Työehtosopimukset | | Kaikki työntekijät kuuluvat työehtosopimuksen piiriin Suomessa |
| GRI 3: Olennaiset näkökohdat | | |
| 3-1 Prosessi olennaisten näkökohtien määrittämiseksi | s. 12, 32 | Raportoitu osittain |
| 3-2 Olennaiset näkökohdat | s. 14-32 | |
| 3-3 Olennaisten näkökohtien hallinta | s. 14-32 | Raportoitu osittain |
| GRI 201: Taloudelliset tulokset | | |
| 201-1 Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen | s. 18, 24-25 | |
| GRI 203: Väliilliset taloudelliset vaikutukset | | |
| 203-2 Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus | s. 31 | |
| 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. 20-21 | |
| 205-3 Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet | | Ei tapauksia vuonna 2023. |
| GRI 206: Kilpailun rajoittaminen | | |
| 206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määrävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet | | Ei tapauksia vuonna 2023. |

| TUNNUS | SIJAINTI | Kommentit / lisätietoa |
|---|-----------|---|
| GRI 302: Energia | | |
| 302-1 Energiankulutus organisaatiossa | s. 29 | |
| GRI 305: Päästöt | | |
| 305-1 Suorat (scope 1) KHK-päästöt | s. 28-29 | |
| 305-2 Epäsuorat energian (scope 2) KHK-päästöt | s. 28-29 | |
| 305-3 Muut epäsuorat (scope 3) KHK-päästöt | s. 28-29 | |
| 305-4 KHK-päästöjen intensiteetti | s. 28 | |
| 305-5 KHK-päästövähennykset | s. 28-29 | |
| GRI 404: Koulutus ja osaamisen kehittäminen | | |
| 404-2 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat | s. 18, 23 | |
| GRI 406: Syrjinnän kieltö | | |
| 406-1 Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet | | Ei tapauksia vuonna 2023. |
| GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus | | |
| 416-2 Asiakkaiden terveys ja turvallisuus | | Ei rikkomuksia vuonna 2023 oman tuotannon osalta. |
| GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio | | |
| 417-3 Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset | | Konsernissa 1 tapaus, joka on tutkittu ja selvitetty. |



Yhteydenotot raporttiin liittyen:

yritysvastuu@transmeri.fi

Oy Transmeri Group Ab PL 50, 02631 Espoo

www.transmerigroup.fi