



Vastuullisuusraportti 2025

TRANSMERI
G R O U P

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2025

Sisällysluettelo

TRANSMERIN TARINA

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

VASTUULLISUUS TRANSMERI-KONSERNISSA

- 9 Hyvä hallintotapa ja vastuullisuuden johtaminen
- 10 Emoyhtiö: Oy Transmeri Group Ab
- 11 Vastuullisuus tytäryhtiöissä 2025
- 12 Sidosryhmät ja vuorovaikutus
- 14 Vastuullisuusohjelma 2020-2025
- 15 Nostoja vastuullisuusohjelmasta 2020-2025
- 18 Vastuullisuustavoitteet 2020-2025

TOIMENPITEET JA TULOKSET VUONNA 2025

- 20 Vastuullisuus arvoketjussa
- 30 Ilmastotekoja
- 34 Yhteistyö ja kumppanuus

RAPORTOINTI- PERIAATTEET

- 39 Raportointiperiaatteet
- 41 GRI-indeksi

Transmeri Group

Gunnar Didrichsen perusti Transmerin vuonna 1928. Yhtiöllä on pitkät perinteet menestyksekkäistä tuotelanseerauksista ja vahvojen markkina-asemien rakentamisesta. Transmeri-konserni on kasvanut suomalaisesta perheyrityksestä kansainväliseksi, pienten ja keskisuurten yritysten muodostamaksi monialakonserniksi.

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



Kansainvälisyys

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

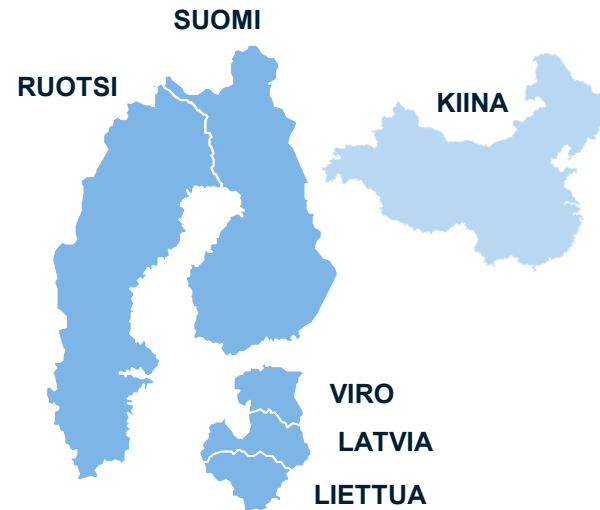
Myynti ulkomaille on vuosien saatossa lisääntynyt ja nykyään Transmeri-konsernin liikevaihto muodostuu niin kotimaisesta kuin ulkomaisesta liiketoiminnasta. Viime vuonna ulkomaantoimintojen osuus konsernin koko liikevaihdosta oli noin 68,5 prosenttia.

Pääkonttorimme sijaitsee Suomessa, jossa toimivat suorista tytäryhtiöistämme Oy Transmeri Ab, Cosmia Nordic, 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.

*Liikevoitto satunnaiserien jälkeen -0,1 M€.

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

MAAT, JOISSA MEILLÄ
ON MAAYHTIÖ:



Transmeri-konsernin vuosi 2025 lyhyesti

LIIKEVOITTO ENNEN
SATUNNAISERIA*

2,1

MILJOONAA EUROA

LIKEVAIHTO

276,5

MILJOONAA EUROA

TYÖLLISTIMME

823

HENKILÖÄ

CO₂e PÄÄSTÖT**

5621

TONNIA

Pienen suuren moniala-konsernin kasvu

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

*Tytäryhtiömme Oy Transmeri Logistics Ab otti vuoden 2025 aikana käyttöön aputoiminimen Cosmia Nordic, jota yhtiö käyttää konsernin ulkoisissa asiakkuuksissa.

KONSERNIRAKENNE

Konsernin emoyhtiö ja sisäinen palvelukeskus:

OY TRANSMERI GROUP AB

Oy Transmeri Ab
-al konserni

Oy Transmeri
Logistics Ab*

Banmark Oy Ab
-al konserni

Miraculos Oy

AS Kaupmees Grupp
-al konserni



Päivittäistavara ja kosmetiikka

Päivittäistavara- tuotteiden, kosmetiikan ja luonnonkosmetiikan maahantuoja, jakelija ja markkinoija Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa. Omien brändien valikoimaan kuuluu mm. kotimaisia hiustenhoito-tuotteita ja kosmetiikkaa.

www.transmeri.fi



Teknokemian valmistus

Tuotekehitys-, hankinta- ja valmistuspalvelut sekä kattavat logistiikka- palvelut hygieniä-, kosmetiikka- ja kampaamotuotteille, kodin puhdistusaineille sekä teollisuuden pesuaineille.

www.cosmianordic.fi



Teollisuustuotteet ja -laitteet

Kansainvälinen ja laaja-alainen prosessi- teollisuuden kumppani, yksi Suomen johtavia paperi- ja kartonki- teollisuuden kemikaali-toimittajia. Edustaa Suomessa ja Ruotsissa alan johtavia laitetoimittajia.

www.banmark.fi



Kampaamotuotteet ja -palvelut

Vastuullista hiuskosmetiikkaa kampaamoalan ammattilaisille ja kuluttajille, rakkaudesta ihmisten yksilölliseen kauneuteen.

www.fourreasons.fi



Elintarvikkeiden tukkukauppa

Kaupmees Grupp AS on konserni, joka toimii elintarvikkeiden, päivittäistavaroiden (FMCG) ja alkoholi juomien maahantuonin ja tukkukaupan parissa. Konsernin liiketoiminta keskittyy ensisijaisesti ammatillisten yritysasiakkaiden palvelemiseen Virossa, Latviassa ja Liettuassa.

www.kaupmees.ee

Omistajien tervehdys

KESTÄVYYS ON MATKA, EI PÄÄMÄÄRÄ

Perheyhtiön omistajan näkökulmasta tarkastelemme yrityksemme liiketoimintaa pitkällä aikavälillä. Inhimillisyys ja jatkuvuus sukupolvien yli on osa päätöksentekoamme, ja siksi koemme myös, että sosiaaliset arvot ja ympäristö kuuluvat vastuulliseen omistajuuteen. Tämä näkyy myös siinä, että olemme jo vuosia sitten nostaneet vastuullisuusteeman osaksi omistajastrategiaamme. Uskomme, että pitkäjänteinen arvonluonti syntyy kun taloudellinen, sosiaalinen ja ympäristövastuu kohtaavat.

On ollut rohkaisevaa seurata, kuinka yhtiön vastuullisuustyö on kehittynyt viime viiden vuoden aikana. Vastuullisuus on vahvistunut niin arjen käytännöissä kuin strategisella tasolla. Vaikka maailmantilanne on entisestään epävarmempi, meitä omistajia johtavat samat arvot kuin aina ennenkin; vastuullisuus on ja pysyy meille tärkeänä kaikissa muodoissaan.

Haluamme kiittää henkilöstöä sekä yrityksen johtoa vastuullisuustyön edistämisestä tämän vastuullisuusohjelmakauden aikana.

Didrichsenin suku



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

“Vaikka toimintaympäristö muuttuu nopeasti, yksi asia pysyy: vahva uskomuksemme siihen, että vastuullinen liiketoiminta on paras ja kestävin tie pitkän aikavälin kasvulle.”



Toimitusjohtajan katsaus

Vuosi 2025 oli Transmeri-konsernille monella tavalla käännteentekevä. Toimintaympäristö jatkoi muuttumistaan taloudellisen epävarmuuden, geopoliittisten jännitteiden ja sääntelyn kiristyessä, mutta onnistuimme silti kehittämään liiketoimintaamme ja ottamaan merkittäviä askelia koko konsernin vastuullisuustyössä. Nämä saavutukset ovat ennen kaikkea henkilöstömme, yhteistyökumppaniemme ja asiakkaidemme ansiota – lämmin kiitos teille kaikille.

Vastuullisuus on ollut pitkään keskeinen osa Transmerin strategiaa, mutta kuluneen vuoden aikana onnistuimme kehittämään työtä entistä systemaattisemmaksi ja läpinäkyvämmäksi. Osana konserninlaajuista kehitystä viimeistelimme HREDD-politiikan (Human Rights and Environmental Due Diligence), joka vahvistaa sitoutumistamme vastuullisiin toimintatapoihin ja asettaa selkeät raamit ihmisoikeuksien ja ympäristövastuun huomioimiselle kaikissa konsernin toiminnoissa. Tämä työ jatkuu ja laajenee, kun rakennamme yhteisiä prosesseja ja selkeästi mitattavia tavoitteita tuleville vuosille.

Arvoketjumme ovat yhä globaalimpia, ja siksi toimitusketjun vastuullisuus, jäljitettävyyys ja riskienhallinta korostuvat aiempaa enemmän. Olemme kehittäneet toimittajayhteistyötämme, vahvistaneet arviointikäytäntöjä ja lisänneet tiedon keräämistä ja analysointia, jotta voimme tehdä entistä parempia ja kestävämpiä valintoja. Uskon, että pitkäjänteinen ja avoimeen kumppanuuteen perustuva malli on meille kilpailuetu ja tärkeä osa Transmerin identiteettiä myös tulevaisuudessa.

Henkilöstömme hyvinvointi, osaaminen ja sitoutuminen ovat kaiken toimintamme perusta. Vuoden aikana laajensimme mm tekoälyyn, johtamiseen ja esimiestyöhön liittyviä Transmeri opiston sisäisiä ohjelmia, vahvistimme osaamisalueita erityisesti vastuullisuuteen, dataan ja analytiikkaan liittyen. Haluamme olla työpaikka, jossa hyvä johtaminen, yhdenvertaisuus ja yhteisöllisyys näkyvät arjessa – ei vain tavoitteissa.

Vaikka toimintaympäristö muuttuu nopeasti, yksi asia pysyy: vahva uskomuksemme siihen, että vastuullinen liiketoiminta on paras ja kestävin tie pitkän aikavälin kasvulle. Jatkamme määrätietoista työtä kohti entistä vaikuttavampaa, dataohjattua ja läpinäkyvää vastuullisuutta yhdessä konserniyhtiöidemme, kumppaneidemme ja henkilöstömme kanssa.

Kari Leimola

Toimitusjohtaja



Vastuullisuus Transmeri-konsernissa

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2025

TRANSMERI
G R O U P

Hyvä hallintotapa ja vastuullisuuden johtaminen

YHTEISTYÖ EMOYHTIÖN JA TYTÄRYHTIÖIDEN VÄLILLÄ ON TIIVISTÄ

Ylimmät toimielimet Transmeri-konsernissa ovat konsernin emoyhtiön hallitus sekä omistajaneuvosto, jonka muodostavat omistajasuvun jäsenet. Konsernin emoyhtiön hallituksen tehtäviin kuuluvat emoyhtiön osalta hallitukselle lakisääteiset tehtävät sekä konsernitasolla merkittävimpien investointien ja strategisten hankkeiden koordinointi. Yhtiökokous 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.

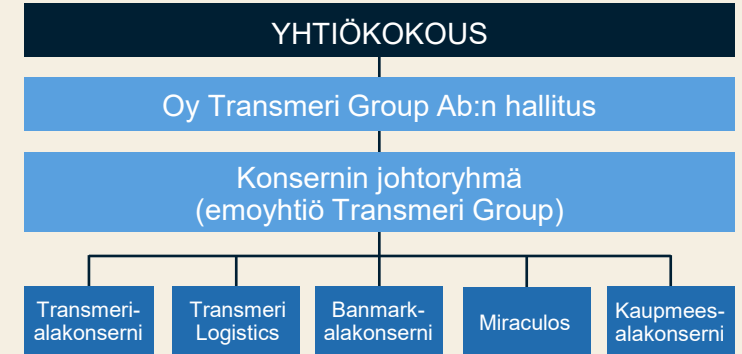
VASTUULLISUUS ON KIINTEÄ OSA ARJEN TEKEMISTÄ

Transmeri-konsernin vastuullisuusohjelmaa johtaa vastuullisuusjohtaja, jota tukee konsernin vastuullisuuspäällikkö. Konsernin vastuullisuustyötä ohjaa vastuullisuuden ohjausryhmä, joka koostuu kolmen yhtiön toimitusjohtajista ja kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Ohjausryhmä hyväksyy konsernin vastuullisuusraportin ja esittelee sen konsernin hallitukselle.

Kaikissa suorissa tytäryhtiöissä on johtoryhmätasolla vastuullisuudesta vastaava henkilö. Konsernin vastuullisuuspäällikkö ja –johtaja kokoontuvat heidän kanssaan kahden kuukauden välein. Näissä kokouksissa 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.

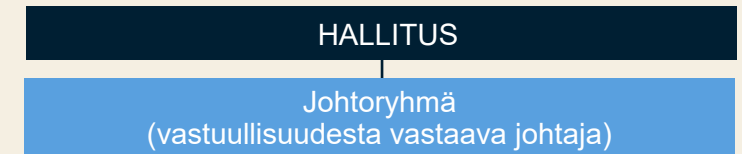
Konsernitason hallinto- ja raportointiketju



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 vuosien saatossa 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:

transmerigroup.fi

HREDD-politiikka vahvistaa vastuullisuutta koko arvoketjussa

Transmeri Groupissa laadittiin vuonna 2025 konsernitason HREDD-politiikka. Sen tavoitteena on varmistaa, että ihmisoikeuksiin ja ympäristöön liittyvät riskit tunnistetaan, arvioidaan ja hallitaan systemaattisesti kaikessa toiminnassamme sekä omissa yhtiöissämme että globaalissa arvoketjussamme.

Kehitämme yhä enemmän yhteisiä työkaluja ja konsernitason politiikkoja, jotka sitovat kaikkia yhtiöitämme ja luovat yhtenäiset toimintaperiaatteet vastuullisuustyölle. HREDD-politiikka (Human Rights and Environmental Due Diligence) on keskeinen osa tätä kokonaisuutta, sillä se tukee läpinäkyvyyttä, vahvistaa riskienhallintaa ja ohjaa jatkuvaan parantamiseen. Samalla varmistamme, että liiketoimintamme on linjassa kansainvälisten ihmisoikeus- ja ympäristöstandardien kanssa.

Politiikan avulla vahvistamme sitoutumistamme vastuulliseen hankintaketjuun ja varmistamme, että koko arvoketjumme, myös kansainväliset kumppanimme, noudattavat samoja periaatteita ihmisoikeuksien kunnioittamisessa ja ympäristön suojelussa.

Oy Transmeri Logistics Ab / Cosmia Nordic

Pakkaustratkaisuja on kehitetty lisäämällä kierrätysmuovin käyttöä tuubeissa ja pulloissa sekä yhtenäistämällä materiaaleja kierrätettävyyden parantamiseksi ja asiakkaiden vastuullisuustavoitteiden tukemiseksi.

www.cosmianordic.fi



AS Kaupmees Grupp

AS Kaupmees & KO päivitti valaistus- ja jäähdytysjärjestelmät suurimmassa varastossaan Lasnamäellä. Loisteputkivalaisimet vaihdettiin LED-valaisimiin ja valaistuksen automaatiojärjestelmä modernisoitiin. Yhdessä uusien CO₂-jäähdytysjärjestelmien kanssa toimenpiteiden arvioidaan vähentävän sähkönkulutusta noin 300 MWh vuodessa (noin 20 %).

www.kaupmees.ee



Miraculos Oy

Four Reasons nousi vuonna 2025 alan yritys-kuvatutkimuksessa Suomen arvostetuimmaksi kampaamoalan tukkuliikkeeksi. Yhtiön brändi ja palvelut saivat erinomaiset arvot, ja asiakastytyvyisyys nousi tasolle 8,9.

www.fourreasons.fi

VASTUULLISUUS TYTÄRYHTIÖISSÄ

Vuoden 2025 kohokohtia

Lisätietoja yritysvastuutyöstä löydät yhtiöiden omilta verkkosivuilta.

Oy Transmeri Ab

Oy Transmeri Ab on ottanut askeleita kohti systemaattisempaa vastuullisuustyötä liittymällä EcoVadis-arviointiin ja sitoutumalla Science Based Targets -aloitteeseen SBTi Commitment Letter -sitoumuksella. Tavoitteena on asettaa tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet seuraavien kahden vuoden aikana.

www.transmeri.fi



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Banmark Oy Ab

Banmarkin tytäryritys Orat Oy on toimittanut Kuopion yliopistolliseen sairaalaan (KYS) vaatekiertoa edistävän työasujen jakelujärjestelmän. Lainesairaalassa käytöön otettu järjestelmä vähentää merkittävästi vaatteiden hankintatarvetta ja mahdollistaa siten 65% pienemmän hiilijalanjäljen.

www.banmark.fi





Sidosryhmät ja vuorovaikutus

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

Avainsidosryhmiimme kuuluvat asiakkaat, päämiehet, henkilöstö ja omistajat. Näiden lisäksi teemme tiivistä ja jatkuvaa yhteistyötä lukuisten yhteistyökumppaneidemme kanssa, kuten tavarantoimittajien, logistiikka- ja muiden palvelukumppaneiden kanssa sekä olemme vuorovaikutuksessa laajemman toimintaympäristömme kanssa, kuten median, viranomaisten, rahoittajien ja toimialajärjestöjen edustajien kanssa.

Sidosryhmäyhteistyötämme heijastuvat konsernimme arvot: työskentelemme ajassa ja yhdessä menestyen. Keskeinen vuorovaikutus tapahtuu pääosin suorissa keskusteluissa ja neuvotteluissa sekä kirjallisen viestinnän kautta konsernimme ja sidosryhmiemme edustajien välillä. Yhteydenpidon tiheys vaihtelee sidosryhmittäin päivittäisestä harvemmin toistuvaan. Lisäksi osallistumme erilaisiin tapahtumiin ja hyödynnämme kyselyitä, kuten henkilöstö- ja asiakastyytyväisyystutkimuksia, sidosryhmien näkemysten kartoittamisessa.

Vastuullisuusohjelmaamme valmisteltaessa vuonna 2020 kartoitimme keskeisten sidosryhmiemme odotuksia ja huomioimme ne ohjelman sisällöissä ja tavoitteissa. Vuodesta 2022 lähtien olemme toteuttaneet vuosittain syksyisin laajan henkilöstökyselyn, joka käynnistyi Suomen yhtiöissä ja laajennettiin vuonna 2024 koskemaan koko konsernia. Samana vuonna valmistui myös konsernin ensimmäinen kaksoisolennaisuusanalyysi, jossa arvioimme kattavasti toimintaamme liittyviä riskejä, mahdollisuuksia ja vaikutuksia sekä osallistimme sekä sisäisiä että ulkoisia sidosryhmiä useilla eri tavoilla.

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 keskeisiä vastuullisuusteemoja ovat pitkäjänteisyys, inhimillisuus sekä sosiaalisen ja ympäristövastuun huomioiminen päätöksenteossa.

Yhteiskunta

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

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 ja asetettujen vastuullisuustavoitteiden mahdollistamiseksi.

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.

Konsernin sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät teemat

Päämiehet

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

Yhteistyökumppanit

Tärkeimpiä yhteistyökumppaneitamme ovat tavarantoimittajat, logistiikkakumppanit ja palveluntarjoajat, joiden kanssa pyrimme jatkuvasti syventämään yhteistyötämme ja kehittämään yhdessä erityisesti toimitusketjun sosiaalisen vastuullisuuden ja päästöjen vähentämisen osalta. Esimerkiksi logistiikkakumppanit edistävät logistiikan päästövähennyksiä ja laajentavat palvelutarjontaansa kohti vähäpäästöisempiä ratkaisuja. 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

Vuosi 2025 on Transmeri-konsernin ensimmäisen virallisen vastuullisuusohjelman (2020–2025) viimeinen raportointivuosi. Ohjelmakauden aikana vastuullisuustyömme on ankkuroitu YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin. Kannatamme kaikkien tavoitteiden edistämistä, mutta olemme tunnistanet konsernin ja sen tytäryhtiöiden liiketoiminnan kannalta olennaisimmat tavoitteet vastuullisuustyömme ja -ohjelmiamme perustaksi.

Ohjelmakauden päättyessä olemme päivittäneet vastuullisuusohjelmamme vastaamaan toimintaympäristön muutoksia, sidosryhmäodotuksia ja strategisia painopisteitämme. Uusi vastuullisuusohjelma kattaa vuodet 2026–2030 ja jatkaa pitkäjänteistä työtämme entistä tavoitteellisemmin ja vaikuttavammin.

Emoyhtiö Transmeri Groupin strategiset vastuullisuusteemat poikkeavat muista konserniyhtiöistä siten, että ne koskevat koko konsernia. Jokaisella konserniyhtiöllä on vastuullisuusteemoihin liittyviä raportointivelvoitteita emoyhtiölle, vaikka yksittäinen yhtiö ei olisi valinnut samoja teemoja oman vastuullisuustyönsä painopisteiksi. Vastuullisuusteemojen määrittelyssä ja tavoitteiden asetannassa on huomioitu tytäryhtiöiden keskenään erilaiset toimialat sekä emoyhtiön rooli pääoma-sijoitusyhtiönä ja konsernin sisäisenä palveluyksikkönä.

Konsernin vastuullisuusteemat tavoitteineen ja mittareineen on laadittu konsernin johdon, asiantuntijoiden ja omistajien vuoropuhelun pohjalta. Ne perustuvat yhteiseen näkemykseen keskeisistä megatrendeistä sekä yhteiskunnan odotuksista toimialojemme yrityksiä kohtaan. Sisäistä näkemystä on täydennetty sidosryhmätutkimuksilla, toimintaympäristön analyysillä sekä kuluttajatutkimusten tuloksilla.

Kestävä kehitys on yksi konsernin strategisista suuntaviivoista myös tulevilla ohjelmakaudella. Vastuullisuus näkyy käytännössä muun muassa paikallisen tuotannon painottamisena, mikä vahvistaa mahdollisuuksiamme vaikuttaa toimitusketjun, tuotannon ja tuotteiden vastuullisuuteen.

VASTUULLISUUSOHJELMAMME 2020-2025

VASTUULLISUUSTEEMAT		
 <p>8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA</p>	<p>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</p>	<p>Eettinen liiketoiminta Kestävät hankinnat Työturvallisuus Työterveys Henkilöstön hyvinvointi Kannattavuus & kasvu Sijoitustoiminta</p>
 <p>13 ILMASTOTEKOJA</p>	<p>Autamme maailmaa saavuttamaan hiilineutraaliustavoitteen</p>	<p>Ilmastotekoja</p>
 <p>17 YHTEISTYÖ JA KUMPPANUUS</p>	<p>Yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa</p>	<p>Sidosryhmät Synergiat</p>
KONSERNIN STRATEGISET SUUNTAVIIVAT		
<ul style="list-style-type: none"> • Tuottoa pitkällä aikavälillä • Maantieteellinen laajentuminen • B2C, B2B, P2P 	<ul style="list-style-type: none"> • Kestävä kehitys • Paras kumppani • Paikallinen tuotanto • Paras paikka työskennellä 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapid prototyping -yrityskulttuuri • Digitalisaatio ja datalähtöisyys • Synergiat

2020-2025: Autamme maailmaa saavuttamaan hiilineutraaliustavoitteen

Ilmastotyömme konkretisoitui ohjelmakauden aikana mitattaviksi tuloksiksi. Kehitimme päästödatan kattavuutta sekä datan laatu parani ja samalla organisaation kyvykkyys mitata ja johtaa ilmastovaikutuksia vahvistui.

-82% Scope 2-päästöt 2019-2025



Sähkön ja lämmityksen päästöt vähenivät merkittävästi siirtymällä päästöttömään energiaan ja parantamalla energiatehokkuutta konserniyhtiöissä vastuullisuustavoitteidemme mukaisesti.

-100%

Oy Transmeri Ab

-100%

Oy Transmeri Group Ab

-92%

Miraculos Oy

-100%

Oy Transmeri Logistics Ab

-78%

AS Kaupmees Grupp

-47%

Banmark Oy Ab

AS Kaupmees & KO

Omilla aurinkopaneeleilla tuotettu energia kattaa 13% energian-kulutuksesta ja on vähentänyt CO₂-päästöjä yli 860 tCO₂e vuodesta 2021 lähtien.

Vuonna 2022

laajensimme päästölaskentamme kattamaan kolmea Scope 3 -kategoriaa.



Vuonna 2024

Koko konsernin Scope 3 -päästöjen kattava kartoitus ja olennaisten päästölähteiden tunnistaminen.



AS Kaupmees & KO

Freon-pohjaiset kylmäjärjestelmät on korvattu CO₂-pohjaisilla ratkaisuilla, mikä on vuoteen 2025 mennessä vähentänyt päästöjä noin 4 450 tCO₂e.

Oy Transmeri Logistics Ab

Vuodesta 2021 tuotantolaitos on siirtynyt päästöttömään kaukolämpöön.

Vuonna 2025

Lanseerattu konsernin autopoliittikka edistää siirtymää sähköautoihin konserniautojen hankinnoissa.





2020-2025: Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme

Vastuullisuustyömme on kehittynyt ja syventynyt ohjelmakauden aikana arvoketjussamme. Olemme kehittäneet monia prosessejamme ja laajentaneet niitä kattamaan kaikkia konsernimme yhtiöitä. Tuemme myös työntekijöidemme hyvinvointia niin työ- kuin vapaa-ajalla. Lisäksi olemme tukeneet myös yhteiskunnallisesti tärkeitä kohteita.

Eettinen liiketoiminta

Ohjelmakauden alussa luotiin yhteistyökumppaneille ja henkilöstölle eettiset toimintaperiaatteet:

Yli 90% Suomen yhtiöiden henkilöstöstä on saanut koulutuksen eettisiin toimintaperiaatteisiin.

2024 anonyymi Whistleblowing-kanava jalkautettiin kattamaan konsernin kaikki yhtiöt.

65 % hankintojen arvosta tehdään kumppaneilta, jotka ovat sitoutuneet Code of Conduct for Business Partneriin.

Vuonna 2025 laadittiin konsernitason HREDD-politiikka (Human Rights and Environmental Due Diligence) ihmisoikeus- ja ympäristöriskien hallintaan.

100% Banmark Oy Ab:n kumppaneista on sitoutunut eettisiin toimintaperiaatteisiin.

Henkilöstö

Työtyytyväisyyden mittaaminen on konsernitason yhtenäistetty, ja sen seuranta tapahtuu eNPS-mittarilla.



Olemme pysyneet viimeisinä vuosina tavoitetason tuntumassa sairauspoissaoloprosentissa.

HYVINVOINTIA TÖISSÄ JA VAPAA-AJALLA

Ohjelmakaudella yhtenäistimme Suomen yhtiöiden henkilöstöetuja ja vahvistimme konsernitason käytäntöjä. Tarjoamme henkilöstölle monipuolisia työssä ja vapaa-ajalla hyödyttäviä etuja, kuten ostoetuja, henkilöstömökkejä, liikunta- ja kulttuurietuja, koulutuksia, esihenkilövalmennuksia ja yhteisiä konsernitilaisuuksia.

Yhteiskunnallinen sosiaalinen vastuu

Olemme tukeneet Ukrainaa ohjelmakauden aikana tuotelahjoituksin ja rahalahjoituksin.



Olemme tukeneet mielenterveystyötä MIELI Suomen Mielenterveys ry:n kautta useilla eri tavoilla useassa konsernimme yhtiöissä.

Vastuullisuustyön syventyminen

Banmark Oy Ab ja Oy Transmeri Ab liittyivät EcoVadis-arviointijärjestelmään.



Oy Transmeri Ab on jättänyt virallisen sitoutumiskirjeen SBTi:lle, jolla se sitoutuu asettamaan tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet tulevaisuudessa.



2020-2025: Yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa

Tavoitteemme on menestyä yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa ja vastuullisuustyö on tiivistä yhteistyötä yhdessä kaikkien sidosryhmiemme kanssa arvo- ja toimitusketjussamme. Toimimalla vastuullisesti ja edistämällä kestävän kehityksen ratkaisuja edistämme myös asiakkaidemme ja muiden sidosryhmiemme vastuullisuustavoitteita

AKTIIVISTA YHTEISTYÖTÄ

Konserniyhtiömme ovat tehneet aktiivista yhteistyötä useissa järjestöissä ja yhdistyksissä ohjelmakauden aikana:



Kaupan Liiton vastuullisuusvaliokunta



UN Global Compact Finland



FIBS ry

amfori  BSCI
Trade with purpose

amfori BSCI



Responsible Care
Sitoudumme kestävään kehitykseen

Responsible Care –ohjelma



BANMARK OY AB

Vuoden 2023 aikana selvitti kaikkien merkittävien prosessikemikaali-toimittajiensa valmiuden tuoteperusteiseen päästölaskentaan.

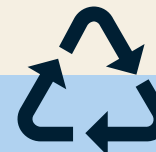
Ja vuoden 2024 aikana Banmark toteutti omavalmisteisille prosessikemikaaleille ja -pesuaineille tuoteperusteiset **hiilijalanjälkiselvitykset.**



MIRACULOS OY

Four Reasons Optima 100 ml -värituubeissa siirryttiin kierrätys-alumiinipakkausten käyttöön vuonna 2022.

Muutoksen ansiosta vuosina 2023–2025 on **säästetty yhteensä 16 057 kg neitseellistä alumiinia.**



OY TRANSMERI AB

Lemon Juice & Glycerine pakkaus uudistuksessa siirryttiin käyttämään tuubeissa 50 % kierrätysmateriaalia vuonna 2025.

Pakkaus uudistuksen ansiosta tuubit ovat täysin kierrätettäviä.

Vastuullisuustavoittemme

Vastuullisuusohjelman teemat tavoitteineen esitellään tarkemmin seuraavissa osiossa, jotka avaavat lisäksi vastuullisuustavoitteiden nykytilaa, vuoden 2025 tekojamme sekä suunniteltuja toimenpiteitä seuraaville vuosille. Raportointiperiaattemme, organisaatiokaaviomme ja ylätason rajaukset esitellään raportin lopussa sivulla 35.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	TAVOITTEEN LAAJUUS	TOTEUMA VUONNA 2025	
Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme 	Eettinen liiketoiminta	100 % henkilöstöstä on saanut perehdytyksen eettisistä toimintaperiaatteista ja kattavuus ylläpidetään.	Koko konserni Emoyhtiö Transmeri Groupin ja konsernin suomalaisten tytäryhtiöiden ja alakonsernien henkilöstöstä 90,2 % on saanut perehdytyksen eettisiin toimintaperiaatteisiin.	
	Kestävät hankinnat	90 % yhteistyökumppaneista on sitoutunut eettisiin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.	Koko konserni Emoyhtiön, suorien suomalaisten tytäryhtiöiden ja Viron yhtiöiden yli 15 000 € vuosikulun toimittajista: <ul style="list-style-type: none"> • 42 % toimittajista on sitoutunut Supplier Code of Conductiin. • 65 % hankintojen arvosta tehdään kumppaneilta, jotka ovat sitoutuneet Code of Conduct for Business Partneriin. Sitoutumisprosentin laskentaperiaatteita laajennettiin vuonna 2024, minkä vuoksi tiedot eivät ole vertailukelpoisia aiempiin vuosiin.	
	Työturvallisuus	Nolla työtaturmaa konserniyhtiöissä.	Koko konserni	11 työtaturmaa, joista 8 ei johtanut töistä poissaoloon
	Työterveys	Konsernin sairauspoissaoloprosentti on alle 3 % vuodessa.	Koko konserni	2,44 %
	Henkilöstön hyvinvointi	Jokaisessa konserniyhtiössä eNPS vähintään 20.	Koko konserni	Koko Transmeri-konsernin eNPS oli 0. Luku mitattiin toisen kerran koko konsernissa.
	Kannattavuus & kasvu	Liikevoittotavoite määritellään vuosittain.	Koko konserni	Liikevoitto ennen satunnaiseriä 2,1 M€. Liikevoitto satunnaiserien jälkeen -0,1M€.
	Sijoitustoiminta	Arvioimme jatkuvasti sijoitussalkkumme rakennetta ja yksittäisiä sijoituskohteita.	Emoyhtiö	Vuonna 2025 ei tehty erillistä arviointia. Edellisen arvioinnin mukaan (2021) salkun ESG rating arvosana on A ja salkku on parhaiden joukossa MSCI:n ESG ratingin osalta. Arviointi tullaan toteuttamaan vuoden 2026 aikana.
Autamme maailmaa saavuttamaan hiilineutraaliustavoitteen 	Ilmastotekoja	Kiinteistöjen, kuljetusten ja liikkumisen päästöjen aktiivinen vähentäminen ja jäljelle jäävien päästöjen kumoaminen kompensoimalla vuoteen 2035 mennessä.	Koko konserni Koko konsernin vuoden 2025 päästöt olivat 5 622,10 tCO2e. Päästötietojen* laatua onnistuttiin parantamaan edelleen aiempaan vuoteen verrattuna. *Scope 1, scope 2 markkinaperusteinen ja scope 3 liikematkustus, töihin matkustus ja upstream-tavaraliikenne.	
Yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa 	Sidosryhmät	Pyrimme aktiiviseen sidosryhmäyhteistyöhön sekä toimialakohtaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön.	Koko konserni Jatkoimme sidosryhmäyhteistyötä ja osallistuimme toimialakeskusteluun useilla foorumeilla.	
	Synergiat	Edistämme konsernin sisäistä tiedon ja osaamisen jakamista yritys vastuun ja kestävä kehityksen saralla.	Emoyhtiö Tarkistimme konsernin kaksoisolennaisuusanalyysin varmistaaksemme sen ajantasaisuuden suhteessa muuttuvaan toimintaympäristöön ja kiristyvään sääntelyyn. Samalla jaoinme aktiivisesti tietoa regulaation kehityksestä ja sen vaikutuksista eri yhtiöihin sekä vaihdoinme kokemuksia ja oppeja vastuullisuusarviointeihin liittyen. Tämä vahvisti konsernin yhteistä osaamista ja yhtenäisiä toimintatapoja.	

Toimenpiteet ja tulokset vuonna 2025

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2025

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, vastuullisesti ja läpinäkyvästi 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 tarkoittaa 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:



Henkilöstö ja johtaminen 2025

Vuosi 2025 vahvasti käsitystämme siitä, että sosiaalinen vastuu, johtaminen ja työyhteisön arjen vuorovaikutus ovat keskeisiä tekijöitä organisaation kestävässä kehittämisessä. Muuttuvassa toimintaympäristössä korostui entisestään tarve yhtenäisille toimintamalleille, vastuulliselle johtamiselle ja yhteiselle ajattelutavalle, joka tukee sekä liiketoiminnan tavoitteita että henkilöstön hyvinvointia. Johtamisen rooli näyttäytyi erityisesti arjen kohtaamisissa, päätöksenteossa ja siinä, miten yhteisiä pelisääntöjä eletään todeksi käytännössä.

Keskeisenä kehitystoimenpiteenä käynnistimme säännöllisesti toistuvan Suomen yhtiöissä toteutettavan konsernitason perehdytysohjelman uusille työntekijöille ja esihenkilöille. Perehdytyksen tavoitteena on varmistaa tasalaatuinen aloitus, selkeyttä vastuita ja odotuksia, kertoa monialaisesta konsernistamme sekä vahvistaa yhteistä ymmärrystä vastuullisesta toiminnasta, asenteesta ja vuorovaikutuksesta osana arjen työtä ja johtamista. Hyvin toteutettu perehdytys tukee työntekijöiden sitoutumista, sujuvaa yhteistyötä ja turvallista työympäristöä jo työsuhteen alkuvaiheessa.

Sosiaalisen vastuun ja vastuullisen toimintakulttuurin vahvistamiseksi toteutimme kaikissa yhtiöissämme 100 % vastuu -valmennuksen. Valmennuksessa keskityttiin vastuun ottamiseen omasta toiminnasta ja käyttäytymisestä sekä siihen, miten yksilön asenne ja valinnat vaikuttavat työyhteisön luottamukseen, arvostukseen ja hyvinvointiin.

Yhteinen ymmärrys siitä, että vastuu on jokaisen arjen tekoja, loi pohjaa avoimmalle vuorovaikutukselle ja vahvemmalle luottamuksen kulttuurille koko konsernissa.

Johtamisen kehittämisessä otimme merkittävän askeleen käynnistämällä ensimmäistä kertaa koko konsernia koskevan yhteisen johtoryhmävalmennuksen. Tavoitteena oli vahvistaa johtamiskäytäntöjä, lisätä yhtiöiden välistä yhteistyötä ja tukea esihenkilöitä ja johtoryhmiä vastuullisessa, johdonmukaisessa johtamisessa. Valmennus tuki yhteisen johtamiskulttuurin rakentumista ja loi edellytyksiä entistä tiiviimmälle konsernitason yhteistyölle.

Lisäksi pilotoimme yhdessä tytäryhtiössä HR-järjestelmään rakennettua kehityskeskustelumallia, jossa pohdittiin yhteisiä johtamisen periaatteita ja niihin liittyviä tekoja, harjoiteltiin palautteen antamista ja liiketoimintalähtöisiä kehittämistavoitteita osana jatkuvaa suorituksen johtamista. Pilotti tarjosi arvokkaan pohjan mallin jatkokehittämiselle ja laajemmalle hyödyntämiselle muissakin konsernin yhtiöissä.

Vuosi 2025 osoitti, että vastuullinen johtaminen rakentuu arjen teoista, kohtaamisista ja yhteisestä suunnasta. Näiden teemojen parissa jatkamme työtä myös tulevana vuosina, vahvistaen inhimillisesti kestävästä, tavoitteellista ja vastuullista työelämää.

Taina Suorsa

Oy Transmeri Group Ab
Henkilöstöjohtaja



Transmeri- konserni työnantajana

Yhteensä 21 konserniyhtiötämme työllistivät vuoden 2025 lopussa 811 työntekijää vähittäis- ja tukkukaupan sekä kemian ja prosessiteollisuuden aloilla.

Yhteensä vuonna 2025 Transmeri-konserni maksoi palkkoja ja palkkioita 30,5 miljoonaa euroa, joka oli 0,3 miljoonaa euroa enemmän kuin vuonna 2024. Maksamamme eläkevakuutusmaksut, sosiaaliturvamaksut, lakisääteiset vakuutusmaksut sekä muut työnantajamaksut ylsivät 7,8 miljoonaan euroon vuonna 2025.

Koko konsernin työntekijöistä 97,4 % työskentelee vakituudessa työsuhteessa. Lisäksi tarjoamme vuosittain nuorille mahdollisuuksia kehittää osaamista ja kasvattaa kokemusta työharjoitteluissa ja opinnäytetöiden kautta. Vuoden 2025 aikana konserniyhtiössämme Suomessa ja Baltiassa meillä työskenteli yhteensä 12 harjoittelijaa tai opinnäytetyön tekijää.



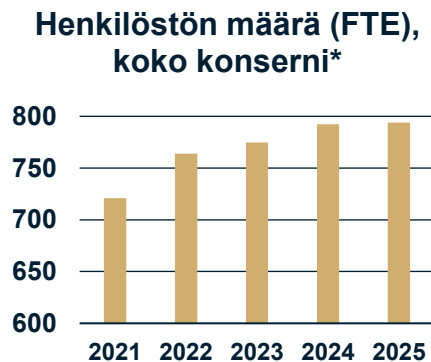
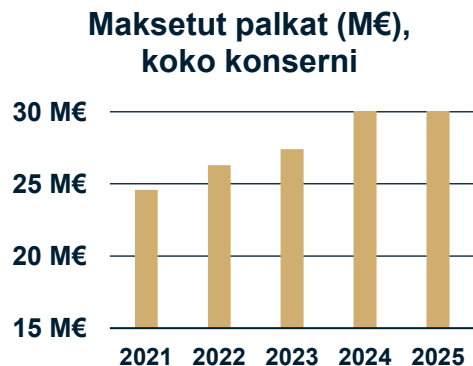
Työyhteisöteemana 100% vastuu

Uskomme, että vastuullinen toimintakulttuuri rakentuu jokaisen työntekijän tekemistä pienistä, mutta sitäkin merkityksellisimmistä teoista arjessa.

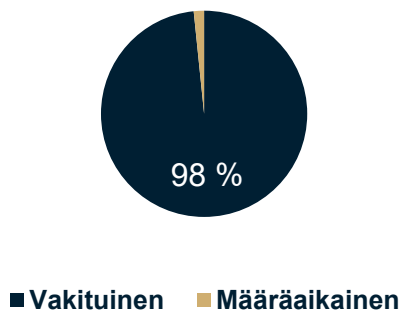
Vuonna 2025 toteutettiin kaikille Suomen yhtiöiden työntekijöille suunnattuja 100 % vastuu valmennuksia. Valmennuksen tavoitteena oli vahvistaa yhteistä ymmärrystä henkilön omasta vastuusta liittyen kulttuurin ja fiiliksen rakentamiseen. 100% vastuu käsite koskee myös esimerkiksi omia työtehtäviä sekä yhteistä kehittämistä osana arjen tekemistä. Joka yhtiölle järjestettiin teemasta oma valmennus, joihin osallistui laajasti henkilöstöä yritysten eri timestä.

Valmennuksista kerätty palaute oli myönteistä. Osallistujat kokivat aiheen tärkeäksi ja käytännönläheiseksi. Teeman slogan 100% vastuu on jalkautumassa käyttöön yritysten arjessa. Teemaa tuodaan arkeen jatkossa muun muassa yhteisessä intrassa lyhyiden blogien kautta sekä tiimien keskustelussa esihenkilöiden johdolla. Osa yrityksistä on ottanut teeman jo vakioaiheekseen koko yrityksen yhteisissä tapaamisissa.

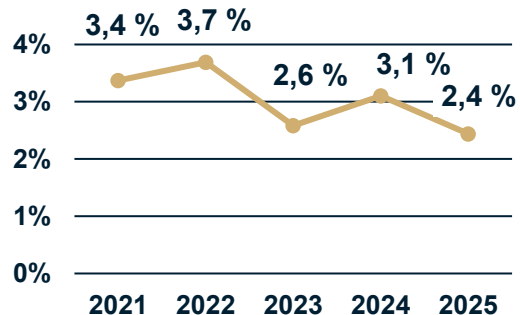
Henkilöstön avainlukuja



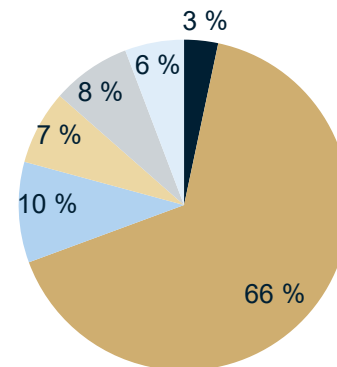
Työsuhteen muoto



Konsernin sairauspoissaoloprosentti**

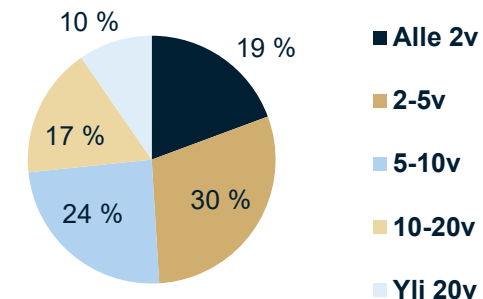


Työntekijöiden määrä konserniyhtiöittäin

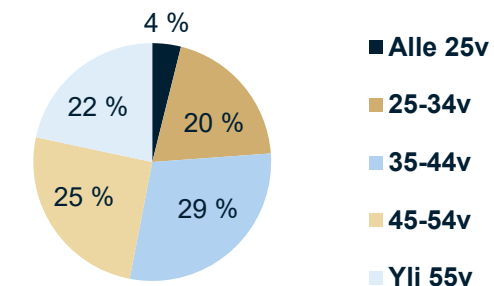


- Emoyhtiö
- Kaupmees-alakonserni
- Transmeri-alakonserni
- Transmeri Logistics
- Banmark-alakonserni
- Miraculos

Työsuhteiden pituus



Henkilöstön ikäjakauma



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

* Vuoden 2025 FTE-luku on vuoden 2025 lopusta 31.12.2025. Vuosien 2021-2023 FTE-luvut on laskettu kuukausittaisten keskiarvojen summana.

** Vuosilta 2020-2022 sairauspoissaoloprosentti sisältää vain emoyhtiön ja neljä kotimaista tytäryhtiötä. Vuosien 2023-2025 lukuihin sisältyvät kaikki Suomen yhtiöt ja koko Kaupmees-alakonserni. Datat keräämistapaa tullaan tarkentamaan vuonna 2026.


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 toimintaperiaatteen ja sitoutuvan niiden noudattamiseen. Konserniyhtiöillä voi myös olla konsernin ohjeen sisältöä vastaava oma eettinen ohjeistus.

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

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2025	TAVOITTEET 2026-2030 OHJELMASSA
<p>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</p> 	Eettinen liiketoiminta	100 % henkilöstöstä on saanut perehdytyksen eettisistä toimintaperiaatteista ja kattavuus ylläpidetään.	Aktiivisten työntekijöiden osuus, jotka ovat saaneet koulutuksen toimintaperiaatteista, %	Emoyhtiö Transmeri Groupin ja konsernin suomalaisten tytäryhtiöiden ja alakonsernien henkilöstöstä 90,2 % on saanut perehdytyksen eettisiin toimintaperiaatteisiin.
				Eettinen liiketoiminta on keskeinen teema myös seuraavassa vastuullisuusohjelmassamme. Jatkamme eettisten toimintaperiaatteiden kouluttamista ja kattavuuden seuranta. Eettiset toimintaperiaatteen ovat osana uusien työntekijöiden perehdytysprosessia koko konsernissa.

Henkilöstön sitoutuminen

Vuonna 2020 lanseerattu Code of Conduct on jalkautettu koko konserniin, ja nyt vuonna 2025 yli 90 % Suomen yhtiöiden henkilöstöstä on perehtynyt eettisiin toimintaperiaatteisiin.

Emoyhtiö Transmeri Groupin ja konsernin suomalaisten tytäryhtiöiden henkilöstöstä 90,2 % on perehtynyt eettisiin toimintaperiaatteisiin. Emoyhtiössä kattavuus säilyi 100 %:ssa. Tavoitteenamme on kehittää mittaamista, jotta voimme jatkossa raportoida koko konsernin kattavuuden.

Eettisiin toimintaperiaatteisiin tutustuminen on osa jokaisen uuden työntekijän perehdytystä, ja niiden tuntemusta vahvistetaan eri keinoin. Kaupmees-konsernissa Code of Conductista viestitään säännöllisesti sisäisessä uutiskirjeessä, ja Suomessa jatkettiin vuonna 2023 aloitettuja yleiskoulutuksia, joissa lisätään tietoisuutta ja käydään käytännön esimerkkejä läpi.

WHISTLEBLOWING-KANAVA

Jokaisella on oikeus ja velvollisuus ilmoittaa mahdollisista havaitsemistaan väärinkäytöksistä ensisijaisesti esihenkilölleen tai henkilöstö-hallintoon, tai anonyymisti whistleblowing-kanavaan. Kanavan kautta sisäiset tai ulkoiset sidosryhmämme voivat ilmoittaa mahdollisista epäilyksistään eettisten toimintaohjeidemme tai lainsäädäntömme vastaisesta toiminnasta. Whistleblowing-kanava on käytössä kaikissa konsernin yhtiöissä. Vuonna 2025 aikana kanavaan ei tehty yhtään ilmoitusta. Whistleblowing-kanava löytyy verkkosivuiltamme, sekä tästä [linkistä](#).

VASTUULLISUUS ARVOKETJUSSA

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 2025 **työtapaturmien määrä oli 11 (2024: 7)**, joista kahdeksan ei johtanut töistä poissaoloon. **Sairauspoissaoloprosentti oli 2,44% (2024: 3,10 %)**. 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.

Henkilöstön hyvinvointi on meille keskeinen tavoite. Seuraamme työtyytyväisyyttä vuosittain eNPS-mittarilla sekä henkilöstökyselyillä. **Vuonna 2025 koko konsernin eNPS oli 0 (2024: 6)**. Kehitämme työyhteisöä ja johtamista muun muassa esihenkilöiden koulutuksilla.

eNPS-tulokset ja henkilöstökyselyn havainnot on käsitelty yhtiökohtaisesti, ja niiden pohjalta on määritelty yhtiökohtaisia toimenpiteitä henkilöstötyytyväisyyden parantamiseksi.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2025	TAVOITTEET 2026-2030 OHJELMASSA	
Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme 8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA	Työturvallisuus	Nolla työtapaturmaa konserniyhtiöissä.	Työtapaturmien lkm*	11 työtapaturmaa, joista 8 ei johtanut töistä poissaoloon.	Edistämme työturvallisuutta jatkuvan parantamisen periaatteella. Analysoimme sattuneet työtapaturmat, kehitämme prosessejamme niiden pohjalta ja varmistamme osaamisen tason koko henkilöstössä.
	Työterveys	Konsernin sairauspoissaoloprosentti on alle 3 % vuodessa.	Sairauspoissaolo, %*	Sairauspoissaoloprosentti: 2,44 %	Teemme työtä sairauspoissaolojen vähentämiseksi yhteistyössä työterveyden kanssa. Datan keräämistapaa tullaan tarkentamaan 2026.
	Henkilöstön hyvinvointi	Jokaisessa konserniyhtiössä eNPS vähintään 20.	eNPS-luku (mittaa työntekijöiden sitoutumista yritykseen sekä heidän tyytyväisyyttään organisaatioon)	Koko konsernin eNPS oli 0. Suomen yhtiöissä toteutettiin Signi-henkilöstötutkimus ja Kaupmees-konsernissa puolestaan henkilöstökysely.	eNPS-lukujen ja henkilöstötutkimuksen tuloksien perusteella etsitään ja toteutetaan yhtiöittäin henkilöstötyytyväisyyttä edistäviä toimia. Aivoterveysteeman ympärillä järjestettäviä tapahtumia jatketaan Suomen yhtiöissä myös vuonna 2026.

* Esitetyt luvut sisältävät konsernin Suomen yhtiöt sekä Kaupmees-alakonsernin.

Henkilöstömme –teema kaudella 2020-2025

Vastuullisuusohjelmamme aikana työterveys, työturvallisuus ja työhyvinvointi on kehitetty konsernin kaikissa yhtiöissä. Työtapaturmien välttämiseksi panostamme jatkuvasti työturvallisuuteen, ja seuranta on laajentunut Suomen yhtiöistä Baltiaan. Ohjelmankauden aikana yhtenäistimme myös henkilöstöetuja Suomen yhtiöissä ja vahvistimme konsernitason käytäntöjä. Tarjoamme Suomen yhtiöiden henkilöstölle monipuolisia työssä ja vapaa-ajalla hyödyttäviä etuja, kuten ostoetuja, henkilöstömökkejä, liikunta- ja hyvinvointietuja, koulutuksia, esihenkilövalmennuksia sekä yhteisiä konsernitilaisuuksia. Vuodesta 2026 eteenpäin vastuullisuusohjelmaamme sisällytetään useita uusia tavoitteita henkilöstö-teeman alle.

VASTUULLISUUS ARVOKETJUSSA


Vastuullisuus arvoketjussa ja kestävät hankinnat

Ettinen liiketoiminta on yrityksemme kantavia arvoja, ja toimitusketjun vastuullisuuden varmentaminen on meille tärkeää. Toimitusketjuun liittyvä vastuullisuustavoitteemme on, että 90 % konsernin yhteistyökumppaneista on sitoutunut meidän yhteistyökumppaneiden eettisiin toimintaperiaatteisiin tai vastaaviin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.

Yhteistyökumppaneiden eettiset toimintaperiaatteet on yksi keino vastuullisuuden ja kestävien hankintojen johtamiseen. Asialliset työolosuhteet ja palkkaus, ihmisoikeuksien kunnioittaminen sekä lapsi- ja pakkotyön kieltäminen ovat esimerkkejä Transmeri-konsernin eettisten toimintaperiaatteiden 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 2025, **42 % toimittajista oli sitoutunut yhteistyökumppaneiden eettisiin toimintaperiaatteisiin** tai kumppanilla on todennetusti käytössä vastaavasisältöiset toimintaperiaatteet. **Hankintojen arvosta 65 % kohdistui kumppaneille, jotka ovat sitoutuneet eettisiin toimintaperiaatteisiin** tai joilla on vastaavat periaatteet käytössä.

Suomen suorissa tytäryhtiöissä toimittaja on sitoutettu eettisiin toimintaperiaatteisiin jo usean vuoden ajan, ja vuonna 2025 käytäntö laajennettiin koskemaan myös Viron lisäksi muita Baltiassa toimivia yhtiöitä. Kattavuuden seuranta onkin laajennettu vuosina 2024-2025, joten raportoitava luku ei ole vertailukelpoinen aiempiin vuosiin.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2025	TAVOITTEET 2026-2030 OHJELMASSA
<p>Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme</p> <p>8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA</p> 	Kestävät hankinnat	90 % konsernin yhteistyökumppaneista on sitoutunut konserniyhtiöiden Code of Conduct for Business Partners tai vastaaviin toimintaperiaatteisiin vuoteen 2030 mennessä.	<p>Osuus toimittajista, jotka ovat eettisten toimintaperiaatteiden piirissä, %</p> <p>Laajensimme sitoutumisen seurannan vuonna 2025 myös Latvian ja Liettuan yhtiöihin. Kyseiset maat mukaan laskettuna on vastaava luku 28,5 %.</p> <p>65 % koko konsernin hankintojen arvosta kohdistuu kumppaneille (vuosikulut yli 15 000 €), jotka ovat sitoutuneet Code of Conduct for Business Partneriin.</p>	<p>Tavoitteenamme on laajentaa kattavuuden seuranta kaikkiin konsernin yhtiöihin vuoden 2026 aikana.</p> <p>Vuonna 2026 alkaneella ohjelmakaudella kehitämme edelleen Due Diligence -prosessiamme vastuullisuusriskien tunnistamiseksi, ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi huomioiden eri toimialojen ja toimitusketjujen erityispiirteet, sidosryhmien odotukset sekä sääntelyn.</p>



Vastuullisuusjohtajan katsaus

Vastuullisuusohjelmamme kausi 2020–2025 tuli päätökseensä vuodenvaihteessa. Sen päättyminen herättää myös henkilökohtaisia tunteita – olen saanut olla mukana konsernimme vastuullisuustyön rakentamisessa alusta asti.

Ensimmäiset askeleet otettiin loppuvuodesta 2018, jolloin metsäteollisuuden asiakasvaatimukset toimivat merkittävänä sysäyksenä konsernitason vastuullisuustyölle. Vuoden 2019 aikana rakensimme vastuullisuusohjelman, jonka pohjalta julkaisimme ensimmäisen vastuullisuusraporttimme vuonna 2020. Tästä alkoi järjestelmällinen ja määrätietoinen kehitystyö, joka on muovannut toimintatapojamme pysyvästi.

Kuluneet vuodet ovat sisältäneet runsaasti konkreettisia tuloksia. Olemme vähentäneet oman toimintamme päästöjä merkittävästi muun muassa siirtymällä päästöttömään energiaan. Tästä haluan esittää erityiskiitoksen useiden tytäryhtiöiden toimitusjohtajille, joiden päätökset ja sitoutuminen ovat olleet ratkaisevassa roolissa. Ohjelman alkuvaiheessa laaditut eettiset toimintaperiaatteet henkilöstöllemme ja kumppaneillemme ovat vakiintuneet osaksi arkea, ja niiden jatkuva jalkauttaminen on jatkunut onnistuneesti.

Omistajien sekä tytäryhtiöiden ylimmän johdon vahva tuki on ollut keskeinen mahdollistaja koko vastuullisuustyöllemme. Ilman tätä sitoutumista emme olisi saavuttaneet nykyistä tasoa.

Vuoden 2025 aikana katse kääntyi jo tulevaan. EU:n sääntelyn yksinkertaistamispaketin, Omnibusin, myötä selvisi, että CSRD:n mukaiset kestävyysraportointivaatimukset eivät koske konserniamme. Tästä huolimatta jatkamme vastuullisuustyötä vapaaehtoisesti – omistajastrategiaamme, arvojamme ja asiakkaidemme odotuksia noudattaen, kuten tähänkin asti.

Uusi vastuullisuusohjelmamme kattaa vuodet 2026–2030. Sen keskiössä on entistä kattavampi ilmastotyö: laajennamme päästölaskentaa syvemmälle Scope 3 -päästöihin ja asetamme ilmastotavoitteet vuoteen 2035 saakka. Ohjelmakauden alussa päivitimme myös eettiset toimintaohjeemme huomioimaan EU:n tekoälysäätelyn vaatimukset.

Tulevalla kaudella henkilöstö nousee aiempaa vahvemmin vastuullisuustyön keskiöön. HR-mittarointia syvennetään ja sosiaalisen vastuullisuuden rooli kasvaa sekä omassa toiminnassamme että toimitusketjuissamme. Toimitusketjujen riskejä arvioidaan aiempaa systemaattisemmin, ja uudet mittarit mahdollistavat vastuullisuustoimien kohdentamisen entistä vaikuttavammalla tavalla.

Tavoitteenamme on olla vastuullinen ja luotettava kumppani myös tulevaisuuden liiketoiminnan rakentamisessa.

Kimmo Koho

Oy Transmeri Group Ab
Tietohallinto- ja vastuullisuusjohtaja

” Omistajien sekä tytäryhtiöiden ylimmän johdon vahva tuki on ollut keskeinen mahdollistaja koko vastuullisuustyöllemme. Ilman tätä sitoutumista emme olisi saavuttaneet nykyistä tasoa.”



Pitkäjänteinen kannattavuus toimintamme perustana

Transmeri-konsernin lähes satavuotista toimintaa on ohjannut pitkäjänteinen liiketoiminnan kehittäminen ja tavoite vakaasta, kestävästä kasvusta.

Vuoden 2025 lopussa konsernissa oli yhteensä 20 yhtiötä sekä yksi osakkuusyhtiö. Konsernin liikevaihto tilikaudella 2025 oli 276,5 M€ (2024: 300,5M€) ja liikevoitto oli ennen satunnaiseriä 2,1 M€ (2024: 3,3 M€) ja satunnaiserien jälkeen -0,1M€. Konsernin alaskirjaukset olivat yhteensä 1,9 M€. Tilikauden tulos oli 0,9M€ (2024: 3,2M€). Konsernin liikevoittoa rasitti yleinen markkina- ja kustannuskehitys, Jolie.fi verkkokaupan lopetukseen liittyvä alaskirjaus, Oy NHS -Nordic Health Systems Ab liikearvonalaskirjaus sekä Viron toimintoihin liittyvän varastokiinteistön investointihankkeen alaskirjaus.

Yhtiö lähti hakemaan kasvua edelliseen vuoteen verrattuna, mutta epävarman taloustilanteen ja liiketoimintaympäristön johdosta niin yritysasiakkaat kuin kuluttajatkin olivat edelleen varovaisia. Tytäryhtiömme Miraculos Oy jatkoi kasvuaan ja kasvatti liikevaihtoaan 3,1%, yhtiö vahvisti kampaamo-liiketoimintansa tuotevalikoimaa lanseeraamalla 28 uutta tuotetta sekä kasvatti vientiään. Panostuksia olemme tehneet Baltiassa tukkukauppaliiiketoimintaan.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2025	TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2026	
Edistämme vastuullisuutta arvoketjussamme 	Kannattavuus & kasvu	Konsernin liikevoittotavoite määritellään vuosittain.	Liikevoitto	Liikevoitto ennen satunnaiseriä 2,1 M€. Liikevoitto satunnaiserien jälkeen -0,1M€.	Tavoitteena on saavuttaa liikevoittotavoite.
	Sijoitustoiminta	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.	Transmeri-konsernin omistama sijoitussalkku tullaan arvioimaan uudelleen vuoden 2026 aikana. Tavoitteena on, että salkun ESG rating arvosana on A sekä se, että salkku on parhaiden joukossa MSCI:n mukaan.

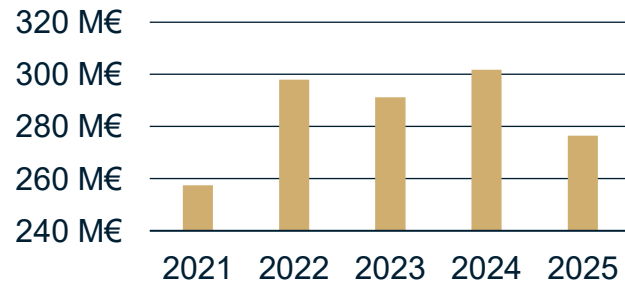
Emoyhtiön riskikartoituksessa tunnistettuihin keskeisiin toiminnallisiin riskeihin on varauduttu kehittämällä palo-, henkilö- ja ympäristöturvallisuutta. Globaalin toimintaympäristön lisääntyneisiin tietoturvariskeihin on vastattu kasvattamalla konsernin tietoturvanpanostuksia merkittävästi. Konsernin taloudellisista riskeistä keskeisimpiä on merkittävien päämiesten menettäminen. Tätä riskiä pienentävät laaja päämiessalkku sekä panostukset omaan päämiehistä riippumattomaan liiketoimintaan ja omiin tuotemerkkeihin niin kotimaassa kuin Baltiassa. Taloudellista toimintaympäristöä haastavat geopoliittinen epävakaus ja sen seurannaisvaikutukset, kohonnut inflaatio sekä yleinen taloudellinen epävarmuus.

Konsernin tulovero tilikaudelta 2025 oli 0,44 M€ (2024: 1,42 M€).

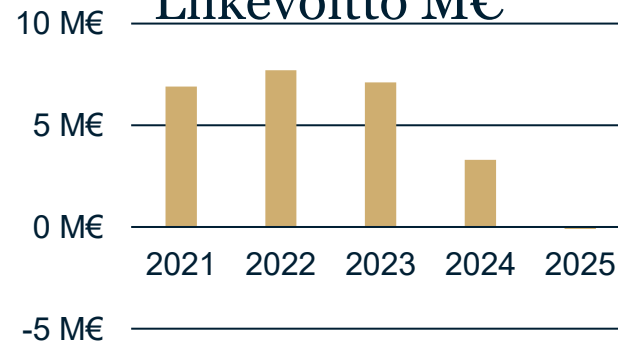
Konsernin sijoitusomaisuuden markkina-arvo oli noin 39,3 M€ (31.12.2025) ja se on hajautettu useamman ulkoisen kumppanin hoitamaan salkkuun. Sijoitussalkun ESG-rating on tarkistettu vuonna 2021, jolloin se oli A. Vuonna 2026 sijoitussalkku tullaan uudellaan arvioimaan ESG-ratingin näkökulmasta.

Talouden tunnusluvut

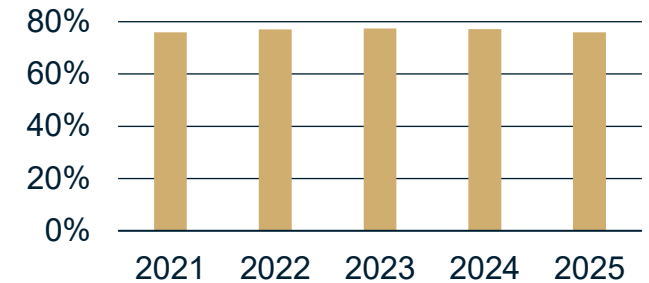
Liikevaihto M€



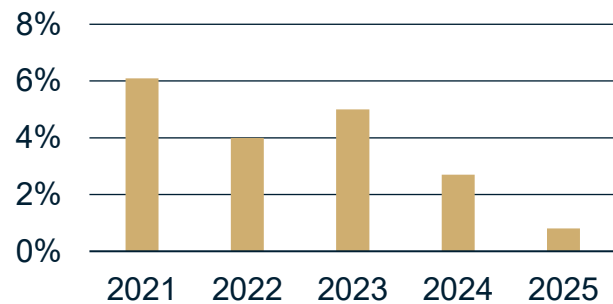
Liikevoitto M€



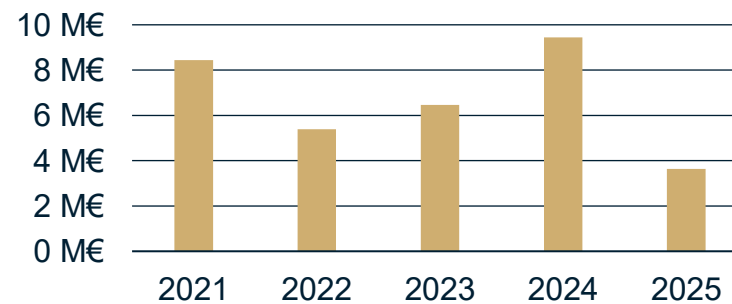
Omavaraisuusaste



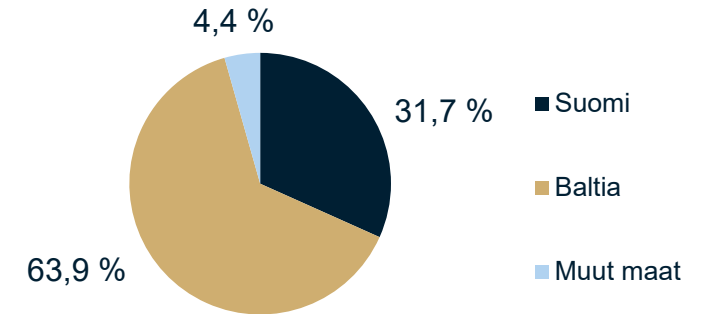
Oman pääoman tuotto-% (ROE)



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 ilmastönäkökohdat osaksi toiminnansuunnitteluamme ja päätöksentekoamme sekä jakamalla tietoa arvoketjussamme.

EDISTÄMÄMME YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITE JA ALATAVOITTEET:



ILMASTOTEKOJA

Pitkäjänteistä ilmastotyötä

Ilmastomuutoksen 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 59% vertailuvuodesta 2019.

Ilmastotavoitteemme seuraa Keskuskauppakamarin Ilmastositoumusta, jossa laskennan painopisteinä ovat juuri suorat päästöt, tavarakuljetusten päästöt sekä henkilöliikkumisen päästöt.

EMOYHTIÖN ILMASTOTYÖ 2025

Konsernin emoyhtiö Oy Transmeri Group Ab on sitoutunut jatkuvaan ilmastotyöhön. Oy Transmeri Group Ab on kumonnut vuoden 2025 päästönsä 13,03 tCO₂e* hankkimalla 14 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.

Oy Transmeri Group Ab:n Scope 1 päästöt

Vuonna 2025 Oy Transmeri Group Ab:n lasketut Scope 1 -päästöt vähenivät merkittävästi, yhteensä 93,9 % verrattuna vuoteen 2024. Päästövähennystä selittävä keskeinen tekijä oli yhtiön omistamien polttomoottoriautojen korvaaminen sähköautoilla. Vuonna 2025 konsernin Scope 1 -päästöt olivat yhteensä 0,08 tCO₂e.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2025	TAVOITTEET 2026-2030 OHJELMASSA	
<p>Autamme maailmaa saavuttamaan hiilineutraaliustavoitteen</p> 	<p>Ilmasto- tekoja</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 2025 päästöt olivat 5622,10 tCO₂e*.</p> <p>Koko konsernin Scope 2 -päästöt** vähenivät selvästi vuoteen 2024 verrattuna, yhteensä 16 %, mikä johtui erityisesti uusiutuvan energian osuuden kasvusta toimitilojen energiankulutuksessa.</p> <p>Oy Transmeri Group Ab:n päästöt vuonna 2025 olivat 13,03 tCO₂e*. Päästöt kumottiin Gold Standardin sertifioimalla metsityshankkeella.</p>	<p>Vuonna 2026 alkavassa konsernin vastuullisuusohjelmassa on määritelty selkeät päästövähennystavoitteet.</p> <p>Laajennamme Scope 3 päästölaskennan kattamaan liiketoimintoillemme merkittävimmät kategoriat.</p> <p>Vuoden 2026 aikana laadimme yhtiökohtaiset päästövähennystiekartat päästötavoitteiden saavuttamiseksi.</p> <p>Pyrimme jatkuvasti kehittämään päästölaskentaamme ja löytämään uusia keinoja päästöjen vähentämiseksi.</p>

Energiatehokkuuden parantaminen AS Kaupmees & KO Lasnamäen varastolla

Vuonna 2025 Kaupmees & KO uudisti Lasnamäen suurimman varastonsa valaistus- ja kylmäjärjestelmät. Loisteputkivalaisimet korvattiin LED-valaistuksella ja valaistusautomaatio modernisoitiin. Lisäksi varastoon asennettiin uudet CO₂-pohjaiset kylmäjärjestelmät. Toimenpiteiden arvioidaan vähentävän sähkönkulutusta noin 300 MWh vuodessa (noin 20 %).

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

** Markkinaperusteiset Scope 2 -päästöt

Päästölaskenta ilmastotyön tukena

Laadukas päästölaskenta mahdollistaa dataan nojaavien päätösten tekemisen ja vaikuttavan ilmastotyön seuraamisen. Kehitämme jatkuvasti raportointikäytäntöjämme 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.

Konsernin päästölaskenta aloitettiin vuonna 2019, jolloin asetettiin myös konsernin ilmastotavoitteet. Vuosi 2019 toimii myös laskennan lähtövuotena. Päästölaskenta saavutti täyden laajuutensa valituissa päästökategorioissa vuonna 2022, jolloin myös Scope 3 -päästöt** raportoitiin ensimmäistä kertaa niiden kategorioiden osalta, jotka sisältyivät valittuun laskentakokonaisuuteen.

Vuonna 2023 raportointi laajeni kattamaan kaikki konserniyhtiöt valituissa päästökategorioissa. Vuonna 2024 pystyimme hyödyntämään aiempaa tarkempaa dataa, mikä osaltaan selittää päästöjen muutosta aiempiin vuosiin verrattuna. Vuosien 2024 ja 2025 aikana jatkoimme työtä laskennan laajentamiseksi kaikkiin liiketoiminnoille merkittäviin Scope 3 kategorioihin.

Ohjelmakaudella 2020–2025 konsernin Scope 1 -päästöt kasvoivat vuonna 2022 osittain Kaupmeesin oman jakeluautokaluston laajentumisen seurauksena. Lisäksi päästöt ovat nousseet ohjelmakauden aikana muun muassa Kapotekin liiketoiminnan hankinnan myötä.

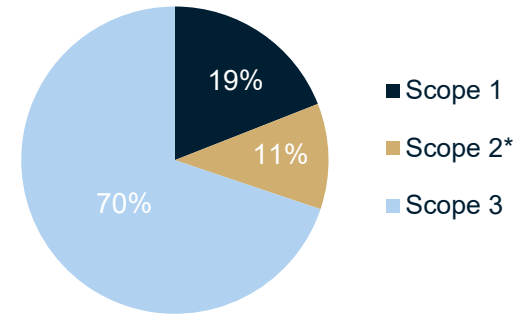
Yhteistyöllä kohti tavoitteita

Konserniyhtiöissämme jatketaan ilmastotavoitteidemme mukaisten päästövähennystoimien edistämistä tiiviissä yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Lisäksi kehitämme jatkuvasti päästölaskennan laatua ja tarkkuutta.

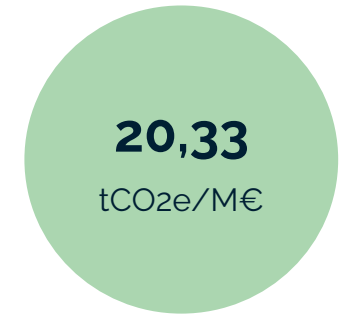
*Scope 2 markkinaperusteinen

**Scope 3 kategoriat: liikematkustus, töihin matkustus, ja upstream-tavaraliikenne

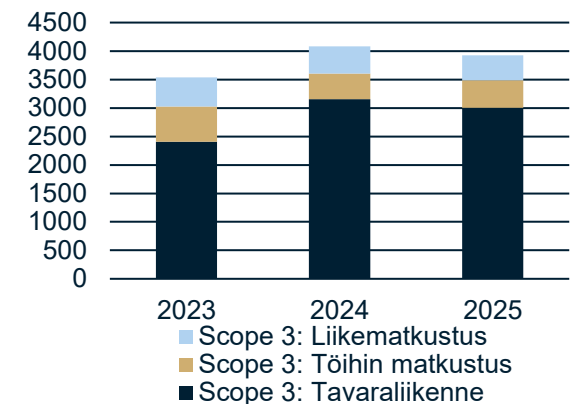
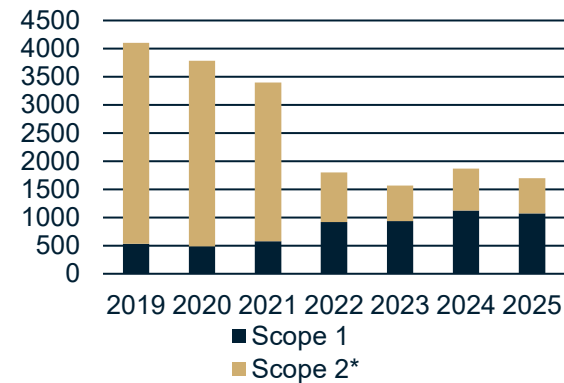
Koko konsernin päästöt
2025: 5622,10 tCO₂e



Liikevaihtoon suhteutetut
päästöt 2025*



Koko konsernin päästöjen muutos (tCO₂e)



Kiinteistöjen energiankulutus (MWh)

	2025	2024
Energiankulutus yhteensä	9 915	10 326
Sähkö	6 677	6 932
Oy Transmeri Group Ab	54	46
Muut konserniyhtiöt	6 623	6 886
Kaukolämpö	3 238	3 394
Oy Transmeri Group Ab	21	21
Muut konserniyhtiöt	3 217	3 373

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

**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. Vuosina 2024-2025 saimme kerättyä laajemmin rahtiyhtiöiden päästötietoja, minkä takia päästötiedot ovat tarkempia, mikä taas osin selittää rahdin päästöjen muutosta.

Päästöt (tCO₂e)

	2025	2024	Muutos
Scope 1: Toiminnan suorat päästöt	1070,2	1121,3	-4,6 %
Transmeri Group	0,08	1,38	
Muut konserniyhtiöt	1070,1	1120,0	
Scope 2: Ostetun energian päästöt (markkinaperusteinen)	626,0	744,5	-15,9 %
Transmeri Group	-	-	
Muut konserniyhtiöt	626,0	744,5	
Scope 2: Ostetun energian päästöt (sijaintiperusteinen)	2381,2	3106,9	-23,4 %
Transmeri Group	3,68	4,52	
Muut konserniyhtiöt	2377,5	3102,4	
Scope 3: Arvoketjupäästöt*	3925,9	4084,6	-3,9 %
Tavaraliikenne (kategoria 4)**	3005,3	3155,2	
Transmeri Group	-	-	
Muut konserniyhtiöt	3005,3	3155,2	
Liikematkustus (kategoria 6)	441,2	482,7	
Transmeri Group	7,84	6,94	
Muut konserniyhtiöt	433,4	475,7	
Töihin matkustus (kategoria 7)	479,3	446,8	
Transmeri Group	5,11	4,47	
Muut konserniyhtiöt	474,2	442,4	
Markkinaperusteiset kasvihuonekaasupäästöt yhteensä	5622,1	5950,5	-5,5 %

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 ALATAVOITTEET:



YHTEISTYÖ JA KUMPPANUUS

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.

Olemme UN Global Compact Network Finland:n jäsen ja sitoutuneet edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita sekä toimimaan UN Global Compact:n kymmenen periaatteen mukaisesti koko konsernissa ja tytäryhtiöissä. Jaamme vastuullisuuteen liittyvää tietoa aktiivisesti viranomaisten, sertifiointitahojen ja yhteistyökumppaneidemme kanssa sekä sisäisesti säännöllisesti kokoontuvilla foorumeilla.

Omalla tuotannollamme Oy Transmeri Logistics Ab:lla (Cosmia Nordic) on ISO 9001, ISO 14001 ja ISO 22716 -sertifioinnit sekä Ecocert-sertifiointi, ja tuotantolaitos auditoidaan vuosittain. Vuonna 2025 kotimaisten tytäryhtiöidemme toimintaa ja tuotteita auditointiin yhteensä 13 kertaa.

Oy Transmeri Group Ab on tehnyt sopimuksen Pakkauskierrätys Rinki Oy:n kanssa, jonka kautta Suomen suorat tytäryhtiömme sekä Banmark-konserniin kuuluva Orat Oy hoitavat pakkausten tuottajavastuuseen liittyvät lakisääteiset velvoitteet. Pakkauskemialien raportointivaatimukset laajenevat jatkuvasti, ja kehitämme raportointikykyämme vastaamaan sääntelyn kasvaviin vaatimuksiin.

Transmeri Group tukee heikommassa asemassa olevia monin eri tavoin. Osa yhtiöstämme lahjoittaa tuotteita hyväntekeväisyyteen, ja vuonna 2025 lahjoitimme yli 60 000 kosmetiikka-, hygienia-, puutarha- ja kodintuotetta. Kotimaassa osa konserniyhtiöstämme tuki mielenterveystyötä MIELI Suomen Mielenterveys ry:n kautta. Esimerkiksi Oy Transmeri Ab:n omat brändit Mossa ja TAIKA osallistui Mielinauhakampanjaan. Oy Transmeri Logistics Ab puolestaan osallistui Ketjureaktio-keräyksen osana Kilometrikisaa, jolla tuetaan Suomen Punainen Risti:n kansainvälistä ilmastotyötä. Lisäksi Banmark Group tuki Pelastakaa Lapset ry:tä. Lahjoituksia kohdistettiin kotimaan lisäksi Ukrainaan sekä Q-jouren toimintaan, joka tukee mm. väkivaltaa kokeneita naisia.

VASTUULLISUUSTEEMA	TAVOITE	MITTARI	EDISTYMINEN 2025	TOIMENPITEET JA VÄLITAVOITTEET 2025	
Yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa 	Sidosryhmät	Pyrimme aktiiviseen sidosryhmäyhteistyöhön sekä toimialakohtaiseen keskusteluun ja yhteistyöhön.	Auditointien lukumäärä Yhdistykset	Konserniyhtiöissä toteutettiin yhteensä 13 auditointia. Jatkoimme aktiivista sidosryhmäyhteistyötä mm. Kaupan Liiton jäsenenä ja UN Global Compact Network Finlandin jäsenenä.	Jatkamme aktiivista sidosryhmäyhteistyötä vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseksi niin konserni- kuin yhtiötasollakin.
	Synergiat	Edistämme konsernin sisäistä tiedon ja osaamisen jakamista yritys vastuun ja kestävän kehityksen saralla.		Päivitimme koko konsernin voimin 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.

Vuonna 2025 konserniyhtiömme tekivät aktiivista yhteistyötä useissa järjestöissä ja yhdistyksissä kuten:

Kaupan Liiton vastuullisuusvaliokunta
UN Global Compact
Responsible Care –ohjelma
Amfori BSCI

Synergiaa yhteisistä käytännöistä

Konsernissa pyritään tunnistamaan yhteisiä käytäntöjä, joista voidaan hyödyntää synergiaetuja. Vuonna 2025 konsernissa edistettiin yhtiörajoja ylittävää yhteistyötä, ja synergiaetuja saatiin erityisesti keskitetysti kilpailutetuista epäsuorista hankinnoista, kuten sähkösopimuksista ja siivouspalveluista Suomen yhtiöissä.

Konsernin autopolitiikan mukaisesti emoyhtiö ja Suomen yhtiöt toteuttavat päästötöntä liikkumista, ja uutena hankittujen työsuhteautojen tulee olla pääsääntöisesti päästöttömiä. Vuonna 2025 siirryttiin lisäksi leasing-autoihin, mikä tukee sekä tehokkuutta että vastuullisuutta.

Vastuullisuustyön kehitys

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

Transmeri Group seuraa aktiivisesti EU-tasoisia ja alakohtaisia regulaatioita ja sääntelyjä. EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) kehitystä olemme seuranneet systemaattisesti ja valmistautuneet raportointivaatimukseen. EU:n Omnibus-paketin myötä vuonna 2025 tehdyn rajauksen seurauksena konsernimme ei tällä hetkellä kuulu CSRD-raportointivelvoitteen piiriin. Tästä huolimatta jatkamme systemaattista vastuullisuustyötä ja kehitämme raportointikäytäntöjämme pitkäjänteisesti. Osana sidosryhmiemme odotuksia ja globaaleja arvoketjuja seuraamme ja noudatamme laajasti eri vastuullisuussääntelyn vaatimuksia.

Vuonna 2025 päivitimme vuonna 2024 tehdyn kaksoisolennaisuusanalyysin, jonka avulla tunnistimme konsernillemme olennaiset kestävyysteemat, joihin toimintamme vaikuttaa, joista voi syntyä taloudellisia riskejä tai joissa on liiketoimintamahdollisuuksia. Olemme jatkaneet kestävyysdatan keruuprosessien ja vaikutusten sekä riskien hallinnan kehittämistä.

Olemme myös arvioineet liiketoimintaamme suhteessa EU-taksonomiaan ja sen kuuteen ympäristötavoitteeseen tarkastelemalla toimintaamme ja investointejamme taksonomiassa määriteltyjen taloudellisten toimintojen ja kriteerien näkökulmasta vuosina 2022 ja 2024. Seuraamme EU-taksonomian kehitystä ja ylläpidämme valmiuttamme vastata mahdollisiin tuleviin raportointivaatimuksiin.



Vastuullisuusohjelma päivittyi

Vuosi 2025 päätti edellisen vastuullisuusohjelmamme ohjelmakauden. Kuluneiden vuosien aikana etenimme määrätietoisesti kohti asettamiamme tavoitteita, saavutimme keskeisiä virstanpylväitä ja ennen kaikkea opimme paljon. Samalla kehitimme toimintatapojamme, vahvistimme sisäistä osaamistamme ja paransimme raportointimme laatua ja läpinäkyvyyttä. Tämä on luonut vahvan perustan seuraavalle vuoden 2026 alusta alkavalle uudelle vastuullisuusohjelmalle.

Päivitetystä vastuullisuusohjelmasta on huomioitu eri organisaatiotasojen sekä kaikkien konserniyhtiöiden näkemykset. Lisäksi se huomioi myös ajan kuluessa muuttuneet sidosryhmäodotukset ja pyrkii ennakoimaan liiketoimintojen lähitulevaisuuden tarpeita. Ohjelman tavoitteena on ohjata koko konsernin vastuullisuustyötä keskittymällä kaikille yhtiöille olennaisiin teemoihin.

Katse tulevaan, uudelle ohjelmakaudelle

Uusi vastuullisuusohjelmamme käynnistyi vuoden 2026 alussa ja on voimassa vuoteen 2030 saakka. Ohjelmakauden keskeisiä teemoja ovat päästölaskennan laajentaminen ja syventäminen sekä entistä tarkempi ymmärrys liiketoimintamme aiheuttamista kasvihuonekaasupäästöistä. Laajennetun laskennan pohjalta laadimme selkeät ja konkreettiset päästövähennystiekartat, jotka ohjaavat toimintaamme kohti tavoitteellista ja mitattavaa päästöjen vähentämistä.

Toinen merkittävä painopistealue on kestävä hankintaketju. Toimimme globaaleissa toimitusketjuissa ja tunnistamme niihin liittyvät vastuullisuusriskit ja -mahdollisuudet. Kehitämme due diligence -prosessiamme vastuullisuusriskien tunnistamiseksi, ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi sekä vahvistamme riskiperusteista lähestymistapaa toimitusketjun vastuullisuuden hallintaan ja kehittämiseen. Tavoitteenamme on lisätä läpinäkyvyyttä ja varmistaa, että vastuullisuusvaatimuksemme toteutuvat koko arvoketjussa.

Henkilöstömme on keskeinen osa vastuullisuustyötämme. Haluamme olla paras mahdollinen työpaikka työntekijöillemme, ja uudelle ohjelmakaudelle onkin asetettu useita henkilöstöön liittyviä tavoitteita. Tulevina vuosina panostamme erityisesti yhdenvertaisuuden, osaamisen kehittämisen ja työhyvinvoinnin edistämiseen.

Lue lisää vastuullisuustyöstämme:

transmerigroup.fi/vastuullisuus



PÄÄTEEMA:
Ilmasto



PÄÄTEEMA:
Toimitusketju



PÄÄTEEMA:
Henkilöstömme



PÄÄTEEMA:
Hyvä hallintotapa & kasvu

Raportointiperiaatteet

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2025

TRANSMERI
G R O U P

Raportointi- periaatteet

Tämä on Transmeri-konsernin kuudes vastuullisuusraportti. Raportti kokoaa yhteen tietoa konsernimme yritys vastuutyön rakenteista, tavoitteista sekä toimenpiteistä.

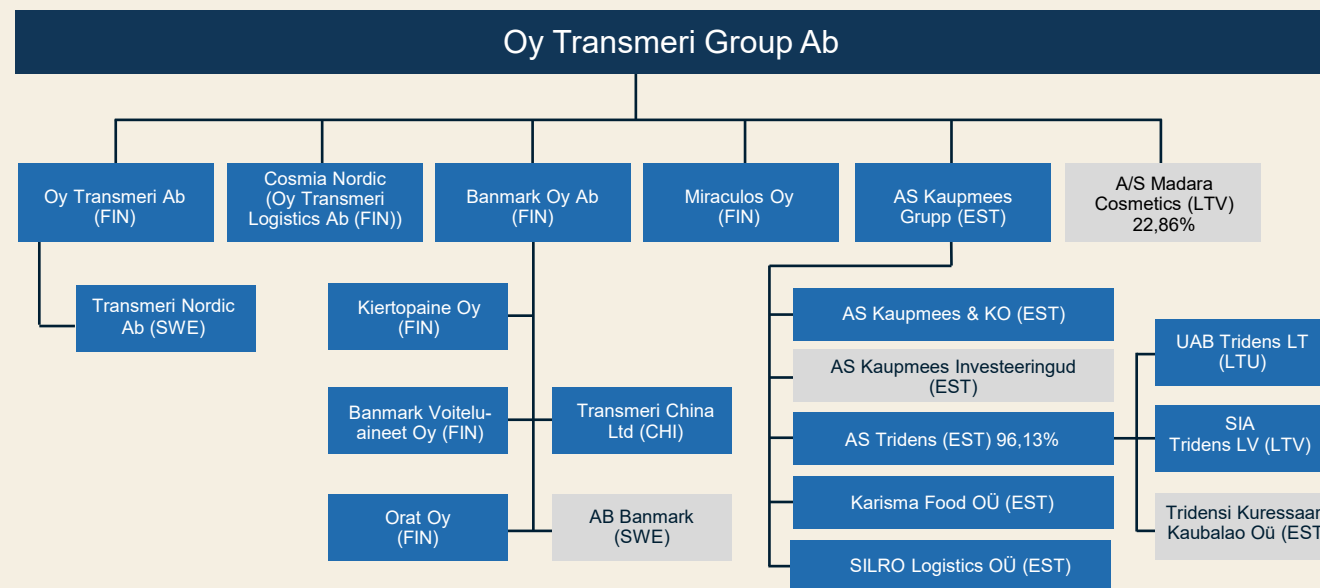
Raportoimme viitaten kansainväliseen GRI-raportointistandardiin, ja julkaisemme raportin vuosittain. Raportointijakso on 1.1.–31.12.2025. Transmeri Groupin vastuullisuusraportin hyväksyy konsernin vastuullisuuden ohjausryhmä.

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

Yhtiöiden toiminnan luonteesta johtuen AS 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

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



Vuoden 2025 aikana Kaupmees-alakonserniin kuuluvat Karisma Food, Vegelog, Jahelogistika ja Vitamiinikuller fuusioituivat yhdeksi yhtiöksi, Karisma Food OÜ:ksi. Lisäksi tytäryhtiömme Oy Transmeri Logistics Ab otti vuoden 2025 aikana käyttöön aputoiminimen Cosmia Nordic, jota yhtiö käyttää konsernin ulkoisissa asiakkuuksissa.

Vastuullisuusmittareiden laskentaperiaatteet

Eettinen liiketoiminta: Eettisten toimintaperiaatteiden (Code of Conduct) koulutusaste kuvaa prosenttiosuutta konsernin aktiivisista työntekijöistä, jotka ovat raportointivuoden loppuun mennessä suorittaneet perehdytyksen ja sitoutuneet toimintaperiaatteisiin. Prosenttiosuus lasketaan jakamalla koulutuksen suorittaneiden aktiivisten työntekijöiden määrä raportointivuoden lopun aktiivisten työntekijöiden kokonaismäärällä. Suomen yhtiöiden tiedot perustuvat HR-järjestelmään ja Baltian yhtiöiden tiedot paikallisiin henkilöstörekistereihin. Tiedot kootaan keskitetysti vastuullisuusraportointia varten.

Kestävät hankinnat: Mittari, jolla seuraamme edistymistämme tämän vastuullisuusnäkökohdan saralla, on yhteistyökumppanin eettisten toimintaohjeiden eli Code of Conduct for Business Partnersin 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 Code of Conduct for Business Partnersia. Yhteistyökumppanin eettiset toimintaohjeet pyritään lähtökohtaisesti viemään osaksi kaikkia hankintoja, jotka tulevat riskimaista tai ylittävät 15 000€ vuosittaisen kulutuksen rajan. Tämän rajan ylittävä yhteistyökumppani on mahdollista rajata tavoitteen ulkopuolelle vain tarkkaan perustellusta syystä.

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

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

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

Ilmastonmuutos: Transmeri-konserni noudattaa kasvihuonekaasupäästöjen laskennassa Greenhouse Gas -protokollan periaatteita. Vuonna 2023 laskennan kattavuutta laajennettiin koskemaan kaikkia konserniyhtiöitämme ja koko toimintaamme. Operatiivinen rajausta sisältää tällä hetkellä GHG-protokollan mukaiset scope 1- ja scope 2 -päästöt (sekä markkina- että sijaintiperusteiset), sekä scope 3 -päästöluokista työmatkaliikkumisen, liikematkat ja upstream-tavaraliikenteen.



Pyrimme hyödyntämään päästölaskennassa mahdollisimman kattavasti todelliseen kulutukseen perustuvaa aktiviteettidataa, mikä toteutuu erittäin hyvin scope 1- ja scope 2 -päästöjen osalta. Scope 3 -päästöluokissa hyödynnämme työmatkakyselyitä, taloudellista dataa sekä kuljetusliikkeitä saatavia päästötietoja. Suurin osa rahtiyhtiöistä pystyy toimittamaan päästötietonsa kohtuullisen tarkasti Transmeri-konsernin yrityksille allokoituna. Niiden rahtikustannusten osalta, joille suoria päästötietoja ei ole saatavilla, päästöt arvioidaan kustannuksiin perustuen. Päästökertoimissa käytämme pääosin Defran kertoimia (scope 1 ja 3) sekä energiayhtiöiden ilmoittamia kertoimia (scope 2). Mikäli energiayhtiötä tai tarkkaa päästökeroainta ei ole tiedossa, käytämme Suomen toimipisteissä Energiaviraston kertoimia ja ulkomaisissa toimipisteissä (EE, LV, LT, SE) Association of Issuing Bodies (AIB) -kertoimia. Sijaintiperusteiset scope 2 -päästöt lasketaan myös AIB:n tai muiden vastaavien todennettujen kertoimien avulla. Päivitämme päästökertoimet vuosittain ja sovellamme laskennassa varovaisuusperiaatetta.

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

GRI-indeksi

GRI Standardin käyttäminen	Oy Transmeri Group Ab on raportoinut tässä GRI-sisältöindeksissä mainitut tiedot ajalta 1.1.-31.12.2025 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. 39	Organisaatiokaavio on sivulla 39. Raportoitujen tietojen kohdalla on tiedot mahdollisista rajauksista.
2-3 Raportointijakso, julkaisutiheys ja yhteystiedot	s. 39, 44	Raportoitu osittain.
2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa		Päästölaskennan muutokset ovat avattu sivulla 33.
2-5 Raportin varmennus		Raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu.
Toiminnot ja henkilöstö		
2-6 Liiketoiminnot, arvoketju ja muut liikesuhteet	s. 4,-5, 13-14, 24	
2-7 Henkilöstö	s. 21, 23	Tiedot raportoitu osittain.
2-8 Työntekijät, jotka eivät ole yrityksen työntekijöitä		Organisaation työn suorittaa pääosin omat työntekijät. Kausivaihtelua tapahtuu tuotantolaitoksessamme Vantaalla (Oy Transmeri Logistics Ab / Cosmia Nordic).
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. 6, 14, 18	
2-23 Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	s. 24, 26, 31, 35, 40	Raportoitu osittain.
2-24 Periaatteiden jalkautus	s. 24, 26, 31, 32, 33, 35, 40	Raportoitu osittain.
2-25 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi	s. 24-26, 31	Raportoitu osittain.
2-26 Mekanismit neuvojen pyytämiseen ja huolenaiheiden esittämiseen	s. 24-25	
2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen		Konsernissa on vuonna 2025 ollut yksi väärinkäytösepäily ja sen selvitystyö kesken. Vuonna 2024 konsernissa ei ollut yhtään väärinkäytösepäilyä.
2-28 Jäsenyhdistykset	s. 35	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, 14, 36	Raportoitu osittain.
3-2 Olennaiset näkökohdat	s. 14-37	
3-3 Olennaisten näkökohtien hallinta	s. 14-37	Raportoitu osittain.
GRI 201: Taloudelliset tulokset		
201-1 Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen	s. 21, 28-29	
GRI 203: Välilliset taloudelliset vaikutukset		
203-2 Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	s. 35	
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. 24-25	
205-3 Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet		Ei tapauksia vuonna 2025.
GRI 206: Kilpailun rajoittaminen		
206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määrävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet		Ei tapauksia vuonna 2025.

TUNNUS	SIJAINTI	Kommentit / lisätieto
GRI 302: Energia		
302-1 Energiankulutus organisaatiossa	s. 33	
GRI 305: Päästöt		
305-1 Suorat (scope 1) KHK-päästöt	s. 32-33	
305-2 Epäsuorat energian (scope 2) KHK-päästöt	s. 32-33	
305-3 Muut epäsuorat (scope 3) KHK-päästöt	s. 32-33	
305-4 KHK-päästöjen intensiteetti	s. 32	
305-5 KHK-päästövähennykset	s. 32-33	
GRI 404: Koulutus ja osaamisen kehittäminen		
404-2 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	s. 21, 24, 25	
GRI 406: Syrjinnän kielto		
406-1 Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet		Ei tapauksia vuonna 2025.
GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus		
416-2 Asiakkaiden terveys ja turvallisuus		Ei rikkomuksia vuonna 2025.
GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio		
417-3 Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset		Ei rikkomuksia vuonna 2025.



TRANSMERI

G R O U P

Yhteydenotot raporttiin liittyen:

yritysvastuu@transmeri.fi

Oy Transmeri Group Ab PL 50, 02631

www.transmerigroup.fi