Stockmann Oyj Abp

Yhteystiedot:

Johanna Stenbäck, Yhteiskuntavastuuasiantuntija
Läkkisepäntie 23, PL 70, 00621 Helsinki
+358 468 761 529
johanna.stenback@stockmann.com

1. Mistä riskimaista omien merkkienne tuotteet tulevat (huom. monet Itä-Euroopan maat luokitellaan riskimaiksi) ja kuinka suuret ovat kunkin valmistusmaan osuudet? Maat, jotka on luokiteltu riskimaiksi löydätte täältä: http://www.bsci-intl.org/bsci-list-risk-countries-0

Stockmann-konsernin muodin omien merkkien tuotannosta noin 96 % tulee riskimaista (ostohinnoissa mitattuna). Tärkein vaatteiden hankintamaamme on Kiina, jossa valmistetaan 43 prosenttia muodin omista merkkituotteista. Bangladeshissa valmistetaan 22 %, Turkissa 17 %, Intiassa 12 % ja Pakistanissa 2 %. Lisäksi pieniä eriä valmistetaan muissa riskimaissa. Luvut koskevat vuotta 2013 ja ne on julkaistu Stockmannin vuoden 2013 yhteiskuntavastuun raportissa. Lisätietoja asiasta löytyy yhtiön verkkosivuilla julkaistuista Stockmannin muodin omien merkkien toimittaja- ja tehdaslistasta sekä Lindexin sivuilla julkaistusta Lindexin toimittaja- ja tehdaslistasta.

Toimittaja- ja tehdaslistat:
Stockmannin muodin omat merkit: http://www.stockmanngroup.fi/toimittaja-ja-tehdaslista
Lindex: http://www.lindex.com/csr/en/list-of-suppliers-and-factories/

2. Kuulutteko muihin vastuullisuusjärjestelmiin/ -verkostoihin kuin BSCI:hin?

Stockmannin toimintaa ohjaavat myös kansainväliset sopimukset ja suositukset, kuten YK:n ihmisoikeuksien julistus ja lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus, ILO:n perussopimus työelämän perusoikeuksista ja OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille.

Stockmann on sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteeseen ja edistää sen mukaisesti ihmisoikeuksia, työelämän oikeuksia, ympäristöä ja korruption vastaista toimintaa.

Stockmannin tavaratalot ovat sitoutuneet kansainvälisen tavaratalojärjestön IADS:n (International Association of Department Stores) vastuullisen tuontikaupan periaatteisiin.

Toukokuussa 2013 Stockmann sitoutui sopimukseen palo- ja rakennusturvallisuuden parantamiseksi Bangladeshissa (The Accord on Fire and Building Safety).

Lindex on osallistunut Better Workin, BSCI:n ja Fair Labor Assosiationin koordinoiman Fair Wage Networkin toimintaan.

3. Onko teillä omaa eettistä ohjeistusta (Code of Conduct)? Ystävällisesti liittäkää eettinen ohjeistuksenne (jos eri kuin BSCI) vastauksenne mukana?

Stockmannin-konsernin yhteiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct) on ladattavissa yhtiön verkkosivuilta: http://www.stockmanngroup.fi/toimintaperiaatteet

Toimintaperiaatteet kattavat seuraavat pääkohdat:
- Lakien noudattaminen ja eettinen toiminta
- Vapaa kilpailu ja kuluttajan oikeudet
- Työntekijät ja työolot
- Ympäristö

• Korruptio ja eturistiriidat

Stockmann-konserni edellyttää, että sen omiin merkkeihin liittyvissä hankintaketjussa noudatetaan Stockmannin yksityiskohtaisempaa Supplier Code of Conduct -toimintaohjetta, joka pohjautuu BSCI-periaatteisiin täydennettynä Stockmannin lisävaatimuksilla, jotka koskevat muun muassa ympäristöä, kemikaaleja ja eläinten oikeuksia.

Järjestäytymis- ja kollektiivinen neuvotteluoikeus

4. Edellytättekö tavarantoimittajiltanne, että ne sallivat tehtaissaan työntekijöiden järjestäytymisen ammattiliittoon (esimerkiksi työntekijöille annettavalla Freedom of association guarantee -dokumentilla) ja että työntekijöiden valitsemalla ammattiliitolla on tarvittaessa pääsy tehtaalle (esimerkiksi ammattiliiton kanssa solmittavan Access to workplace guarantee -dokumentilla)?

BSCI-periaatteiden mukaisesti työntekijöillä on oikeus järjestäytymiseen ja ammattiliittoon kuulumiseen ja ammattiliitoilla on tarvittaessa pääsy tehtaalle.

BSCI Code of Conduct, kohta kaksi:
”Yrityksen henkilöstöllä on oikeus perustaa työntekijäjärjestöjä ja liittyä niihin sekä toimia järjestön edustajana yrityksen kanssa käytävissä neuvotteluissa. (…) Yrityksen on varmistettava, ettei työntekijöiden edustajia eikä työntekijöiden järjestäytymiseen osallistuvia henkilöitä syrjitä, ahdistella tai uhkailla, ja ettei heille aiheudu kielteisiä seuraamuksia siitä, että he ovat yhdistyksen jäseniä tai osallistuvat työntekijäjärjestön toimintaan. Yrityksen on myös varmistettava, että edustajat voivat tavata järjestönsä jäseniä työpaikalla.”

b) Miten varmistatte, että tuotteitanne valmistavat työntekijät ovat tietoisia järjestäytymis- ja kollektiivisesta neuvotteluoikeudestaan ja että nämä oikeudet toteutuvat myös käytännössä ilman, että työntekijöitä uhkaillaan tai painostetaan järjestäytymisen johdosta? Koulutatteko työntekijöitä/ esimiehiä tehtailla järjestäytymis- ja kollektiivisesta neuvotteluoikeuksista?

Vaatimuksen toteutumista seurataan BSCI-auditoinneilla sekä Stockmannin paikallisen henkilökunnan tekemillä sisäisillä tarkastuksilla ja niihin sisältyvillä tehdastyöntekijöiden haastatteluilla.

BSCI-periaatteet, joihin järjestäytymisoikeus kuuluu, ovat näkyvässä paikassa tehtaalla, työntekijöiden nähtävissä. Kannustamme alihankkijatehtaiden johtoa ottamaan osaa BSCI:n järjestämiin koulutuksiin. Vuonna 2014 koulutuksia on järjestetty ainakin Kiinassa, Intiassa, Bangladeshissa ja Turkissa, ja järjestäytymisvapaus on yksi aiheista.

Jos ammattiliittoa ei ole, tehtaassa tulee olla työntekijäkomitea, jonka olemassaolo kuuluu tarkastettavien asioiden piiriin.

5. Edellyttekö tavaratoimittajiltanne, että
a) kullakin tehtaalla on ammattiliiton kanssa neuvoteltu työehtosopimus

Emme edellytä, että työsopimukset ovat ammattiliiton kanssa neuvoteltuja. Turkissa ammattiliitot ovat vaikuttaneet työsopimuksiin, mm. koeaikaa pidentämällä. Kiinassa ja Bangladeshissa ammattiliitot eivät ole osallistuneet työsopimusten neuvotteluun.
BSCI-periaatteiden mukaisesti työntekijöillä on oikeus järjestäytymiseen ja ammattiliittoon kuulumiseen. Osassa toimintamaista työntekijäkomitea on laissa säädetty vaatimus.

b) kullakin työntekijällä on henkilökohtaisesti allekirjoitettu työsopimus?

Kyllä.

BSCI-järjestelmä
Yrityksenne on BSCI:n jäsen. BSCI-järjestelmän ei kuitenkaan ota huomioon eräitä keskeisiä kriteereitä, jotka varmistaisivat ihmisoikeuksien toteutumisen tuotantoketjussa, ja jotka on tunnustettu ihmisoikeuksina sekä yritysten velvollisuuksina YK:n tasolla. Elämiseen riittävä palkka on keskeinen ihmisoikeus, joka on tunnustettu monissa ihmisoikeussopimuksissa. Riskimaissa valtion asettama minimipalkka ei (lähes koskaan) kata elämiseen tarvittavia kustannuksia. BSCI -järjestelmä taas ei vaadi elämiseen riittävää palkkaa.

6. Onko yrityksenne sitoutunut maksamaan elämiseen riittävää palkkaa tuotteitanne tekeville työntekijöille? Miten varmistatte, että tuotteitanne tekevät työntekijät saavat elämiseen riittävää palkkaa?

Lähtökohtamme on, että työstä maksettavan palkan täytyy riittää elämiseen. Pyrimme parantamaan työntekijöiden elinoloja myös työoloja ja etuuksia parantamalla, kuten kannustamalla tehtaita tarjoamaan esim. lastenhoitoa, työpaikkalounaan tai tarjoamalla talouteen ja terveyteen liittyvää koulutusta, jota toteutamme HER-projektin muodossa (Health Enables Return).

Teemme aktiivisesti töitä valvoaksemme, että tehtailla maksetaan lain säätämä minimipalkka ja että ylitöistä maksetaan sovitusti. Valvomme tilannetta BSCI-auditoinneilla sekä Stockmannin paikallisen henkilökunnan tekemillä sisäisillä tarkastuksilla ja niihin kuuluvilla tehdastyöntekijöiden haastatteluilla. Haastatteluilla seuraamme myös työntekijöiden etenemistä palkkaluokissa, eli että työntekijän palkkaa nostetaan, kun työvuosia kertyy tai työtehtävät muuttuvat vaativimmiksi. Minimipalkka on vähimmäisvaatimus, ja esimerkiksi Bangladeshissa tarkistustemme mukaan Stockmann-konsernin käyttämissä tehtaissa suurin osa työntekijöistä kuuluu ylempiin palkkaluokkiin ja ansaitsee minimipalkkaa korkeampaa palkkaa.

Olemme tietoisia siitä, että minimipalkka on useassa maassa alhainen ja työskentelemme yhdessä toisten yritysten kanssa korotusten mahdollistamiseksi. Käymme asiasta vuoropuhelua hallinnon, teollisuuden järjestöjen ja muiden tahojen kanssa ja toimimme yhteistyössä BSCI:n kanssa. BSCI:n uusissa toimintaperiaatteissa otetaan voimakkaammin kantaa elämiseen riittävään palkkaan. Uskomme että kansallisen minimipalkan nostaminen on avain palkkatason nostamiseen. Tällöin myös muiden palkkaluokkien palkkataso nousee. Bangladeshissa olemme osallistuneet yhdessä muiden yritysten kanssa vetoomuksiin Bangladeshin hallinnolle nostaa minimipalkkaa.

Stockmannilla ei omia tehtaita tai tuotantolaitoksia, vaan tuotteet alihankitaan tehtaista, jotka valmistavat tuotteita useille merkeille. Koska Stockmann ei ole tehdastyöläisten palkanmaksaja, emme voi omalla päätöksellämme nostaa tehdastyöntekijöiden palkkaa. Esimerkiksi korotus tuotteesta maksettuun hankintahintaan ei ole suoraan kytköksissä työntekijöiden palkkaan, eikä sen voida olettaa päätyvän työntekijöiden hyväksi, ellei tätä voida erikseen varmistaa.

Ihmisoikeusvaikutusten kattava arviointi: BSCI vaatii jäseniään tekemään kartoituksen/itsearvioinnin tuotantonsa vaikutuksista BSCI:n eettiseen ohjeistoon (Code of Conduct) nähden. BSCI:n eettinen ohjeisto ei kuitenkaan kata eräitä keskeisiä ihmisoikeusriskejä (kuten yllämainittu elämiseen riittävä palkka). Ruggien periaatteissa keskeinen idea on, että yritysten tulee suorittaa ihmisoikeusvaikutusten kattava arviointi eli due diligence -prosessi.

7. Tekeekö yrityksenne kattavaa tuotantonne ihmisoikeusvaikutusten arviointia (laajemmin kuin mitä BSCI- velvoittaa)? Entä jos huomaatte merkittäviä ihmisoikeusriskejä tuotannossanne, teettekö toimeenpanosuunnitelmaa siitä, miten näitä voisi välttää?

Stockmannin toimintaa ohjaavat Stockmannin toimintaperiaatteet ja hankintaketjussa noudatettava Stockmannin Supplier Code of Conduct –toimintaohje. Lisäksi toimintaa ohjaavat kansainväliset sopimukset ja suositukset, kuten YK:n ihmisoikeuksien julistus ja lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus, ILO:n perussopimus työelämän perusoikeuksista ja OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille.

Vaatimuksen toteutumista seurataan BSCI-auditoinneilla sekä Stockmannin paikallisen henkilökunnan tekemillä sisäisillä tarkastuksilla ja niihin kuuluvilla tehdastyöntekijöiden haastatteluilla.

Stockmannin toimintaperiaatteita täydentävät tarvittaessa konsernin ja sen tytäryhtiöiden hyväksymät yksityiskohtaisemmat säännöt ja ohjeet. Uusia ohjeita ja linjauksia voidaan tehdä, kun ihmisoikeusriskejä tunnistetaan. Linjauksia ovat mm. hiekkapuhallusmenetelmän kielto farkkujen haalistuksessa, uzbekistanilaisen puuvillan kielto, sekä liittyminen Bangladeshin palo- ja rakennusturvallisuussopimuksen (The Accord on Fire and Building Safety).

Ruggien periaatteiden keskeinen viesti on, että yritysten pitää kunnioittaa ihmisoikeuksia, vaikka valtiot, joissa ne toimivat, eivät niin tekisikään. Vastuu ihmisoikeusloukkauksista ja niihin puuttumisesta on tällöin myös yrityksillä, ei vain valtioilla. Useiden valtioiden, varsinkin kehitysmaiden, lainsäädäntö on ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta liian löyhää tai sitä ei valvota riittävästi. On siis tärkeää, että yrityksillä on omaa toimintaohjeistusta ihmisoikeusloukkauksien varalle, eivätkä ne luota liikaa valtion toimenpiteisiin.

8.a) Miten toimitte, jos huomaatte, että ihmisoikeusloukkauksia (kuten orjatyötä, lapsityötä) tapahtuu tuotantoketjunne varrella? Onko teillä omaa toimintaohjeistoa tällaisten tapausten varalle?

Kts. vastaus kohdassa 8. b)

b) Onko yrityksenne sitoutunut hyvittämään tuotantonne mahdolliset ihmisoikeusloukkaukset uhreille? Onko teillä toimintaohjeistossanne mainintaa siitä, miten pyritte hyvittämään ihmisoikeusloukkaukset uhreille?

Riippuen tapauksesta meillä on erilaisia tapoja toimia. Meillä on stop-lista, jolle siirrämme tehtaan tarvittaessa. Tällöin uusia tilauksia ei tehdä, ennen kuin rikkomus on korjattu ja tarvittaessa työntekijä on saanut kompensaation. Vuosikymmenten aikana tapauksia, joissa alaikäinen on ollut töissä tehtaassa joka valmistaa tuotteitamme, on tullut vastaan muutama, ja meillä on toimintapa näihin tilanteisiin. Tehtaan johto tapaa lapsen vanhempien kanssa tilanteen ratkaisemiseksi. Tehdas on velvollinen kompensoimaan tilanteen ja maksamaan lapsen palkan, jotta koulunkäynti on taloudellisesti mahdollista ja seuraamaan, että lapsi käy koulua eikä esimerkiksi siirry muualle töihin. Mikäli mahdollista, työhön pyritään ottamaan tilalle lapsen täysi-ikäinen perheenjäsen perheen taloudellisen tilanteen turvaamiseksi.
Hiekkapuhalluskieltoa valvomme siten, että emme tee tilauksia tehtaista, joissa edes on hiekkapuhallukseen tarvittavia varusteita.

Auditoinnit
9. Miten suuri osa kaikista tehtaista, joista omien merkkienne tuotteet tulevat, on auditoitu?

Kts. vastaukset 10 ja 11.

10. Auditoitteko itse omia tavarantoimittajienne tehtaita? Jos, niin miten suuren osan auditoitte itse? Millainen toimintaohjeisto teillä on käytössä omilla tarkastuksillanne? Millaisia tuloksia olette saaneet omista auditoinneistanne?

Ulkoisten BSCI-auditointien lisäksi Stockmann-konserni tekee säännöllisiä omia tarkastuksia tavarantoimittajien tehtaille. Jokaisessa ostokonttorissa on vastuullisuusasiantuntijoita, jotka seuraavat tuotantoprosesseja ja toiminnan vastuullisuutta, ja joiden tehtäviin kuuluu sopimustoimittajien työolosuhteiden valvominen ja kehittäminen ja auditointien tekeminen.

Ostokonttorit tarkistavat jokaisen käyttämänsä tehtaan toimintamallit ja laatutason aina ennen sopimuksen tekoa ja tuotannon aloittamista.

Stockmann-konserni teki vuonna 2013 ostokonttoriensa kautta 171 omaa tarkastusta. Nämä tarkastukset olivat sekä ilmoitettuja että ilmoittamattomia. Teemme entistä enemmän ilmoittamattomia tarkastuksia. Ostokonttorien kautta valvottavista tehtaista 95 prosenttia hankintavolyymistä tulee tehtaista jotka auditoidaan vuosittain ja joissa vieraillaan myös auditointien lisäksi. Tavarataloryhmän muodin omien merkkien tuotteista yli puolet hankitaan konsernin omien ostokonttorien kautta. Lindexin kaikki tuotteet ja Seppälän valikoimista merkittävä osa hankitaan samojen ostokonttoreiden kautta.

Auditointi tehdään Stockmannin supplier code of conduct –toimintaohjeen mukaan. Mikäli tarkastuksessa havaitaan puutteita, ne raportoidaan tehtaanjohdolle ja niiden osalta tehdään korjausohjelma, jonka toteutumista valvotaan.

Auditoinneissa havaitut puutteet liittyvät etenkin ylitöihin ja dokumentaatioon.

11. Miten suuri osa tavarantoimittajienne käyttämistä tehtaista on auditoitu BSCI -järjestelmän puitteissa? Miten suuri osa näistä tehtaista on saanut BSCI-tarkastuksessa arvosanan a) Good, b) Improvement needed tai c) Non-compliant? Mitä teette jos tehdas ei läpäise BSCI-auditointia (eli saa arvosanan non-compliant)?

Vuonna 2013 riskimaissa sijaitsevissa tehtaissa, joissa valmistetaan Stockmann-tavaratalojen ja muotiketjujen omien merkkien tuotteita, tehtiin yhteensä 186 BSCI-auditointia. Näistä täysiä auditointeja (full audits) oli 119. Stockmann ja BSCI tiukensivat vaatimuksiaan vuonna 2013, minkä vuoksi auditointitulokset olivat heikompia kuin aikaisempina vuosina.

BSCI-auditointien tulokset vuosilta 2011-2013:

BSCI-AUDITOINNIT 2013 (N=186)
22 % Hyväksytty
38 % Hyväksytään korjausten jälkeen
40 % Ei täytä vaatimuksia

BSCI-AUDITOINNIT 2012 (N=173)
46 % Hyväksytty
31 % Hyväksytään korjausten jälkeen
23 % Ei täytä vaatimuksia

BSCI-AUDITOINNIT 2011 (N=199)
53 % Hyväksytty
25 % Hyväksytään korjausten jälkeen
22 % Ei täytä vaatimuksia

Mikäli tehdas saa auditointituloksen hylätty, harkitsemme toimittajasuhteen päättämistä. Jatkaminen riippuu rikkomusten vakavuudesta sekä tehtaanjohdon asenteesta rikkomusten korjaamiseen. Pääsääntöisesti emme lopeta alihankintasuhdetta välittömästi, vaan annamme

tehtaalle aikaa korjata puutteet korjaussuunnitelman mukaisesti. Uskomme että työolosuhteiden kehittäminen yhteistyön lopettamisen sijaan on parempi tapa koko yhteiskunnan kannalta.

SA8000 -sertifikaatti on BSCI:stä erillään oleva itsenäinen sertifikaatti, jota BSCI -verkosto suosittelee "parhaana käytäntönä". SA8000-sertifikaatissa on mm. vaatimus elämiseen riittävästä palkasta.

12. Vaaditteko tavarantoimittajiltanne BSCI:n auditointeja tiukemman version, SA8000-standardin läpäisyä? Miten monilla tavarantoimittajistanne on voimassa oleva SA8000-sertifikaatti?

Stockmannin käyttämistä tavarantoimittajista 13 tavarantoimittajalla ja niiden 14 tehtaalla oli SA 8000 –sertifikaatti. Emme vaadi tavarantoimittajiltamme SA 8000 –standardia.

Ihmisoikeusloukkauksiin tehtailla on usein monia syitä. Keskeinen vaikuttava tekijä on aikataulu- ja hintapaineet, jotka asettavat tehtaat usein tukalaan asemaan.

13. Tarkistatteko omien ostokäytäntöjänne, kuten hinta- ja aikataulupaineiden, vaikutuksia kun havaitsette ihmisoikeusloukkauksia? Entä silloin kun tehdas ei läpäise omaa/BSCI-auditointia? Olisitteko valmiita muuttamaan ostokäytäntöjänne, jos havaitsette niiden vaikuttavan negatiivisesti tehtaiden työoloihin?

Alihankkijoiden valinnassa kiinnitetään huomiota moniin tekijöihin. Tärkeimpiä kriteereitä toimittajan valinnassa ovat: yhteensopivuus Stockmann-konsernin tarpeisiin, tehtaan osaaminen ja toimituskyky, tuotannon laatu ja hinta, yhteiskuntavastuu (erityisesti työolosuhteet ja ympäristöasiat) ja mahdollisuus pitkäaikaiseen kumppanuussuhteeseen. Kaikkien tehtaiden tulee täyttää Stockmann-konsernin aloitusvaatimukset, joita ovat mm. sitoutuminen BSCI:n toimintaperiaatteisiin ja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen. Pyrimme pitkäaikaiseen yhteistyöhön tavarantoimittajien kanssa. Siten pystymme parhaiten vaikuttamaan työolojen parantamiseen. Kokemuksemme mukaan hinta ei ole suoraan kytköksissä yhteiskuntavastuuseen. Johdon asenteella on suuri merkitys.

Osaan kysymyksistä vastaus kohdassa 11.

Hinta ja vastuullisuus saattavat usein olla ristiriidassa keskenään alihankkijoita valittaessa.

14. Miten pyritte välttämään tätä ristiriitaa? Onko teillä ostopoliittista vastuullisuusohjeistusta? Miten valitsette alihankkijanne? Paljonko alihankkijoiden valinnassa painaa heidän vastuullisuutensa (esimerkiksi se, maksavatko he elämiseen riittävää palkkaa)? Entä paljonko hinta, laatu, toimitusvarmuus ja vastaavat tekijät?

Kts. vastaus 13.

Pyrimme kartoittamaan hyviä käytäntöjä siitä, miten yritykset voivat ottaa ihmisoikeudet huomioon tuotannossaan. Olemme kiinnostuneita vastuullisuudestanne erityisesti ihmisoikeuksien osalta.

15. Mikä vastuullisuustyössänne on erityisen onnistunutta?

Paikallinen läsnäolo tuotantomaissa, säännölliset ja kattavat oman henkilöstömme tekemät sisäiset tarkastukset, sekä pitkät kumppanuussuhteet tavarantoimittajien kanssa ovat olennainen osa työolojen kehittämistä. Täydennämme vastuullisuustyötä erilaisten projektien kautta, esimerkiksi HER-projekti tehtaissa työskentelevien naisten kouluttamiseen terveyteen ja talouteen liittyvissä asioissa, Partnership for Cleaner Textiles (PaCT) -yhteistyö, Sustainable Water Resource project –

yhteistyö, Better Cotton-yhteistyö sekä School of Hope –koulun tukeminen Bangladeshissa ovat osa työtämme kestävän kehityksen edistämiseksi. Pyrimme innostamaan yhteistyökumppaneitamme jatkamaan ja laajentamaan parhaita käytäntöjä. Esimerkiksi Health Enables Return (HER)-projekti on saanut jatkoa tehtaanomistajan omasta kiinnostuksesta, kun tulokset ovat olleet hyviä.
Stockmann-konsernin ympäristöprojekteja: http://www.stockmanngroup.fi/fi/ymparistoprojektit

16. Mikä on vastuullisin tuotteenne ja miksi?

Lähdemme siitä että kaikkien tuotteidemme tulee olla vastuullisia. Teemme töitä vastuullisuuden eteen toimintaperiaatteiden, BSCI:n ja omien tarkastuksien avulla. Edistämme vastuullisuutta myös vaatteissa käytettävien materiaalien kautta. Vuonna 2013, myynnissä oli yli 12 miljoonaa luomupuuvillasta, kierrätys- tai Tencel-kuidusta tai Better Cotton -puuvillasta valmistettua muotituotetta. Vuonna 2013 17 prosenttia Lindexin mallistosta oli valmistettu näistä vastuullisemmista materiaaleista. Kunnianhimoisena taviotteena on nostaa osuus 80 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä. Samoin Seppälän sekä Stockmannin omien muotimerkkien osalta vastuullisempien materiaalien osuutta mallistosta pyritään kasvattamaan.

17. Kuinka loppukuluttajat saavat tietoa tuotteidenne valmistusolosuhteista?

Uskomme että henkilöstön kouluttaminen on tärkeää, mm. jotta myyjät voivat paremmin kertoa asiakkaille vastuullisuustyöstämme asiakaspalvelutilanteessa. Pyrimme lisäämään henkilökunnan tietoisuutta vastuullisuustyöstä erilaisin keinoin, esimerkiksi tiimipalaverien, tavaratalojen sisäisten inforuutujen, henkilöstönlehden, sekä ajankohtaisten tietopakettien kautta.

Kerromme asiakkaillemme tuotteiden alkuperästä. Valmistusmaa on merkitty kaikissa Lindexin ja Seppälän tuotteissa olevaan hoito- ja pesuohjeeseen. Tavarataloryhmän muodin omien merkkituotteiden osalta valmistusmaatieto on tulossa tuotteisiin vaiheittain, syksyn 2014 mallistosta alkaen. Venäjällä ja Latviassa, missä lainsäädäntö velvoittaa ilmoittamaan alkuperätietoja, valmistusmaa on ollut merkittynä jo pidempään, hintamerkinnän yhteydessä.

Kerromme tuotteiden vastuullisuudesta myös tuotteissa itsessään. Lindexin vastuullisista materiaaleista valmistetut tuotteet on merkitty myymälöissä selkeästi omalla, Sustainable Choice -tunnuksella ja verkkokaupassa nämä tuotteet on kerätty omalle tuotesivulleen. Seppälän Organic Cotton -tunnuksella merkityt tuotteet on valmistettu luomupuuvillasta.
Kerromme tuotteiden valmistusolosuhteista ja kaikesta vastuullisuustyöstämme laajasti kerran vuodessa ilmestyvässä yhteiskuntavastuun raportissa. Lisäksi tietoa löytyy verkkosivuiltamme www.stockmanngroup.fi/fi/vastuullisuus sekä www.lindex.com/csr/en/

18. Oletteko suunnitelleet johonkin muuhun vastuullisuusjärjestelmään (esim. Ethical Trading Initiative, Fair Wear Foundation) liittymistä?

Seuraamme ja arvioimme tilannetta erilaisten aloitteiden ja järjestelmien suhteen jatkuvasti.

19. Haluatteko kertoa jotain muuta liittyen vastuullisuustyöhönne?

Toivomme että aiheesta kiinnostuneet avaavat hiljattain julkaistun vuoden 2013 yhteiskuntavastuuraporttimme, jossa kerromme vastuullisuustyömme saavutuksista ja painopisteistä. http://www.stockmanngroup.fi/fi/raportointi/fi
Vastuullisuuteen liittyy monia tekijöitä toimitusketjun vastuullisuuden lisäksi. Asiakkaat ovat tärkein sidosryhmämme. Yksi tärkeä sidosryhmämme on oma henkilöstö: arvostamme henkilöstöämme ja kannamme vastuun siitä että Stockmannilla on hyvä työskennellä.

Ympäristötyöllämme on pitkä historia. Suomen tavaratalotoimintaamme seurataan sertifioidun ISO 14001 –ympäristöjärjestelmän kautta ja Suomen tavaratalojen korkea lajitteluaste 96,2 % (2013) on ylpeytemme.
Teemme aktiivista sidosryhmäyhteistyötä ja pyrimme vastaamaan meille osoitettuihin kyselyihin ja keskustelunavauksiin.
Teemme hyväntekeväisyyttä, ja tarjoamme asiakkaillemme mahdollisuuden tehdä kanssamme hyviä tekoja erilaisten kaupallisten hyväntekeväisyyskampanjoiden kautta. Olemme onnistuneet innostamaan asiakkaita mukaan tekemän hyvää esimerkiksi Lindexin 11 vuotta jatkuneen Roosa nauha –yhteistyön kautta, jonka aikana on kerätty Roosa Nauhalle 8,1 miljoonaa euroa. Joulukuussa 2013 Stockmann aloitti yhteistyön Uusi Lastensairaala 2017 -hankkeen kanssa. Teemme yhdistettyä hyväntekeväisyyttä ja ympäristötyötä myös erilaisten kierrätysprojektien kautta.

Lisäkysymys Stockmannille: **Teettekö tehtaiden kanssa kehitystyötä myös auditointien lisäksi? Jos, niin millaista?**

Vastaus 25.9:

Kyllä. Tässä täydennetty vastaus kysymykseen:

Pyrimme parantamaan työntekijöiden elinoloja myös työoloja ja etuuksia parantamalla, kuten kannustamalla tehtaita tarjoamaan esim. lastenhoitoa, työpaikkalounaan tai tarjoamalla talouteen ja terveyteen liittyvää koulutusta, jota toteutamme HER-projektin muodossa (Health Enables Return), jonka kustannukset katamme tai jaamme tehtaiden kanssa. Lisäksi tuemme paikallista toimintaa tehtaiden ulkopuolella, kuten School of Hope –kouluyhteistyö Bangladeshissa.