

# Vastuullisuusraportti 2024



# 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 2024
- 12 Sidosryhmät ja vuorovaikutus
- 14 Vastuullisuusohjelma ja –tavoitteet 2020-2025

## Toimenpiteet ja tulokset vuonna 2024

- 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](https://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.

# Kansainvälisyys

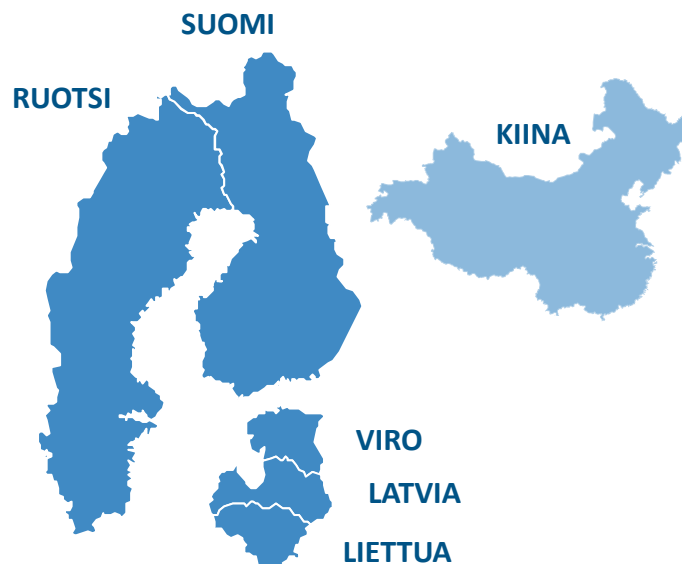
Transmeri on ollut kansainvälinen yhtiö perustamisestaan asti, ja yhtiön ydinliiketoimintaa on kautta aikojen ollut erilaisten tuotteiden maahantuonti.

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 67,5 prosenttia.

Pääkonttorimme sijaitsee Suomessa, jossa toimivat suorista tytäryhtiöistämme Oy Transmeri Ab, Oy Transmeri Logistics Ab, Miraculos Oy ja Banmark Oy Ab. Suorista tytäryhtiöistämme AS Kaupmees Grupp toimii Baltiassa. Konsernillamme on yhtiöitä myös Ruotsissa ja Kiinassa. Asiakkaita meillä on lisäksi muun muassa Keski-Euroopassa ja Yhdysvalloissa.

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

Maat, joissa toimimme:



## Transmeri-konsernin vuosi 2024 lyhyesti

LIIKEVOITTO

3,3

MILJOONAA EUROA

LIKEVAIHTO

301,8

MILJOONAA EUROA

TYÖLLISTIMME LÄHES

820

HENKILÖÄ

CO2e PÄÄSTÖT\*

5950

TONNIA

## 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 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 tuotemerkkiemme valmistukseen ja ominaisuuksiin meillä on luonnollisesti täysi päätäntävalta, ja kehitämme näiden vastuullisuutta monin eri keinoin. Päämiest tuotteiden kohdalla keskitymme aktiiviseen yhteistyöhön päämiesten kanssa sekä tuemme asiakkaita tuotteiden turvallisessa ja mahdollisimman vastuullisessa käytössä.

# Konsernirakenne

## 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><b>Päivittäistavara ja kosmetiikka</b></p> <p>Päivittäistavara- tuotteiden, kosmetiikan ja luonnonkosmetiikan maahantuojia, jakelija ja markkinoija Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa. Omien brändien valikoimaan kuuluu mm. kotimaisia hiustenhoito- tuotteita ja kosmetiikkaa.</p> <p><a href="http://www.transmeri.fi">www.transmeri.fi</a></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><a href="http://www.transmerilogistics.fi">www.transmerilogistics.fi</a></p>	 <p><b>Teollisuustuotteet ja -laitteet</b></p> <p>Kansainvälinen ja laaja- alainen prosessi- teollisuuden kumppani, yksi Suomen johtavia paperi- ja kartonki- teollisuuden kemikaali- toimittajia. Edustaa Suomessa ja Ruotsissa alan johtavia laitetuottajia.</p> <p><a href="http://www.banmark.fi">www.banmark.fi</a></p>	 <p><b>Kampaamotuotteet ja -palvelut</b></p> <p>Vastuullista hiuskosmetiikkaa kampaamoalan ammattilaisille ja kuluttajille, rakkaudesta ihmisten yksilölliseen kauneuteen.</p> <p><a href="http://www.fourreasons.fi">www.fourreasons.fi</a></p>	 <p><b>Elintarvikkeiden tukkukauppa</b></p> <p>HoReCa- ja vähittäiskauppa- sektorin tukkukauppias ja palveluntarjoaja Virossa ja muissa Baltian maissa.</p> <p><a href="http://www.kaupmees.ee">www.kaupmees.ee</a></p>

Lisätietoja yritysvastuutyöstä löydät yhtiöiden omilta verkkosivuilta.



# Omistajien tervehdys

## Kestävyys on matka, ei päämäärä

Perheyriksenä, jolla on pitkä historia, ymmärrämme, kuinka tärkeää on tehdä tietoisia valintoja, jotka hyödyttävät ihmisiämme, kumppaneitamme ja ympäristöä. Tiedostamme, että kestävät toimintatavat eivät ole vain valinnaisia, vaan ne ovat perusedellytys – hygieniatekijä – kaikille yrityksille, jotka haluavat pysyä merkityksellisinä ja vastuullisina nykypäivän maailmassa.

Uskomme vahvasti tekoälyn tuomiin mahdollisuuksiin ja siihen, että sen hyödyntäminen auttaa meitä pysymään kehityksen kärjessä. Omaksumalla innovaatioita ja hyödyntämällä tekoälyä voimme parantaa tehokkuutta, optimoida resurssien käyttöä ja tehdä dataperusteisia päätöksiä, jotka tukevat kestäväen kehityksen tavoitteitamme.

Kestävyys on matka, ei päämäärä. Jokainen ottamamme askel – oli se sitten ympäristöjalanjälkemme pienentämistä tai eettisten liiketoimintakäytäntöjen edistämistä – on osa jatkuvaa sitoutumistamme parempaan toimintaan. Vaikka olemme ylpeitä tähän mennessä saavutetuista tuloksista, olemme sitoutuneet jatkuvaan kehitykseen, yhteistyöhön ja läpinäkyvyyteen kaikessa, mitä teemme.

Haluamme kiittää työntekijöitämme, kumppaneitamme ja asiakkaitamme, jotka jakavat visiomme ja auttavat meitä rakentamaan vastuullisempaa ja kestävämpää tulevaisuutta. Yhdessä voimme saada aikaan merkittävän vaikutuksen.

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



# Toimitusjohtajan katsaus

*"Huolimatta ympäröivän maailman haasteista vuosi 2024 oli monella tavalla menestys Transmeri-konsernille"*



Vuosi 2024 oli monella tavalla haastava sekä liiketoiminnassa yleisesti että vastuullisuustyön näkökulmasta. Bruttokansantuotteen kehityksen pysähtyminen tai jopa laskuun kääntyminen, reaaliansioiden lasku ja työttömyyden kasvu tekivät liiketoimintaympäristöstä epävarman ja saivat yritykset ja kuluttajat varovaisiksi. Epävarmuutta ja huolta on lisännyt myös Euroopassa jo kolme vuotta jatkuneet levottomuudet ja niiden heijastuminen poliittiseen ympäristöön.

Vastuullisuustyön osalta huolta on aiheuttanut erityisesti Euroopan kilpailukyky. USA:n ennakoitu vaalitulos saattaa muuttaa vastuullisuustyön painopisteitä USA:n osalta. Aasiassa vastuullisuustyön teemat on priorisoitu Eurooppaa alhaisemmalle tasolle. Euroopan kunnianhimoinen rooli tiukempaan sääntelyyn ja raportointiin pyrkivänä mallioppilaana on herättänyt aiheellisesti huolta kilpailukyvyistämme.

Huolimatta ympäröivän maailman haasteista vuosi 2024 oli monella tavalla menestys Transmeri-konsernille. Liikevaihtomme nousi uusiin ennätyslukemiin (301,8 M€), ylittäen ensimmäistä kertaa 300 miljoonan euron rajan. Vahvistimme omien brändien salkkuamme ostamalla aiemmin maahantuomamme Mossa-luonnonkosmetiikkabrändin. Mossan siirtyminen konsernin omistukseen avaa uusia vientimahdollisuuksia. Myös muissa yhtiössämme jakelijaverkoston laajeneminen sekä uuden Kapotek-liiketoiminnan hankinta Banmark-konsernissa parantavat konsernin mahdollisuuksia kehittää vientikauppaa.

Konsernin henkilöstötutkimus laajennettiin vuoden 2024 aikana koskemaan myös Baltian alakonserniamme. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään vuosittain yhtiökohtaisesti henkilökunnan hyvinvoinnin kehittämiseen.

Lisäpanostukset tekoälyyn tähtäävät henkilökunnan kehittämiseen sekä entistä tehokkaampaan liiketoimintaan. Konserni järjesti koko henkilökunnalle kohdistetun mittavan koulutuksen aiheesta syksyn 2024 aikana.

Konsernin merkittävimmät lahjoitukset hyväntekeväisyyteen kohdistuivat vuonna 2024 entiseen tapaan pitkäaikaisen yhteistyökumppanimme Didrichsenin Taidemuseon tukemiseen. Lisäksi tuimme useilla pienemmillä lahjoituksilla muun muassa liikunta- ja urheiluseurojen toimintaa.

Tilikauden päättymisen jälkeen Euroopan komissio on julkaissut yritysten kestävyysvelvoitteiden keventämiseen tähtäävän ehdotuksensa. Euroopan kilpailukyvyn kannalta tämä on toivottu kehityssuunta. Vastuullisuustyössä voimavarat on suunnattava ensisijaisesti entistä vastuullisempaan toimintaan sinänsä tärkeän raportoinnin sijaan. Raportointivaatimuksien tasosta huolimatta Transmeri-konserni jatkaa määrätietoista vastuullisuustyötä jatkossakin. Haluan jälleen kiittää asiantuntevaa ja asialle omistautunutta henkilökuntaamme erinomaisesta vastuullisuustyöstä vuonna 2024.

*Kari Leimola*

Toimitusjohtaja



Transmeri  
GROUP

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2024

# Vastuullisuus Transmeri- konsernissa





# Hallintotapa ja vastuullisuuden johtaminen

## Yhteistyö emoyhtiön ja tytäryhtiöiden välillä on tiivistä

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

Konsernitasolla Transmeri Group toimii linkkinä konserniyhtiöiden ja omistajien välillä hallinto- ja raportointiasioissa. Tytäryhtiöt ovat itsenäisiä toimijoita, joiden ylimpänä hallinnosta vastaavana 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 liittyen emoyhtiön tarjoamiin palvelukokonaisuuksiin (HR, talous, IT, vastuullisuus). Lisäksi tytäryhtiöiden toimitusjohtajat kokoontuvat yhdessä konsernin toimitusjohtajan kanssa säännöllisesti muutaman kerran vuodessa.

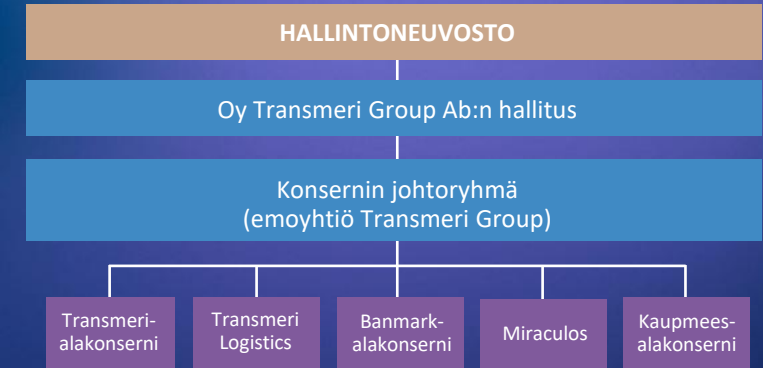
## Vastuullisuus on kiinteä osa arjen tekemistä

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.

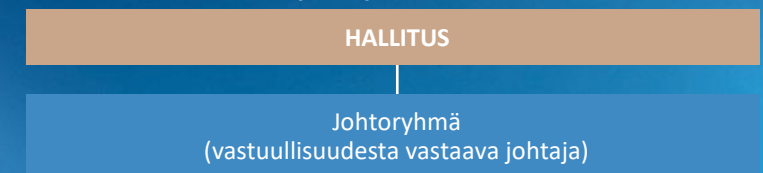
## Konsernitason hallinto- ja raportointiketju



## Vastuullisuustyön johtaminen on jokaisessa tytäryhtiössä viety johtoryhmätasolle

Osana vastuullisuusohjelmien laatimista jokainen tytäryhtiö on määritellyt johtoryhmästään vähintään yhden henkilön, 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. Vastuullisuuspalveluja emoyhtiö tuottaa kaikille tytäryhtiöille. 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 strategia pyrkii löytämään ja hyödyntämään synergiaetuja konsernin sisällä.

Lisätietoja Transmeri Groupista löydät emoyhtiön omilta kotisivuilta:

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



## Panttipullojen tuotot tukevat mielensterveystyötä

**Leppävaaran toimiston panttipullojen tuotoilla tuettiin MIELI Suomen Mielensterveys ry:n työtä**

Transmeri Groupin Leppävaaran pääkonttorissa otettiin vuonna 2024 käyttöön CharityBo-palvelu, joka mahdollistaa panttipullojen helpon ja vastuullisen kierrättämisen. Puolet CharityBo:n palauttamien pullojen panteista ohjataan hyväntekeväisyyteen ja puolet käytetään työllistämiseen sekä CharityBo:n toiminnan ylläpitämiseen. Leppävaaran toimistoa käyttävien emoyhtiö Transmeri Group Oy:n ja tytäryhtiö Transmeri Oy:n henkilöstö on valinnut tuen kohteeksi MIELI Suomen Mielensterveys ry:n. Yhteistyö CharityBo:n kanssa on konkreettinen teko, joka kertoo sitoutumisestamme ympäristöystävällisiin käytäntöihin ja yhteiskunnalliseen vastuuseen.



## Oy Transmeri Logistics Ab

Transmeri Logisticsin tuotantolaitoksella investoitiin sähköautojen latausasemiin. Mahdollisuus ladata sähköautoa työpäivän aikana tukee osaltaan liikumisen päästöjen vähentämistä.

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



## Oy Transmeri Ab

Transmerin hiustenhoitosarjan Biozell Scalpin pullot on valmistettu 100 % kierrätetystä Prevented Ocean -muovista. Prevented Ocean muovi on kerätty merien ranta-alueilta, jotta muovi ei päätyisi mereen.

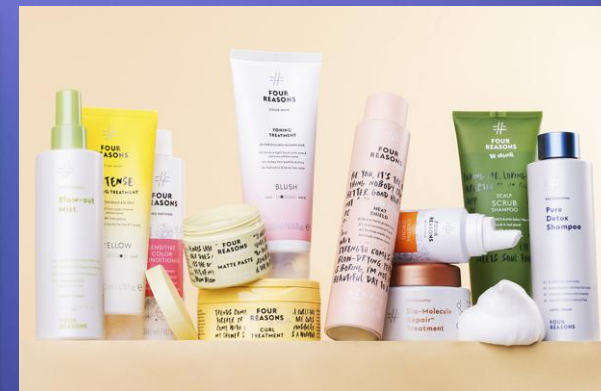
[www.transmeri.fi](http://www.transmeri.fi)



## AS Kaupmees Grupp

Kaupmees & KO:n, SILRO Logisticsin ja Jahelogistikan työntekijöille järjestettiin syksyllä 2024 kattava trukinkuljettajan koulutus, jossa työntekijät oppivat trukkien turvallisesta ja tehokkaasta käsittelystä. Trukkien asianmukainen käyttö ehkäisee työtaturmia ja lisää työturvallisuutta.

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



## Miraculos Oy

Miraculosin tavoitteena on lisätä tuotteiden lähituotantoa ja valmistusta ISO 14001 -ympäristösertifioituilla tehtailla. Yritys siirsi vuonna 2024 yhdeksän Four Reasons aerosolituotteen tuotannon Suomeen ISO 14001-ympäristösertifioidulle tehtaalle.

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

# Vastuullisuus tytäryhtiöissä Vuoden 2024 kohokohtia

Lisätietoja yritysvastuutyöstä löydät yhtiöiden omilta verkkosivuilta.

## Banmark Oy

Banmark toteutti omavalmisteisille prosessikemikaaleille ja -pesuaineille tuoteperusteiset hiilijalanjälkiselvitykset yhteistyössä Transmeri Logisticsin ja ulkopuolisen kumppanin kanssa.

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

**Banmark**  
EXCELLENCE IN PROCESS KNOWLEDGE AND SOLUTIONS

# Sidosryhmät ja vuorovaikutus

**Transmeri-konsernin tärkeimmät sidosryhmät ovat niitä tahoja, joilla on suurin vaikutus liiketoimintamme kannattavuuteen ja jatkuvuuteen ja joihin meidän toimintamme vaikuttaa olennaisesti.**

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. Vuodesta 2022 olemme toteuttaneet syksyisin laajan henkilöstökyselyn, joka toteutettiin ensin Suomen yhtiöissä ja vuonna 2024 laajensimme sen koko konserniin. Vuonna 2024 valmistui myös konsernimme ensimmäinen kaksoisolennaisuusanalyysi, jossa arvioimme laajasti konsernimme riskejä, mahdollisuuksia ja vaikutuksia ja osallistimme niin sisäisiä kuin ulkoisiakin sidosryhmiä eri keinoin.





## 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 päämiehillemme tärkeinä yritysvastuuaiheina. Pyrimme vastaamaan näihin odotuksiin jokapäiväisessä liiketoiminnassamme sekä osana konserniyhtiöidemme vastuullisuusohjelmia. Käymme päämiestemme kanssa aktiivista dialogia edustamiemme tuotteiden vastuullisuuden kehittämisestä.

Transmeri  
GROUP

# Konsernin sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät teemat

## 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 yritys vastuutyönsä 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 toimialojemme yrityksiä kohtaan. Sisäistä näkemystä on täydennetty konsernin asiantuntijoiden suorittamilla sidosryhmätutkimuksilla, toimintaympäristön tarkastelulla sekä kuluttajatutkimusten tuloksilla.

Kestävä kehitys on yksi konsernin strategisista suuntaviivoista. Lisäksi vastuullisuus näkyy muun muassa paikallisen tuotannon painottamisessa. Näin voimme paremmin vaikuttaa toimitusketjun, tuotannon sekä tuotteiden vastuullisuuteen.

## 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 SUUNTAVIIVAT

- Tuottoa pitkällä aikavälillä
- Maantieteellinen laajentuminen
- B2C, B2B, P2P
- Kestävä kehitys
- Paras kumppani
- Paikallinen tuotanto
- Paras paikka työskennellä
- Rapid prototyping -yrityskulttuuri
- Digitalisaatio ja datalähtöisyys
- Synergiat



# Vastuullisuustavoitteemme

Vastuullisuusohjelman teemat tavoitteineen esitellään tarkemmin seuraavissa osiossa, jotka avaavat lisäksi vastuullisuustavoitteiden nykytilaa, vuoden 2024 tekojamme sekä suunniteltuja toimenpiteitä seuraaville vuosille. Raportointiperiaatteemme, organisaatiokaaviomme ja ylätason rajaukset esitellään raportin lopussa sivulla 34.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	TAVOITTEEN LAAJUUS	TOTEUMA VUONNA 2024
 <b>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</b>	<b>Eettinen liiketoiminta</b>	100 % henkilöstöstä on saanut perehdytyksen eettisistä toimintaperiaatteista ja kattavuus ylläpidetään.	Koko konserni Emoyhtiö Transmeri Groupin ja konsernin suomalaisten tytäryhtiöiden ja alakonsernien henkilöstöstä 96,6 % on saanut perehdytyksen eettisiin toimintaperiaatteisiin.
	<b>Kestävät hankinnat</b>	90 % yhteistyökumppaneista on sitoutunut eettisiin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.	Koko konserni Emoyhtiön, suorien suomalaisten tytäryhtiöiden ja Viron yhtiöiden yli 15 000 € vuosikulun toimittajista 49 % on sitoutunut Supplier Code of Conductiin. Sitoutumista kuvaavan prosenttiluvun laskentaa laajennettiin merkittävästi verrattuna aiempiin vuosiin.
	<b>Työturvallisuus</b>	Nolla työtaturmaa konserniyhtiöissä.	Koko konserni 7 työtaturmaa
	<b>Työterveys</b>	Konsernin sairauspoissaoloprosentti on alle 3 % vuodessa.	Koko konserni 3,10 %
	<b>Henkilöstön hyvinvointi</b>	Jokaisessa konserniyhtiössä eNPS vähintään 20.	Koko konserni Koko Transmeri-konsernin eNPS oli 6. Luku mitattiin ensimmäisen kerran koko konsernissa.
	<b>Kannattavuus &amp; kasvu</b>	Liikevoittotavoite määritellään vuosittain.	Koko konserni Liikevoitto 3,3 M€ ja liikevaihto 301,8 M€
	<b>Sijoitustoiminta</b>	Arvioimme jatkuvasti sijoitussalkkumme rakennetta ja yksittäisiä sijoituskohteita.	Emoyhtiö Vuonna 2024 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>Autamme maailmaa saavuttamaan hiilineutraalius-tavoitteen</b>	<b>Ilmastotekoja</b>	Kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen päästöjen aktiivinen vähentäminen ja jäljelle jäävien päästöjen kumoaminen kompensoimalla vuoteen 2035 mennessä.	Koko konserni Koko konsernin vuoden 2024 päästöt olivat 5 950,47 tCO <sub>2</sub> e*. Päästötietojen laatua onnistuttiin parantamaan huomattavasti verrattuna aiempaan vuoteen etenkin tavaraliikenteen (scope 3) osalta.  *Scope 1, scope 2 markkinaperusteinen ja scope 3 liikematkustus, töihin matkustus ja upstream-tavaraliikenne.
 <b>Yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa</b>	<b>Sidosryhmät</b>	Pyrimme aktiiviseen sidosryhmäyhteistyöhön sekä toimialakohtaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön.	Koko konserni Jatkoimme sidosryhmäyhteistyötä ja osallistuimme toimialakeskusteluun useilla foorumeilla. Transmeri Groupista tuli UN Global Compact Network Finlandin jäsen keväällä 2024.
	<b>Synergiat</b>	Edistämme konsernin sisäistä tiedon ja osaamisen jakamista yritysvastuun ja kestävä kehityksen saralla.	Emoyhtiö Toteutimme koko konsernin voimin ensimmäisen vastuullisuuden kaksoisolennaisuusanalyysin. Jaoimme tietoa eri regulaatioiden kehityksestä ja vaikutuksista yli yhtiörajojen.

# Toimenpiteet ja tulokset vuonna 2024



# Kannattava yhtiö pystyy kantamaan sosiaalista vastuuta

## Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua –teema keskittyy vastuullisuuden edistämiseen arvoketjussa.

Ettinen 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.

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





# Transmeri-konserni työnantajana

**Yhteensä 23 konserniyhtiötämme työllistivät vuoden 2024 lopussa 817 työntekijää vähittäis- ja tukkukaupan sekä kemian ja prosessiteollisuuden aloilla.**

Yhteensä vuonna 2024 Transmeri-konserni maksoi palkkoja ja palkkioita 30,2 miljoonaa euroa, joka oli 2,8 miljoonaa euroa enemmän kuin vuonna 2023. Maksamamme eläkevakuutusmaksut, sosiaaliturvamaksut, lakisääteiset vakuutusmaksut sekä muut työnantajamaksut ylsivät 7,5 miljoonaan euroon vuonna 2024.

Koko konsernin työntekijöistä 98,4 % työskentelee vakituisessa työsuhteessa. Lisäksi tarjoamme vuosittain nuorille mahdollisuuksia kehittää osaamista ja kasvattaa kokemusta työharjoitteluissa ja opinnäytetöiden kautta. Vuoden 2024 aikana konserniyhtiössämme Suomessa ja Baltiassa meillä työskenteli yhteensä 12 harjoittelijaa tai opinnäytetyön tekijää.

## Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen

**Pilotoimme aivoterveysteemalla useita henkilöstötapahtumia vuonna 2024**

Henkilöstömme hyvinvointiin luotiin uusi teema, jossa suuntaamme huomion aivojen terveyden tukeaksemme henkilöstömme hyvinvointia. Aivoja kuormittaa jatkuva stressi ja ne tarvitsevat arjessa taukoja, sosiaalisuutta ja yhdessäoloa.

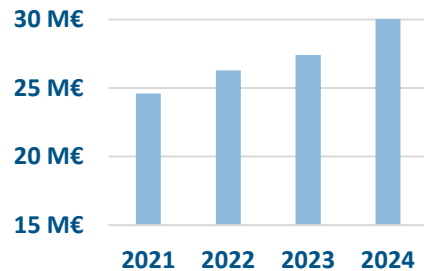
Niinpä olemmekin kokoontuneet aivoterveysteeman äärellä yhteen mm. venyttelemään ja potkunyrkkeilemään, taiteilemaan havukransseja, vaeltamaan luonnonpuistossa ja opettelemaan silmämeikin tekoa yritystemme omien ammattilaisten johdolla.

Tapahtumiin osallistui vuoden 2024 aikana työntekijöitämme useista Suomen yhtiöstämme. Tapahtumia järjestettiin eri teemoilla yhteensä 10 ja osallistujia oli yhteensä 134. Tilaisuudet järjestettiin henkilöstön omalla ajalla, työnantaja järjesti puitteet ja kustansi tekemisen. Palaute tapahtumista oli todella positiivista ja 100 % tapahtumiin osallistuneista ja palautetta antaneista työntekijöistämme suosittelisi tapahtumaa työkavereilleen. Jatkamme näitä suosittuja tapahtumia yhtenä työhyvinvointiteeman konkreettisena tekona myös vuonna 2025.

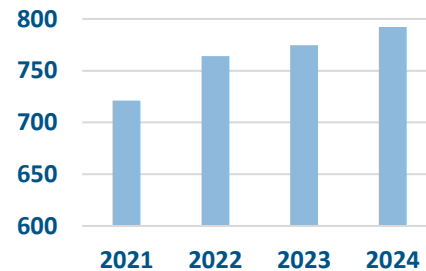


# Henkilöstön avainlukuja

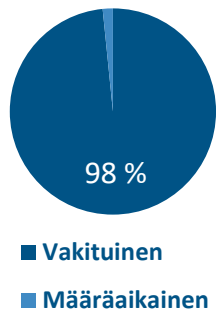
Maksetut palkat (M€),  
koko konserni



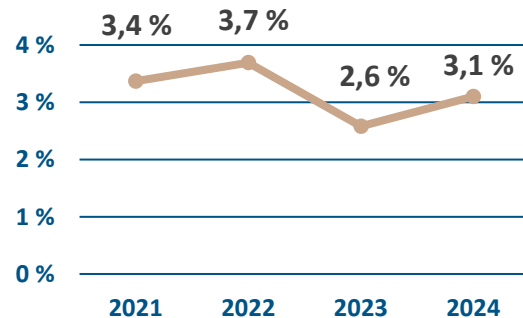
Henkilöstön määrä (FTE),  
koko konserni\*



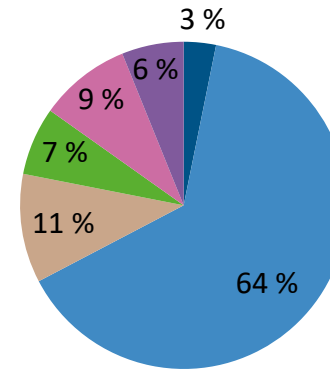
Työsuhteen muoto



Konsernin sairauspoissaoloprosentti\*\*

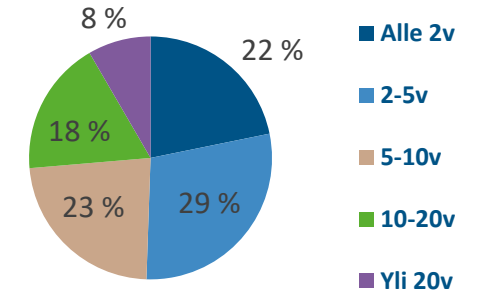


Työntekijöiden määrä  
konserniyhtiöittäin

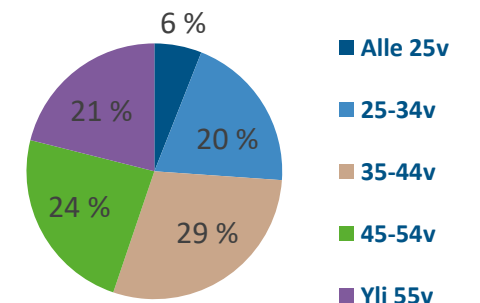


- Emoyhtiö
- Kaupmees-alakonserni
- Transmeri-alakonserni
- Transmeri Logistics
- Banmark-alakonserni
- Miraculos

Työsuhteiden pituus



Henkilöstön ikäjakauma



Työntekijöiden määrää ja henkilöstöä kuvaavat luvut ovat vuoden lopusta päivättyinä 31.12.

\* Vuoden 2024 FTE-luku on vuoden 2024 lopusta 31.12.2024. Vuosien 2021-2023 FTE-luvut on laskettu kuukausittaisen keskiarvojen summana.

\*\* Vuosilta 2020-2022 sairauspoissaoloprosentti sisältää vain emoyhtiön ja neljä kotimaista tytäryhtiötä. Vuosien 2023 ja 2024 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 (Code of Conduct) kertoo arvoihimme ja historiaamme nojaten siitä, millainen toimija haluamme olla, mitä eettinen liiketoiminta meille tarkoittaa ja millaisten pelisääntöjen mukaan sitoudumme toimimaan. Ne tekevät sidosryhmiimme kohdistuvat odotukset läpinäkyviksi. 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 toimintaperiaatteet ja sitoutuvan niiden noudattamiseen. Konserniyhtiöillä voi myös olla konsernin ohjeen sisältöä vastaava oma eettinen ohjeistus.

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

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2024	TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2025
 <p><b>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</b></p>	<b>Eettinen liiketoiminta</b>	100 % henkilöstöstä on saanut perehdytyksen eettisistä toimintaperiaateista ja kattavuus ylläpidetään.	Aktiivisten työntekijöiden osuus, jotka ovat saaneet koulutuksen toimintaperiaateista, %	Emoyhtiö Transmeri Groupin ja konsernin suomalaisten tytäryhtiöiden ja alakonsernien henkilöstöstä 96,6 % on saanut perehdytyksen eettisiin toimintaperiaatteisiin.
				Eettiset toimintaperiaatteet ovat osana uusien työntekijöiden perehdytysprosessia koko konsernissa.  Kehitämme raportointia, jotta pystymme raportoimaan koko konsernin kattavuuden.  Jatkamme vuosittaisen yleiskoulutuksen pitämistä Suomen yhtiöille.

## Emoyhtiö Transmeri Groupin ja konsernin suomalaisten tytäryhtiöiden ja alakonsernien henkilöstöstä 96,6 % on saanut perehdytyksen eettisiin toimintaperiaatteisiin.

Emoyhtiössä kattavuus pysyi edellisen vuoden tavoin 100 %:ssa. Tavoitteenamme on kehittää kattavuuden mittaamista niin, että saamme jatkossa raportoitua koko konsernin kattavuuden.

Eettisiin toimintaperiaatteisiin tutustuminen on osa jokaisen uuden työntekijän perehtymistä koko konsernissa. Lisäksi hyödynnämme erilaisia keinoja varmistaaksemme eettisten toimintaperiaatteiden tuntemuksen ja vahvistaaksemme henkilöstömme osaamista toimia niiden mukaan. Kaupmees-konsernissa Code of Conductista viestitään säännöllisesti sisäisessä uutiskirjeessä, joka on kaikkien työntekijöiden saatavilla. Suomessa jatkoimme vuonna 2023 aloitettuja Code of Conductin yleiskoulutuksia, joiden tarkoituksena on lisätä tietoisuutta sekä käydä läpi käytännön esimerkkejä.

## Anonyymi whistleblowing-kanava

Jokaisella on 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 2024 Whistleblowing-kanava otettiin käyttöön myös Kaupmees-konsernissa. Vuoden aikana kanavaan tehtiin yksi ilmoitus. Whistleblowing-kanava löytyy verkkosivuiltamme, sekä tästä [linkistä](#).



# 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.

Vuonna 2024 työtapaturmien määrä oli 7 (2023: 4) ja sairauspoissaoloprosentti 3,10 % (2023: 2,58 %). Raportoidut luvut kattavat Suomen yhtiöt ja Kaupmees-alakonsernin eli yli 99 % henkilöstöstämme. Pyrimme jatkuvasti kehittämään työturvallisuutta ja edistämään henkilöstömme hyvinvointia. Ehkäisemme uusia työtapaturmia oppimalla tapahtuneista vahingoista. Koulutamme henkilöstöämme säännöllisesti työturvallisuuden eri teemoista, ja teemme jatkuvaa yhteistyötä työterveysorganisaation kanssa sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Syksyllä 2024 toteutimme Siqni-henkilöstökyselyn ensimmäisen kerran koko konsernissa, kun aiemmin kysely ja samalla eNPS-luvun mittaaminen koski vain Suomen yhtiöitämme. Koko konsernin kattavalla kyselyllä pystymme ymmärtämään paremmin henkilöstöllemme merkityksellisiä asioita ja siten kehittämään toimintaamme. **Koko konsernin eNPS oli 6 (2023 Suomen yhtiöissä: 22).** Olemme käsitelleet eNPS-luvut ja tutkimuksen tulokset yhtiöittäin, ja yhtiöt etsivät oikeita toimia, joilla henkilöstötyytyväisyyttä voidaan parantaa.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2024	TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2025	
 <p>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</p>	Työturvallisuus	Nolla työtapaturmaa konserniyhtiöissä.	Työtapaturmien lkm*	7 työtapaturmaa	Jatkamme työtämme työturvallisuuden parantamiseksi. Pyrimme oppimaan tapahtuneista työtapaturmista, kehittämään toimintaamme ja varmistamaan henkilöstön riittävän osaamisen työturvallisuusasioissa.
	Työterveys	Konsernin sairauspoissaoloprosentti on alle 3 % vuodessa.	Sairauspoissaolo, %*	Sairauspoissaoloprosentti: 3,10 %	Teemme työtä sairauspoissaolojen vähentämiseksi yhteistyössä työterveyden kanssa.
	Henkilöstön hyvinvointi	Jokaisessa konserniyhtiössä eNPS vähintään 20.	eNPS-luku (mittaa työntekijöiden sitoutumista yritykseen sekä heidän tyytyväisyyttään organisaatioon)	Siqni-henkilöstötutkimus ja samalla eNPS-luvun laskeminen laajennettiin koko konserniin. Koko konsernin eNPS oli 6.	eNPS-lukujen ja henkilöstötutkimuksen tuloksien perusteella etsitään ja toteutetaan yhtiöittäin henkilöstötyytyväisyyttä edistäviä toimia.  Aivoterveysteeman ympärillä järjestettäviä tapahtumia jatketaan Suomen yhtiöissä.

\* 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 meidän Supplier Code of Conductiin tai vastaaviin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.**

Supplier Code of Conduct on yksi keino vastuullisuuden ja kestävien hankintojen johtamiseen. 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.

Konsernin emoyhtiön, suorien suomalaisten tytäryhtiöiden ja Viron yhtiöiden yhteistyökumppaneista, joiden vuosikulut ylittivät 15 000 € vuonna 2024, **49 % oli sitoutunut meidän Supplier Code of Conductiin tai kumppanilla on todennetusti käytössä vastaavasisältöiset toimintaperiaatteet.** Konsernin Suomen suorissa tytäryhtiöissä toimittajia on sitoutettu eettisiin toimintaperiaatteisiin jo useamman vuoden ajan, ja vuonna 2024 työ aloitettiin myös Viron yhtiöissä. Kattavuuden seurannan laajentaminen oli yksi vuoden tavoitteistamme ja hieno askel toimitusketjun vastuullisuuden kehittämisessä. Nyt raportoitu luku on huomattavasti aiempaa laajempi, joten se ei ole vertailukelpoinen edellisinä vuosina raportoituihin yhteistyökumppaneiden sitoutumista kuvaaviin prosentteihin.

Vuonna 2025 jatkamme toimitusketjun vastuullisuuden kehittämistä niin konserni- kuin yhtiötasollakin. Näin hyödynnämme konserniyhtiöiden välistä synergiaa, mutta huomioimme eri toimialojen ja moninaisten toimitusketjujen erityispiirteet. Huomioimme toimintamme suorat ja epäsuorat vaikutukset arvoketjuun, sidosryhmiemme odotukset sekä regulaation vaatimukset.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2024	TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2025
 <p><b>8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA</b></p> <p><b>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</b></p>	<b>Kestävät hankinnat</b>		<p>Emoyhtiön, suorien suomalaisten tytäryhtiöiden ja Viron yhtiöiden yli 15 000 € vuosikulun toimittajista 49 % on sitoutunut Supplier Code of Conductiin.</p> <p>Laajensimme sitoutumisen seurannan Viron yhtiöihimme, joten raportoidun luvun laajuus on aiempaa suurempi eikä siksi ole vertailukelpoinen aiemmin raportoituihin sitoutumisprosentteihin.</p>	<p>Banmark-konsernin tytäryhtiöissä sekä Kaupmees-konsernin Latvian ja Liettuan yhtiöissä on aloitettu yhteistyökumppanien sitouttaminen Supplier Code of Conductiin sekä kattavuuden seuranta.</p> <p>Tavoitteenamme on laajentaa kattavuuden seuranta koko konserniin vuoden 2025 aikana.</p>
	90 % konsernin yhteistyökumppaneista on sitoutunut konserniyhtiöiden Supplier Code of Conductiin tai vastaaviin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.	Osuus toimittajista, jotka ovat eettisten toimintaperiaatteiden piirissä, %		

100 % Banmark Oy:n yli 15 000 € vuonna 2024 toimittaneista yhteistyökumppaneista on sitoutunut toimimaan meidän eettisten toimintaperiaatteiden mukaisesti.



# Vastuullisuusjohtajan katsaus

Vaikka olemme tehneet koordinoitua vastuullisuustyötä konsernissamme jo yli puoli vuosikymmentä, vuosi 2024 näyttäyty merkittävänä askeleena eteenpäin. Vuoden aikana arvioimme toimintamme vaikutuksia toimintaympäristöömme ja toimintaympäristömme vaikutuksia meihin kaksoisolennaisuusanalysillä. Arvioimme ensimmäistä kertaa koko konsernin kaikkien kasvihuonekaasupäästöjen suuruuden, kun aiemmin tiedossa on ollut oman toiminnan päästöjen (scope 1 ja 2) lisäksi vain osa arvoketjun päästöistä (scope 3). Arviointi osoitti, että ostamiemme tuotteiden ja raaka-aineiden elinkaarien alussa esimerkiksi tuotannossa syntyvien päästöjen osuus on jopa yli 85 % kokonaispäästöistämme. Toimialoillamme on tyypillistä, että suurin osa yhtiön päästöistä syntyy arvoketjussa ja näin ollen omien brändien materiaalivalinnoilla ja päämiestuotteiden valikoimapäätöksillä on suuri merkitys ilmastovaikutukseemme. Lisäksi edistimme toimitusketjun vastuullisuuden hallintaa ja paransimme yhteistyökumppaneiden eettisten toimintaohjeiden sitoutumisen kattavuutta. Toimitusketjun merkitys sekä ympäristö- että sosiaaliseen vastuullisuuteemme on merkittävä.

Olemme seuranneet tiiviisti Euroopan Unionin vastuullisuusregulaatioiden kehitystä ja poliittista ilmapiiiriä vastuullisuustyön ympärillä sekä Euroopassa että muualla maailmassa. Valmistautumisemme on perustunut voimassa oleviin vaatimuksiin. Toimintaympäristön epävarmuuksien keskellä asiakasvaatimukseen vastaaminen tuo positiivisia onnistumisia vastuullisuustyöhön.

Vaikka toimintaympäristömme on monin tavoin todennäköisesti epävarmempi kuin vuosikymmeniin, vastuullisuustyötä on kuitenkin ollut innostavaa tehdä lähes 100-vuotiaassa perhekonsernissa, jossa vastuullisuus on ollut osa toimintakulttuuria ja arvoja jo kauan ennen kuin vastuullisuudesta nykyisen kaltaisena terminä on edes keskusteltu. Kun katson taaksepäin, voin tänä päivänä huomata merkittävää vastuullisuustyön kypsyyden kehittymistä koko konsernissamme ja kaikissa tytäryhtiöissämme. Tästä suuri kiitos menee paitsi vastuullisuustyötä näissä yhtiöissä tekeville henkilöille, myös eri yhtiöiden johtoryhmille ja koko henkilöstöllemme. Näinä aikoina perheyhtiön pitkäjänteisyys tuo juuri oikeanlaista tukea myös vastuullisuustyömme toteuttamiseen.

*Kimmo Koko*

Oy Transmeri Group Ab  
Tietohallinto- ja vastuullisuusjohtaja

*"Kun katson taaksepäin, voin tänä päivänä huomata merkittävää vastuullisuustyön kypsyyden kehittymistä koko konsernissamme."*





# Konsernin liikevaihto oli kautta aikain korkein

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

Vuonna 2024 konsernin liikevaihto kasvoi 3,6 % edellisvuodesta ja ylitti ensimmäistä kertaa 300 miljoonan euron rajan. Konsernin liikevaihto nousi 301,8 miljoonaan euroon (2023: 291,2 M€). Liikevaihdosta 32,5 % tuli Suomesta, 63,5 % Baltiasta ja 4,0 % muista maista. Kasvua tuli etenkin Banmark-alakonsernin pesulalaiteliiketoiminnasta.

Lisäksi edellisellä tilikaudella Banmark-alakonserniin hankittiin Kapotek-liiketoiminta ja Transmeri Oy osti aiemmin maahantuomansa Mossa-luonnonkosmetiikkabrändin. Vuoden 2024 lopussa konsernissa oli yhteensä 23 yhtiötä sekä yksi osakkuusyhtiö. Olemme viime vuosina panostaneet aktiivisesti kasvuun ja viimeiseen 10 vuoteen mahtuu noin 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.

Konsernin liikevoitto vuonna 2024 oli 3,3 miljoonaa euroa (2023: 7,1 M€). Liikevoiton laskua selittää heikko markkinatilanne ja epävarma liiketoimintaympäristö, jotka saivat yritykset ja kuluttajat varovaisiksi.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2024	TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2025	
 <p>8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA</p> <p>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</p>	<b>Kannattavuus &amp; kasvu</b>	Konsernin liikevoittotavoite määritellään vuosittain.	Liikevoitto	Vuoden 2024 liikevoittotavoitetta ei saavutettu.	Tavoitteena on parantaa kannattavuutta huomattavasti vuodesta 2024.
	<b>Sijoitustoiminta</b>	Arvioimme jatkuvasti sijoitussalkkumme rakennetta ja yksittäisiä sijoituskohteita	ESG rating arvosana	Vuonna 2024 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.	Erillisiä toimenpiteitä ei ole suunniteltu vuodelle 2025.

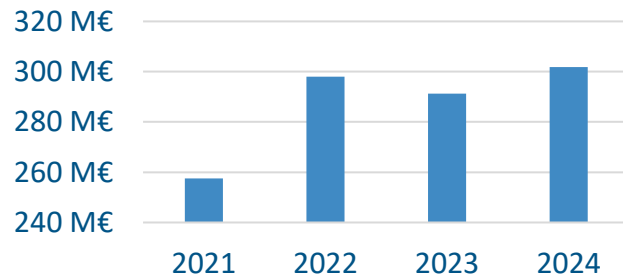
Emoyhtiön riskikartoituksessa havaittuihin oleellisimpiin toiminnallisiin riskeihin on varauduttu sekä palo-, henkilö- että ympäristöturvallisuutta parantamalla. Globaalin toimintaympäristön lisääntyneisiin tietoturvariskeihin reagoitiin lisäämällä konsernin tietoturvanostuksia merkittävästi vuosille 2023 ja 2024. Konsernin taloudellisista riskeistä oleellisimpia on merkittävien päämiesten menettäminen. Tätä riskiä pienentävät laaja päämiessalkku sekä panostaminen omaan päämiehistä riippumattomaan yritystoimintaan ja omiin tuotemerkkeihin 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 2024 oli 1,42 M€ (2023: 0,46 M€).

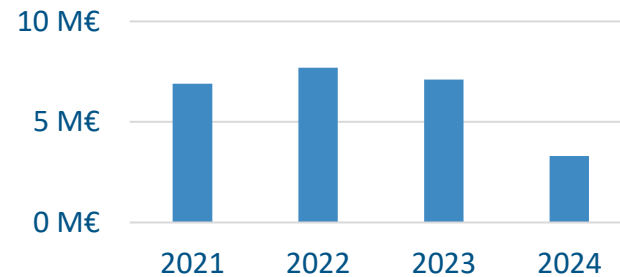
Konsernin sijoitusomaisuus, noin 18,7 M€ (31.12.2024), on hajautettu kahteen ulkoisen kumppanin konsultatiivisella sopimuksella hoitamaan salkkuun. Sijoituspäätökset kahteen miljoonaan euroon asti tekee konsernin sijoitustoimikunta, jonka muodostavat yksi omistajien edustaja, yksi ulkopuolinen konsernin emoyhtiön hallituksen jäsen, konsernin toimitusjohtaja sekä konsernin talousjohtaja. Yli kahden miljoonan euron suuruiset päätökset hyväksytetään konsernin emoyhtiön hallituksessa.

## Talouden tunnusluvut

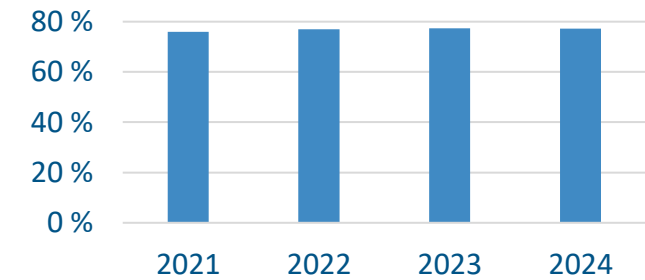
Liikevaihto M€



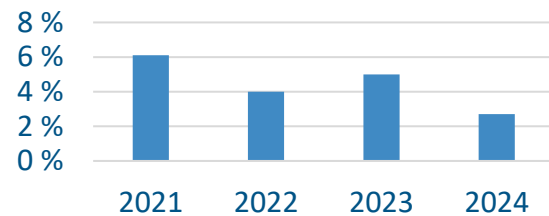
Liikevoitto M€



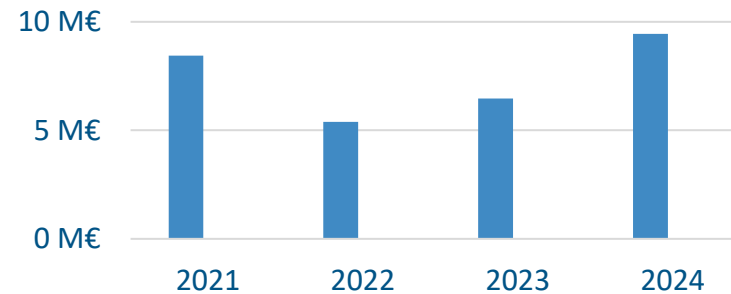
Omavaraisuusaste



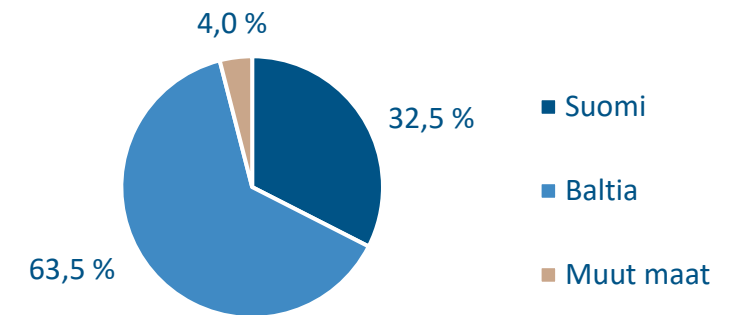
Oman pääoman  
tuotto-% (ROE)



Investoinnit M€  
(investointien kassavirta)



Liikevaihdon  
maantieteellinen jakauma



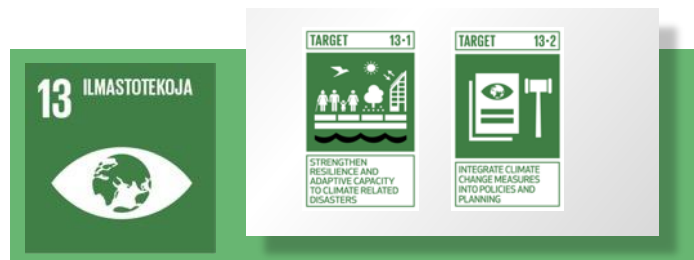
# Ilmastotekoja

*"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 konserniyhtiillemme toimialasta ja koosta riippumatta.

Fossiilista energiaa vähentämällä ja energiatehokkuutta parantamalla olemme onnistuneet vähentämään koko konsernin oman toiminnan (scope 1 ja 2) päästöjä 55 % vertailuvuodesta 2019. Ilmastotavoitteemme seuraa Keskuskauppakamarin Ilmastositoumusta, jossa laskennan painopisteinä ovat juuri suorat päästöt, tavarakuljetusten päästöt sekä henkilöliikkumisen päästöt.

## Emoyhtiön ilmastotyö 2024

Konsernin emoyhtiö Oy Transmeri Group Ab on sitoutunut jatkuvaan ilmastotyöhön. Oy Transmeri Group Ab on kumonnut vuoden 2024 päästönsä 12,79 tCO<sub>2</sub>e\* hankkimalla 13 ilmastoyksikköä Gold Standardin sertifioimasta metsitysprojektista Ethiopian Sodossa (GS ID 3007). Lisäksi Oy Transmeri Group Ab on tukenut Suomessa soiden ennallistamista saman päästömäärän verran Hiilipörssin kautta.

## Kaupmees & KO aurinkoenergia

Kaupmees & KO Narvan aurinkovoimala valmistui vuoden 2024 aikana. Voimalan odotettu vuosituotanto on noin 50 MWh, ja kaikki tuotettu aurinkoenergia käytetään Kaupmeesin Narvan toimipisteessä. Investoinnin myötä Kaupmees & KO:n toimipisteissä aurinkoenergian tuotantokapasiteetti on yhteensä noin 600 MWh

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2024	TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2025
 <p>13 ILMASTOTEKOJA</p> <p><b>Autamme maailmaa saavuttamaan hiilineutraaliustavoitteen</b></p>	<p><b>Ilmasto- tekoja</b></p> <p>Kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen päästöjen aktiivinen vähentäminen ja jäljelle jäävien päästöjen kumoaminen kompensoimalla vuoteen 2035 mennessä.</p>	<p>GHG-protokollan mukainen päästölaskenta valittujen rajausten osalta: scope 1, scope 2 ja scope 3 kategoriat upstream-tavaraliikenne, liikematkustus ja töihin matkustus.</p>	<p>Koko konsernin vuoden 2024 päästöt olivat 5 950,47 tCO<sub>2</sub>e*.</p> <p>Etenkin tavaraliikenteen (scope 3) päästötietojen laatua onnistuttiin parantamaan, mikä osaltaan selittää päästöjen muutosta.</p> <p>Oy Transmeri Group Ab:n päästöt vuonna 2024 olivat 12,79 tCO<sub>2</sub>e*. Päästöt kumottiin Gold Standardin sertifioimalla metsityshankkeella.</p> <p>Kartoitimme päästölaskentamme osalta olennaisia scope 3 päästökategorioita koko konsernissa.</p>	<p>Sitoudumme jo tehtyihin päästöjä vähentäviin valintoihin.</p> <p>Pyrimme löytämään uusia keinoja päästöjen vähentämiseksi.</p> <p>Aloitamme scope 3 –kategorioiden laajemman päästölaskennan.</p>

## Yhteistyöllä kohti tavoitteita

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

Päivitämme ilmastotavoitteitamme vuoden 2025 aikana ja laajennamme päästölaskentaa kattamaan kaikki toiminnallemme olennaiset scope 3 -päästölähteet. Pyrimme tunnistamaan asiakkaiden vaatimukset ilmastotyölle ja vastaamaan niihin.

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

## Päästölaskenta ilmastotyön tukena

**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 kattaa koko konsernin globaalisti. Otamme laskentaan mukaan uudet ostetut liiketoiminnot, ja vuoden 2024 päästöissä näkyy Banmark-konserniin kyseisen vuoden alussa ostettu Kapotek-liiketoiminta ja sen mukana tullut uusi tuotantolaitos.

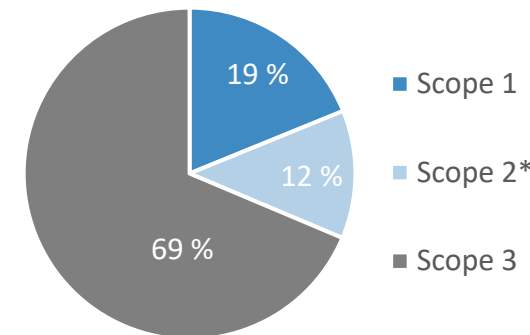
Konsernin päästölaskenta on aloitettu vuonna 2019, jolloin konserni myös asetti ilmastotavoitteensa ja joka toimii laskennan lähtövuotena. Päästölaskenta on saavuttanut täyden laajuuden valituissa päästökategorioissa vuonna 2022, jolloin scope 3 raportoitiin ensimmäisen kerran kokonaisuudessaan. Vuonna 2023 raportointi saavutti koko konsernin laajuuden sisältäen kaikkien yhtiöiden päästöt valituissa päästökategorioissa. Vuonna 2024 pystyimme laskemaan päästöjä entistä tarkemmalla datalla, mikä osaltaan selittää päästöjen muutosta edellisiin vuosiin verrattuna. Lisäksi kartoitimme konsernissa olennaisia scope 3 –kategorioita vuoden 2025 suunnitellun päästölaskennan laajentamisen pohjaksi.

### Banmark Oy hiilijalanjälkiselvitys

Banmark Oy toteutti vuoden 2024 aikana omavalmisteisille prosessikemikaaleille ja –pesuaineille tuoteperusteiset hiilijalanjälkiselvitykset yhteistyössä sisäryritys Transmeri Logistics Oy:n ja ulkopuolisen kumppanin kanssa. Hiilijalanjälkien selvittäminen auttaa ymmärtämään tuotteiden elinkaarien aikaisia ilmastovaikutuksia. Hiilijalanjälkitiedot tukevat Banmarkin lisäksi myös yhtiön asiakkaita tärkeässä ilmastotyössä.

\*Scope 2 markkinaperusteinen

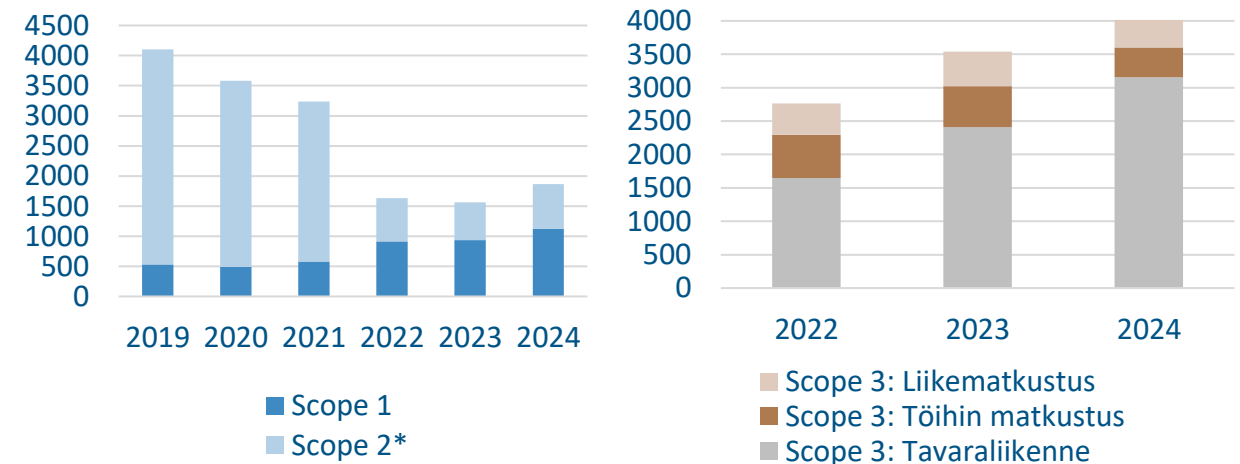
Koko konsernin päästöt 2024:  
5 950 tCO<sub>2</sub>e



Liikevaihtoon suhteutetut  
päästöt 2024\*



### Koko konsernin päästöjen muutos (tCO<sub>2</sub>e)



## Kiinteistöjen energiankulutus (MWh)

	2024	2023
<b>Energiankulutus yhteensä</b>	<b>10 326,03</b>	<b>10 085,34</b>
<b>Sähkö</b>	<b>6 931,72</b>	<b>6 872,84</b>
Oy Transmeri Group Ab	45,77	43,56
Muut konserniyhtiöt	6 885,95	6 829,29
<b>Kaukolämpö</b>	<b>3 394,32</b>	<b>3 212,49</b>
Oy Transmeri Group Ab	21,05	14,43
Muut konserniyhtiöt	3 373,26	3 198,07

\*Scope 3 laskennassa käytetään polttoaineen ja sähkön elinkaaren päästöt huomioivia päästökertoimia (ns. WTW, lähteestä renkasiin).

\*\*Käytämme tavaraliikenteen päästöjen laskentaan ensisijaisesti rahtiyhtiöiden raporttoimia 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. Vuonna 2024 saimme kerättyä laajemmin rahtiyhtiöiden päästötietoja, minkä takia päästötiedot ovat tarkempia, mikä taas osin selittää rahdin päästöjen muutosta.

\*\*\*Vuoden 2023 tavaraliikenteen päästöt eroavat aiemmasta raportoinnista tarkentuneen datan johdosta. Aiemmin raportoidut päästöt olivat 2 366,71 tCO<sub>2</sub>e.

Päästöt (tCO<sub>2</sub>e)

	2024	2023	Muutos
<b>Scope 1: Toiminnan suorat päästöt</b>	<b>1 121,33</b>	<b>935,50</b>	<b>+20 %</b>
Transmeri Group	1,38	0,48	
Muut konserniyhtiöt	1 119,95	935,02	
<b>Scope 2: Ostetun energian päästöt (markkinaperusteinen)</b>	<b>744,51</b>	<b>631,08</b>	<b>+18 %</b>
Transmeri Group	-	-	
Muut konserniyhtiöt	744,51	631,08	
<b>Scope 2: Ostetun energian päästöt (sijaintiperusteinen)</b>	<b>3 106,92</b>	<b>4 229,37</b>	<b>-27 %</b>
Transmeri Group	4,52	3,65	
Muut konserniyhtiöt	3 102,40	4 225,72	
<b>Scope 3: Arvoketjupäästöt*</b>	<b>4 084,64</b>	<b>3 538,00</b>	<b>+15 %</b>
Tavaraliikenne (kategoria 4)**	3 155,16	2 408,82	
Transmeri Group	-	-	
Muut konserniyhtiöt***	3 155,16	2 408,82	
Liikematkustus (kategoria 6)	482,66	514,82	
Transmeri Group	6,94	10,75	
Muut konserniyhtiöt	475,72	504,07	
Töihin matkustus (kategoria 7)	446,83	614,36	
Transmeri Group	4,47	1,63	
Muut konserniyhtiöt	442,36	612,73	
<b>Markkinaperusteiset kasvihuonekaasupäästöt yhteensä</b>	<b>5 950,47</b>	<b>5 104,58</b>	<b>+ 17 %</b>



# Yhteistyö ja kumppanuus

## Tavoittemme 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 ulkoisten tahojen kanssa kehittääksemme toimintamme ja tukeaksemme sidosryhmiämme vastuullisuustavoitteiden saavuttamisessa. Tämä pitää sisällään niin toimialakohtaista kuin sektorirajat ylittävää yhteistyötä.**

Keväällä 2024 Transmeri Groupista tuli UN Global Compact Network Finlandin jäsen. Olemme sitoutuneet konsernina edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita ja toimimaan UN Global Compactin kymmenen periaatteen mukaisesti. Sitoutuminen ja jäsenyys koskee koko konsernia ja kaikkia tytäryhtiöitä.

Jaamme tietoa viranomaisten, sertifiointitahojen ja yhteistyökumppaneidemme kanssa. Omalla tuotannollamme Transmeri Logisticsilla on ISO 9001, ISO 14001, ISO 22716 sekä Ecocert-sertifioinnit, joita varten tuotantolaitos auditoidaan vuosittain. **Vuonna 2024 kotimaisten tytäryhtiöidemme toimintaa ja tuotteita auditointiin kaikkiaan 10 kertaa (2023: 8 kertaa).**

Oy Transmeri Group Ab on tehnyt Pakkauskierrätys Rinki Oy:n kanssa sopimuksen, jonka kautta Suomen suorat tytäryhtiömme sekä Banmark-konserniin kuuluva Orat Oy hoitavat pakkausten tuottajavastuuseen liittyvät lakisääteiset velvoitteet. Pakkausmateriaalien raportointivelvoite laajenee jatkuvasti ja kehitämme raportointikykyämme vastaamaan lakisääteisiä vaatimuksia.

Konserniyhtiömme tukevat heikommassa asemassa olevia monin eri tavoin. Vuoden aikana esimerkiksi Transmeri Oy tuki MIELI Suomen Mielenterveys ry:tä, Banmark-alakonserni Pelastaa Lapset ry:tä ja Kaupmees & KO Viron ruokapankkia (Eesti Toidupank).

**Vuonna 2024  
konserniyhtiömme tekivät  
aktiivista yhteistyötä useissa  
järjestöissä ja yhdistyksissä kuten:**

Kaupan Liiton vastuullisuusvaliokunta  
UN Global Compact  
Responsible Care –ohjelma  
FIBS yritysvastuuverkosto  
amfori BSCI

## Synergiaa yhteisistä tiloista

Tallinnassa otettiin käyttöön vuoden 2024 alussa uudet yhteiset toimistotilat, joita käyttää Kaupmees-konsernin emoyhtiö ja Viron tytäryhtiöt. Yhteiset tilat tuovat yhtiöitä lähemmäs toisiaan ja helpottavat yhteistyötä konserniyhtiöiden välillä. Toimistotilojen keskittäminen tuo synergiaa monilla liiketoiminnan osa-alueilla.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2024	TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2025	
 <p><b>17 YHTEISTYÖ JA KUMPPANUUS</b></p> <p><b>Yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa</b></p>	<b>Sidosryhmät</b>	Pyrimme aktiiviseen sidosryhmä-yhteistyöhön sekä toimialakohtaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön.	Auditointien lukumäärä  Yhdistykset	Konserniyhtiöissä toteutettiin yhteensä 10 auditointia.  Jatkoimme aktiivista sidosryhmäyhteistyötä mm. Kaupan Liiton ja FIBS yritysvastuuverkoston jäsenenä.  Transmeri Groupista tuli UN Global Compact Network Finlandin jäsen keväällä 2024.	Jatkamme aktiivista sidosryhmäyhteistyötä vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseksi niin konserni- kuin yhtiötasollakin.
	<b>Syngergiat</b>	Edistämme konsernin sisäistä tiedon ja osaamisen jakamista yritys vastuun ja kestävän kehityksen saralla.		Toteutimme koko konsernin voimin ensimmäisen vastuullisuuden kaksois-olennaisuusanalyysin.  Jaoimme tietoa eri regulaatioiden kehityksestä ja vaikutuksista yli yhtiörajojen.	Pyrimme jakamaan eri vastuullisuusteemojen hallintaan liittyviä parhaita käytänteitä.  Teemme tiivistä sisäistä yhteistyötä regulaatioiden seurannassa.

# Vastuullisuus- raportoinnin kehitys

**Kehitämme jatkuvasti vastuullisuustyötämme ja raportointikyvykkyyttämme. Arvioimme yhdessä konserniyhtiöiden kanssa eri viranomaisvaatimusten ja regulaatioiden vaikutuksia toimintaamme.**

Transmeri Group on seurannut EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) kehitystä aktiivisesti viimeisen parin vuoden ajan. Helmikuussa 2024 valmistuneen kaksoisolennaisuusanalyysin avulla tunnistimme konsernillemme olennaisia kestävyysteemoja, joihin meidän toimintamme vaikuttaa, joista voi syntyä meille taloudellista riskiä tai joissa on meille liiketoimintamahdollisuuksia. Viime vuoden aikana keskityimme kehittämään kestävyysdatan keräysprosesseja, olennaisten vaikutusten ja riskien hallintaa sekä henkilöstömme kestävyysraportointiin liittyvää osaamista, jotta olemme jatkossa kyvykkäitä raportoimaan CSRD:n vaatimusten mukaisesti.

Olemme myös halunneet ymmärtää oman liiketoimintamme suhdetta EU-taksonomiaan ja sen kuuteen ympäristötavoitteeseen. Olemme tarkastelleet liiketoimintaamme sekä investointejamme EU-taksonomiassa listattuja taloudellisia toimintoja ja kriteereitä vasten alkuvuodesta 2022 sekä 2024. Jatkamme EU-taksonomian kehityksen seuraamista sekä oman raportointivalmiutemme kehittämistä.

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

## Vastuullisuus- ohjelman päivitys

Transmeri-konsernin ensimmäinen virallinen vastuullisuusohjelma luotiin vuosille 2020-2025. Ohjelmaa päivitetään vuoden 2025 aikana, jotta se vastaa jatkossakin sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien odotuksiin. Päivityksessä huomioidaan eri organisaatiotasojen ja kaikkien konserniyhtiöiden näkemykset. Ohjelman tavoitteena on ohjata koko konsernin vastuullisuustyötä keskittyen kaikille yhtiöille olennaisiin teemoihin.

Konsernimme on julkaissut jo viisi vastuullisuusraporttia, jotka ovat perustuneet vastuullisuusohjelmaamme ja hyviin raportointikäytäntöihin. Päivitämme aikanaan raportointiamme vastaamaan seuraaville vuosille luotavaa vastuullisuusohjelmaa sekä regulaation vaatimuksia.





# Raportointi- periaatteet



# Raportointi- periaatteet

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

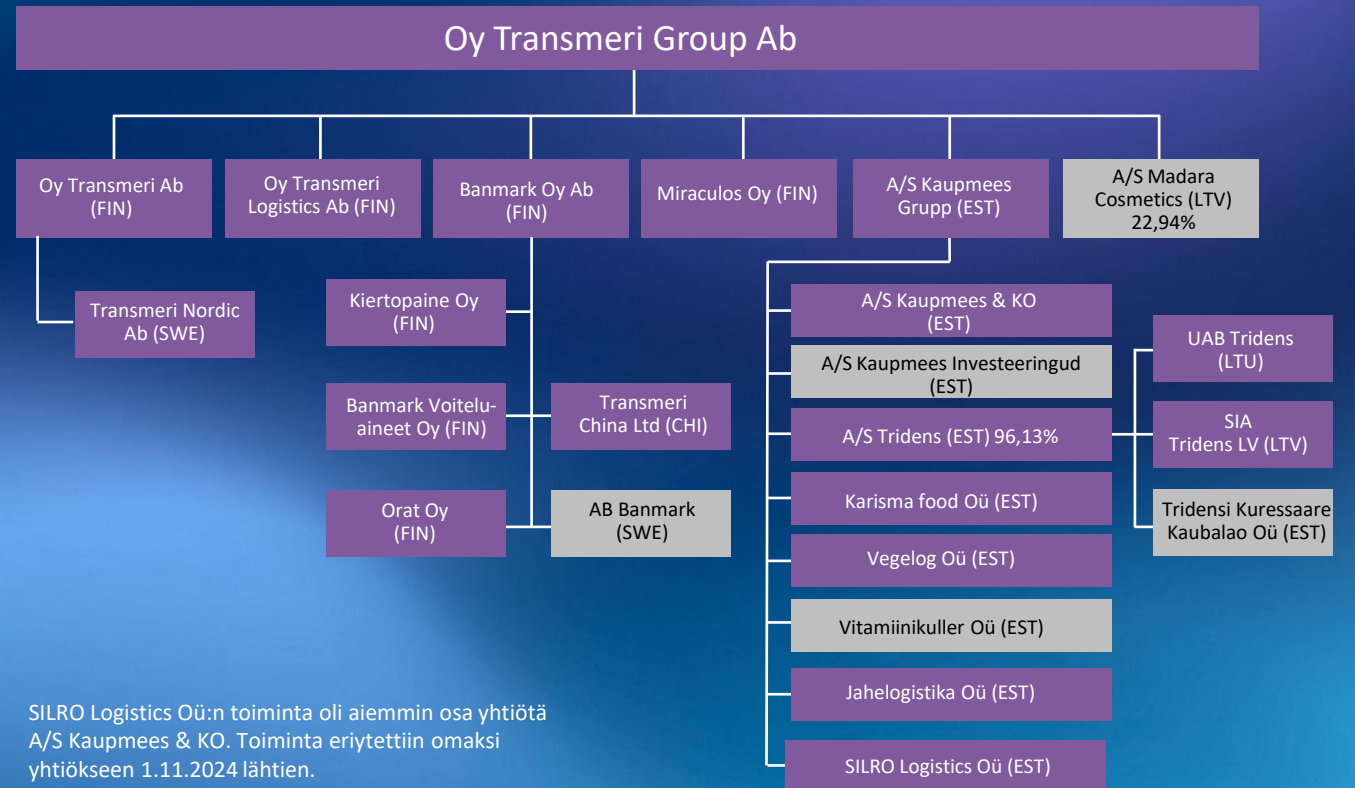
Raportoimme viitaten kansainväliseen GRI-raportointistandardiin, ja julkaisemme raportin vuosittain. Raportointijakso on 1.1.–31.12.2024. Transmeri Groupin vastuullisuusraportin hyväksyy konsernin vastuullisuuden ohjausryhmä.

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 Oü 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.*



# 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 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 konsernissa 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. 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 töihin matkustamisen, liikematkustuksen sekä upstreamin kuljetusten ja jakelun päästöt.

Pyrimme käyttämään laskennassa todelliseen kulutukseen perustuvaa aktiiviteettidataa, 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 kohtuullisen hyvin toimittamaan päästötietoja Transmeri-konsernin yhtiöille allokoituna. Sille osalle rahtikustannuksia, jolle ei voida allokoita rahtiyhtiöiden päästötietoja, arvioidaan päästöt rahtikustannusten perusteella. Päästölaskennassa käytetään pääosin Defran (scope 1 & 3) ja energiayhtiöiden (scope 2) päästökertoimia. Tilanteissa, jossa energiayhtiötä ei tiedetä tai tarkkaa päästökerrointa ei ole saatavilla, laskentaan käytetään Suomen toimipisteissä Energiaviraston kertoimia ja ulkomaisissa (EE, LV, LT, SE) toimipisteissä AIB:n (Association of Issuing Bodies) kertoimia. Sijaintiperusteisten scope 2 –päästöjen laskentaan käytetään myös AIB:n kertoimia. Päivitämme päästökertoimia vuosittain. Sovellamme päästölaskennassamme varovaisuusperiaatetta.



**Kuvassa** Transmeri Groupin johtoryhmä. Vasemmalta tietohallinto- ja vastuullisuusjohtaja Kimmo Koho, HR-johtaja Taina Suorsa, toimitusjohtaja Kari Leimola ja talousjohtaja Petra Teräsaho,



# GRI-indeksi

<b>GRI Standardin käyttäminen</b>	Oy Transmeri Group Ab on raportoinut tässä GRI-sisältöindeksissä mainitut tiedot ajalta 1.1.-31.12.2024 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. 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		Päästölaskennan muutokset ovat avattu sivulla 29.
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, 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).
<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, 14	

TUNNUS	SIJAINTI	Kommentit / lisätietoa
<b>Strategia, politiikat ja käytännöt</b>		
2-22 Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	s. 5, 14, 15	
2-23 Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	s. 20, 22, 27, 31, 35	Raportoitu osittain.
2-24 Periaatteiden jalkautus	s. 20, 22, 27, 28, 29, 31, 35	Raportoitu osittain.
2-25 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi	s. 20-22, 27	Raportoitu osittain.
2-26 Mekanismit neuvojen pyytämiseen ja huolenaiheiden esittämiseen	s. 20-21	
2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen		Konsernissa vuonna 2023 ollut väärinkäytösepäily on selvitetty ja loppuunkäsitelty. Ei uusia tapauksia vuonna 2024.
2-28 Jäsenyhdistykset	s. 31	Raportoitu osittain.
<b>Sidosryhmien osallistaminen</b>		
2-29 Lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen	s. 12	
2-30 Työehtosopimukset		Kaikki työntekijät kuuluvat työehtosopimuksen piiriin Suomessa.
<b>GRI 3: Olennaiset näkökohdat</b>		
3-1 Prosessi olennaisten näkökohtien määrittämiseksi	s. 12, 14, 32	Raportoitu osittain.
3-2 Olennaiset näkökohdat	s. 14-32	
3-3 Olennaisten näkökohtien hallinta	s. 14-32	Raportoitu osittain.
<b>GRI 201: Taloudelliset tulokset</b>		
201-1 Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen	s. 18, 24-25	
<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 2024.
<b>GRI 206: Kilpailun rajoittaminen</b>		
206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet		Ei tapauksia vuonna 2024.

TUNNUS	SIJAINTI	Kommentit / lisätietoa
<b>GRI 302: Energia</b>		
302-1 Energiankulutus organisaatiossa	s. 29	
<b>GRI 305: Päästöt</b>		
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	
<b>GRI 404: Koulutus ja osaamisen kehittäminen</b>		
404-2 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	s. 18, 20, 21	
<b>GRI 406: Syrjinnän kieltäminen</b>		
406-1 Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet		Ei tapauksia vuonna 2024.
<b>GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus</b>		
416-2 Asiakkaiden terveys ja turvallisuus		Ei rikkomuksia vuonna 2024.
<b>GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio</b>		
417-3 Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset		Ei rikkomuksia vuonna 2024.





Elina Brotherus (1972- ). Green Still Life, 2022. Didrichsenin taidemuseon kokoelma. Kuva: Didrichsenin arkisto. © Kuvasto 2025

Yhteydenotot  
raporttiin liittyen:

[yritysvastuu@transmeri.fi](mailto:yritysvastuu@transmeri.fi)

Oy Transmeri Group Ab  
PL 50, 02631

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