

image
wear

VASTUULLISUUSRAPORTTI

20
22



Parempia Työpäiviä!

Image Wear on Suomen johtava ja Euroopan laajuisesti merkittävä työvaatetoimittaja.

Konserniin kuuluvat emoyhtiö Image Wear Oy ja Virossa toimiva Image Wear AS

Perheyhtiö on perustettu vuonna 1959

Vuonna 2022 työllistimme yhteensä 286 (272) henkilöä, joista Suomessa 132 (118) ja Virossa 154 (154) henkilöä

Konsernin liikevaihto vuonna 2022 oli 30,2 (25,7) M€
Tulos ennen veroja oli noin 1,3 M€

Henkilöstöä
2022 Suomessa: 132
Virossa: 154



Toimintamme arvoketju ulottuu useaan maahan. Tuotteet suunnitellaan, kaavoitetaan ja osin myös leikataan Suomessa Tampereella ja Liedossa, materiaalit ja tarvikkeet tulevat Euroopasta ja Aasiasta, ja ompelutyö sekä loput leikkuutyöstä tehdään joko omilla tehtailla Virossa tai alihankintana Euroopassa tai Aasiassa. Valmiit tuotteet varastoimme Tampereella ja toimitamme sieltä asiakkaille tai myymäläketjuumme.

Palvelemme asiakkaitamme 18 myymälän Image Wear Työasupalvelu -myymäläketjun ja verkkokaupan kautta Suomessa ja Virossa. Lisäksi suurempia asiakkaita palvelevat avainasiakaspäällikkömme sekä asiakaspalvelutiimimme.

Valmistamme tuotteita lähes kaikille toimialoille ja työtehtäviin. Tarjoamme asiakkaillemme palveluita tuotteiden elinkaaren pidentämiseen. Aarre-palvelumallissa asiakkaan työntekijöiden työvaatteet kiertävät käyttäjältä toiselle, ja Kierre®-palvelumallissa käytöstä poistuneet työvaatteet kierrätetään Cliff-kierrätyskomposiittituotteiksi hollantilaisen yhteistyökumppanimme CLS-Tex Internationalin kautta.

**image
wear**
TYÖASUT



ET ARVAAKAAN,

KUINKA USEIN TÖRMÄÄT TUOTTEISIIMME





Image Wearin toimintaa ohjaavat:
vastuullisuus, ammattimaisuus ja kehittäminen

Vastuullista liiketoimintaa koskevat linjaukset

Toimintaperiaattemme (Code of Conduct) perustuvat YK:n Global Compact -toimintaperiaatteisiin. Sitoudumme noudattamaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja kansainvälisiä sopimuksia, kunnioitamme YK:n ihmisoikeuksien julistusta, ILO:n sopimusten asettamia minimivaatimuksia ja YK:n lasten oikeuksien yleissopimuksen 32 artiklaa. Harjoitamme liiketoimintaamme eettisesti ja rehellisesti, emmekä tarjoa tai vastaanota mitään asiatonta maksua tai vastiketta, jolla houkutellaan toimimaan lainmukaista, rehellistä ja eettistä liiketoimintaa vastaan. Huolellisuusvaatimusta ja huolellisuusperiaatteen soveltamista ei mainita erikseen toimintaperiaateissa, mutta pyrimme toteuttamaan näitä periaatteita liiketoiminnassamme.

Toimintaperiaattemme ovat luettavissa kokonaisuudessaan ¹verkkosivuiltamme.

Koko henkilökuntamme sekä kaikki toimittajamme ja alihankkijamme sitoutuvat toimimaan näiden periaatteiden mukaisesti allekirjoittamalla toimintaperiaatteen työsopimuksen tai yhteistyösopimuksen alkaessa. Toimintaperiaatteen on laadittu vastuullisuusryhmässä ja hyväksytetty johtoryhmässä. Toimintaperiaatteen käydään läpi jokaisen uuden työntekijän kanssa työsopimuksen allekirjoituksen yhteydessä. Ottaessamme ne käyttöön vuonna 2017 kävimme ne henkilökunnan kanssa läpi ja kaikki allekirjoittivat toimintaperiaatteen. Hankinnasta vastaavat henkilöt käyvät toimintaperiaatteen pohjalta laaditun Toimittajien toimintaperiaatteen -dokumentin läpi uusien toimittajien kanssa ennen niiden allekirjoitusta.

Toimintaamme johtaa hallitus, joka muodostuu kahdesta omistajasta ja kahdesta ulkopuolisesta jäsenestä.

Hallituksen puheenjohtaja on toinen omistajista. Hallitus arvioi toimintaansa vuosittain itsearvioinnilla sekä yrityksen eri osa-alueiden toimintaa yrityksen kuntokortin avulla.

Toimitusjohtaja osallistuu hallituksen kokouksiin ja johtaa operatiivista toimintaa yhdessä johtoryhmän kanssa. Vastuullisuustyötä johtaa vastuullisuusjohtajamme, joka on myös johtoryhmän jäsen. Hallitus asettaa yrityksen toiminnan pitkän aikavälin strategiset tavoitteet ja muodostaa niistä yhdessä johtoryhmän kanssa strategiajakson (3–5 vuotta) tavoitteet, välitavoitteet ja mittarit sekä tärkeimmät strategiatehtävät. Vastuullisuustavoitteet ovat osa konsernistrategiaa.

Hallitus- ja johtoryhmä käsittelevät yrityksen toiminnan riskejä ja toiminnasta mahdollisesti aiheutuvia ympäristö- ja ihmisoikeusriskejä erillisissä kokouksissa kerran vuodessa, ja johtoryhmän jäsenet raportoivat oman vastuualueensa riskeistä johtoryhmän ja hallituksen kokouksiin. Eri sidosryhmien näkemyksiä tuodaan hallituksen tietoon johtoryhmän jäsenten raporteissa sekä toimitusjohtajan, joka on YTN:n (yhteistoimintaneuvottelukunta) jäsen, kautta.

Hallintorakenne on kuvattu liitteessä s. 50 olevassa taulukossa. Hallituksella ei ole erillisiä valiokuntia.

Otamme mielellämme vastaan kysymyksiä tai kommentteja vastuullisuusraportistamme:

Kati Tukiainen
kati.tukiainen@imagewear.fi



¹ Image Wearin toimintaperiaatteen: <https://imagewear.fi/pages/toimintaperiaattemme>

Vastuullisuustyötämme ohjaavat seuraavat periaatteet:

- Olemme mukana luomassa parempia työpäiviä asiakkaidemme ja yhteistyökumppaneidemme kanssa.
- Kehitämme ympäristön kannalta kestäviä ratkaisuja ja tavoittelemme hiilineutraalia toimintaa omien toimintojemme osalta vuoteen 2025 mennessä.
- Uskomme kumppanuuteen, avoimeen vuoropuheluun ja läpinäkyvyyteen sidosryhmiemme kanssa.

Missiomme on helpottaa ammattilaisen arkea

Image Wearin vastuullisuusraportointi

Image Wearin vastuullisuusraportoinnin tavoitteena on lisätä asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja muiden sidosryhmien tietämystä Image Wearin vastuullisuustyöstä sekä kertoa raportointivuoden edistysaskeleista ja uusista kehittämiskohdeista. Julkaisemme raportin vuosittain, ja vuoden 2022 raportti on järjestyksessään kahdeksas. Raportoimme toista kertaa myös Image Wearin hiilijalanjäljen, joka on laskettu Open CO₂net -laskurilla.

Raporttimme rakenne ja sisältö noudattavat vuonna 2018 päivittämäämme vastuullisuusohjelmaa.

Vastuullisuusraportointimme kattaa kaiken toimintamme Suomessa ja Virossa sekä myymäläverkostossamme siltä osin kuin tiedot ovat saatavilla. Raportointi vastaa konsernin taloudellisen raportoinnin laajuutta.

Vastuullisuusohjelmamme mukaisten mittareiden lisäksi raportimme ensimmäistä kertaa GRI (Global Reporting Initiative) -standardien with reference to -tason mukaisesti parantaaksemme raportointimme luotettavuutta. Raportin lopussa on GRI-indeksi, johon on koottu tietojen sijainnit sekä lisätiedot. Third Rock Finland Oy:n asiantuntijat ovat tarkistaneet, että raportti on tehty GRI-raportoinnin ohjeistuksen mukaisesti

VISIO

Parempia Työpäiviä!

TOIMINTAAMME OHJAAVAT ARVOT

**VASTUULLISUUS
AMMATTIMAISUUS
KEHITTÄMINEN**

Toimitusjohtajan terveiset

Meille imagewearilaisille visiomme, Parempia työpäiviä, on jokaisen työpäivämme perusta. Haluamme olla luomassa parempia työpäiviä työvaatteiden käyttäjille, asiakkaillemme, yhteistyökumppaneillemme sekä tietysti toisillemme. Lisäksi haluamme parempia työpäiviä koko maapallolle ympäristötavoitteidemme kautta. Tämä visio on sisään kudottuna strategiaan vastuullisuustavoitteisiimme.

Vuodessa 2022 oli turbulenssia. Vielä alkuvuodesta koronapandemia vaikutti toimintaamme sairastumisina ja kulkurajoituksina. Heti perään alkanut Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan sotki vielä koronasta toipuvia toimitusketjuja ja näkyi sekä materiaalien ja tarvikkeiden toimitusaikojen pitenemisenä että hintojen nousuna. Kuljetuskustannukset nousivat, rahtiajat pitenivät, ja jouduimme turvautumaan muutamaa otteeseen lentorahteihin pyrkiessämme palvelemaan asiakkaitamme lupauksemme mukaisesti. Tämä nosti hiilijalanjälkeämme, ja kuljetukset ovatkin nyt suurin päästölähde toiminnassamme.

Syyspuolella inflaatio ja nousevat sähköhinnat sekä keskustelut sähköjakelun mahdollisista katkoista nostivat kustannuksia edelleen, ja osa Baltian pitkäaikaisista alihankintakumppaneistamme lopetti toimintansa kokonaan.

Samaan aikaan erityisesti turvallisuus- ja terveydenhoitosektorin kysyntä nousi. Nämä yhdessä aiheuttivat toimitusaikoihin ja toimitusvarmuuteen liittyviä haasteita. Tilausten ja toimitusten entistä parempi ennakointi ja suunnittelu ovatkin tärkeässä osassa sekä päästöjen vähentämisessä että tavoitteessamme

olla luotettava kumppani yhteistyökumppaneillemme ja asiakkaillemme.

Toisaalta pystyimme toimimaan tavoitteidemme mukaisesti vastuullisena yrityskansalaisena auttamalla ukrainalaisia Pelastakaa Lapset ry:n kautta, toimittamalla tuotteitamme heille sekä työllistämällä ukrainalaisia ompelijoita. Auttamisen halu näkyi sekä henkilöstön että asiakkaiden toiminnassa ja yhteistyökumppanien kanssa toimiessa.

Toimintamme peruskivenä ovat laadukkaat ja kestävät tuotteet. Tuotteiden elinkaaren pidentäminen ja vastuullinen kierrätys elinkaarensa lopussa ovat vastuullisuustyömme strategisesti tärkeitä osa-alueita.

Kiertotalousliiketoimintamme kehittämiseksi osallistuimme Sitran rahoittamaan Product as a Service (PaaS) -pilottiin yhdessä Turun ja Lahden ammattikorkeakoulujen kanssa. Pilotissa tutkimme ja paransimme vuonna 2021 lanseerattua Työvaate-lainaamo-palvelukonseptia. Palvelussa asiakkaat vuokraavat tarvitsemansa työvaatteet haluamakseen ajaksi ja palauttavat ne pesulan kautta uudelleen vuokrattaviksi.

Joulukuussa 2021 saimme tiedon, että Business Finland on myöntänyt rahoituksen Telavalue-yhteistyöverkoston yhteiskehityshankkeelle. Osallistumme hankkeeseen omalla projektilla, jossa tutkimme elinkaarensa loppuun käytettyjen vaatteiden kierrätystä kierrätyskomposiittituotteiksi. Projekti alkoi 1.2.2022 ja jatkuu vuoden 2024 alkuun.



"Haluamme olla luomassa parempia työpäiviä työvaatteiden käyttäjille, asiakkaillemme, yhteistyökumppaneillemme sekä tietysti toisillemme."

Loppuvuonna 2022 haimme ja pääsimme mukaan Circular Design – kehityspolku kohti kiertotaloutta -valmennusohjelmaan. Sen tavoitteena on tuottaa muotoiluosaamista kiertotalouteen perustuvan liiketoiminnan kehittämiseen. Ohjelma on Strategisen kiertotalousohjelman toimenpide, jonka toteutuksesta vastaavat ympäristöministeriön ohjaamana Design Forum Finland ja Ethica Oy. Lisäksi mukana ovat VTT, SYKE, Sitra, Frankly Partners, Miltton ja Alice Labs. Pilottiohjelma toteutetaan vuoden 2023 aikana.

Aloitimme myös pitkän aikavälin strategisten vastuullisuustavoitteiden päivittämisen omistajien ja hallituksen kanssa. Jatkamme työtä vuoden 2023 aikana tavoitteenamme luoda entistä parempia työpäiviä.

Erityisen iloinen olen siitä, että strategiahankkeemme johtamisen kehittämisessä ja henkilöstön hyvinvoinnin parantamisessa on tuonut tulosta. Työntekijöiden suositteluindeksi (eNPS) nousi vuoden 2022 molemmissa mittauksissa. Tavoitteeseemme eNPS = 20 meillä on vielä matkaa, mutta suunta on oikea.

Hyviä työpäiviä toivottaen

Jari Lepistö

Toimitusjohtaja

Strateginen yritysvastuu Image Wearilla

Vuonna 2015 laadimme Image Wearin ensimmäisen vastuullisuusohjelman, jonka avulla aloitimme järjestelmällisen työn ympäristövaikutusten vähentämiseksi, vastuullisen hankinnan edistämiseksi ja henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi. Vastuullisuusohjelmamme avulla ymmärrämme paremmin, mitä strateginen vastuullisuus toimialallamme merkitsee ja millaisia näkökulmia se meille avaa.

Vuonna 2018 päivitimme vastuullisuusohjelmamme ja määrittelimme vastuullisuustyöllemme liiketoimintalähtöiset painopisteet ja tavoitteet. Toimialamme strateginen vastuullisuusnäkökohta on etenkin kiertotalous ja siihen perustuvat liiketoimintamallit.

Vuonna 2019 yhdistimme vastuullisuustavoitteet liiketoimintamme vuoteen 2022 ulottuvaan strategiaan. Tarkensimme samalla joitakin vastuullisuustyön mittareita. Vuoden 2023 alussa päivitimme konsernin pitkän aikavälin strategiset tavoitteet ja tarkensimme vastuullisuustavoitteita. Tässä raportissa käytetään vielä vuoden 2022 vastuullisuustavoitteita.



Kohti parempia työpäiviä

I made
your
clothes

image
wear



Strategisen yritysvastuunme kärkiteemat

- Luomme parempia työpäiviä yhteistyössä asiakkaidemme ja kumppaneidemme kanssa.
- Helpotamme asiakkaidemme työvaatteiden hankintaa, huoltoa ja kierrätystä sekä tarjoamme heille kestäviä vaihtoehtoja.
- Arvostamme työntekijöitämme ja tarjoamme heille turvallisen työpaikan, kehittävän työyhteisön sekä miellyttävät työskentelyolosuhteet.
- Teemme tavarantoimittajien ja alihankkijoiden kanssa reiluja sopimuksia.
- Varmistamme auditoinneilla, että myös tavarantoimittajat ja alihankkijat ovat reiluja omille työntekijöilleen ja ympäristölle.
- Olemme syrjimätön, tasa-arvoinen työpaikka, ja kehitämme yhtenäistä osallisuuden kulttuuria koko konsernille.
- Osallistumme yhteisöjen hyvinvoinnin rakentamiseen siellä, missä toimimme.
- Vastuullisuustyömme on integroitu osaksi liiketoimintaamme.

Mielestämme yrityksen menestys perustuu kiertotalouden periaatteisiin eli ilmastokestävään ja resursseja säästävään liiketoimintaan. Haluamme olla tulevaisuudessa aidosti hyvää tekevä yritys sekä vastata asiakkaittemme ja yhteiskunnan odotuksiin.

VASTUULLISUUDEN VOIMAKENTTÄ

KIERTOTALOUDEN TOTEUTTAJA
Mittari: Käytettyinä palautuneiden tuotteiden osuus valmistetuista tuotteista

HIILINEUTRAALIT TOIMINNOT
Mittari 1: Uusiutuvan energian osuus omassa tuotannossa ja omissa toimipisteissä
Mittari 2: CO₂-päästöt per tuotettu vaatetonni

EKOLOGISET MATERIAALIT
Mittari: Ekologisten materiaalien osuus käytetyistä materiaaleista (kangas ja neulos)

VASTUULLINEN YRITYSKANSALAINEN
Lahjoitamme 0,04 € jokaisesta Narvassa ja Viljandissa valmistetusta tuotteesta paikallisen yhteisön hyvinvoinnin kohentamiseksi

VASTUULLINEN HANKINTA
Mittari: Yhteistyö auditoinneissa havaittujen epäkohtien korjaamiseksi

REILUT VERKOSTOT
Mittari: Myyntiennusteiden oikeellisuus toteutuneesta myynnistä

HYVINVOIVA TYÖNTEKIJÄ
Mittari: eNPS¹

VASTUULLINEN TYÖNANTAJA
Mittari: Osatyökykyisten työllistäminen

TYÖSSÄ OPPIMINEN JA KEHITYMINEN
Mittari: Koulutustunnit / työntekijä / vuosi



¹ Employee Net Promoter Score (eNPS) on kansainvälisesti vertailtavissa oleva suosittelevaindeksi, jossa työntekijä vastaa asteikoilla 0-10 kysymykseen: "Kuinka todennäköisesti suosittelet tätä yritystä työpaikkana ystävällesi tai kollegallesi?"

Oikeisiin töihin!



STRATEGINEN AIHE	TEHTÄVÄ	MITTARI	2022 TAVOITE	2022 TULOS	2025 TAVOITE
Palkitseva työ	Hyvinvoiva työntekijä	eNPS	0	-4	20
	Vastuullinen työnantaja	Osatyökykyisten työllistäminen	9 hlöä	34 hlöä	40 hlöä
	Työssäoppiminen ja kehittyminen	Koulutustunnit/ työntekijä / vuosi	Määrittelemme mittarin ja tavoitteen, kun saamme koulutustunnit HRM-järjestelmään vuonna 2023.		
Luotettava kumppani	Reilut verkostot	Myyntiennusteiden oikeellisuus toteutuneesta myynnistä	70 % ennusteista oikein	86 % ennusteista oikein	70 % ennusteista oikein
	Vastuullinen hankinta	Yhteistyö auditoinneissa havaittujen epäkohtien korjaamiseksi	50 % epäkohdista korjattu	0 % (emme tehneet seuranta)	50 % epäkohdista korjattu
	Vastuullinen yrityskansalainen	Lahjoitus paikalliselle yhteisölle	Lahjoitimme Narvan ja Viljandin henkilökunnan lapsille ja lapsenlapsille kirjalahjakortit		
Ympäristökestävät prosessit	Kiertotalouden toteuttaja	Käytettyinä palautuneiden tuotteiden osuus valmistetuista tuotteista	30 %	4 %	30 %
	Hiilineutraalit toiminnot	Uusiutuvan energian osuus omassa tuotannossa ja omissa toimipisteissä	100 %	72 %	100 %
		CO ₂ -päästöt per tuotettu vaatetonna	Ei tavoitetta	31,24 kg CO ₂ -ekv	Ei määritelty
		Ekologiset materiaalit	Ekologisten materiaalien osuus käytetyistä materiaaleista (kangas ja neulos)	Ei tavoitetta	0,8 %

Ekologinen materiaali on määritelty sellaiseksi, joka on valmistettu luonnonvaroja säästäen, materiaali on kierrätettävissä uudestaan, sisältää kierrätettyä, biopohjaisia tai vastuullisuussertifioituja kuituja.



Palkitseva työ

Haluamme olla hyvä työpaikka nykyisille imagewearilaisille ja houkutteleva työnantaja työnhakijoille. Luomme moniarvoista työyhteisöä ja kehitämme yhtenäistä osallisuuden kulttuuria koko konsernille.

Uskomme, että merkityksellinen ja mielekäs työ on työhyvinvoinnin tärkein rakennuspalikka. Työn mielekkyys lisääntyy, kun työntekijä tietää ja tunnistaa oman roolinsa osana työyhteisöä ja voi toteuttaa itseään työssään. Merkityksellisyyden tunnetta lisää kokemus työn arvokkuudesta.

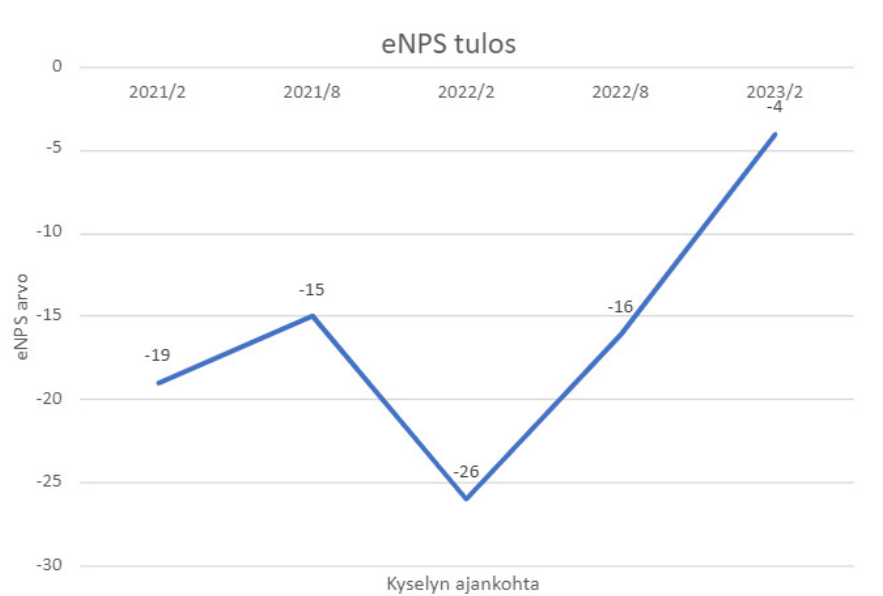
Kannustamme työntekijöitämme ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä kouluttautumalla että työssä oppimalla. Varmistamme, että kaikilla imagewearilaisilla on tasaveroiset mahdollisuudet kouluttautumiseen.

”Uskomme, että merkityksellinen ja mielekäs työ on työhyvinvoinnin tärkein rakennuspalikka.”

Hyvinvoiva työntekijä

Mittari: eNPS

Tulos: Helmikuussa 2023 tehdyn kyselyn tulos oli -4



Otimme vuonna 2021 käyttöön eNPS-suosittelemme työntekijöidemme halukkuutta suositella Image Wearia työpaikaksi. Toteutamme kyselyn aina helmikuussa ja toistamme syyskuussa. Henkilöstömme hyvinvoinnin parantaminen on meille strateginen kehitystehtävä ja olemme päässeet siinä hyvään alkuun. Määrittelimme hyvän johtamisen periaatteet loppuvuodesta 2021 sekä kehitimme johtamista ja esimiestyötä yhteistyössä Sitomon kanssa koko vuoden 2022 ajan. Luomme rohkean organisaation kulttuuria.

Tulokset ovat parantuneet vuoden 2022 aallonpohjasta, ja tuloskäyrä on lähtenyt nousuun. Tavoitteenamme on, että eNPS-indeksi olisi vuoden 2023 lopussa nolla eli suosittelijoita ja arvostelijoita olisi yhtä paljon.

COVID 19 -pandemia vaikutti toimintaamme edelleen alkuvuonna 2022. Eniten pandemia vaikutti vastuullisuusnäkökulmasta siihen, ettei alihankkijoilla päästy käymään. Myös etätyö jatkui syksyllä 2022 saakka. Loppuvuosi tehtiin hybridimallilla, jossa kaikkien etätyöläisten tuli olla vähintään kaksi päivää viikosta toimistolla.

Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys

Henkilökunnan suosittelemme lisäksi kartoitamme uutta menetelmää henkilöstölle suunnatun hyvinvointikyselyn toteutukseen.

Olemme ottaneet käyttöön työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmän. Noudatamme kaikkia työterveyden ja -turvallisuuden virallisia määräyksiä ja lainsäädäntöä, ja tarkoituksenamme on estää tunnistettuja työterveys- ja työturvallisuusriskejä. Lisäksi kasvatamme työhyvinvointia ja pidennämme työuria järjestelmän avulla. Yhteistyökumppaneistamme Mehiläinen tarjoaa lakisääteisen ammatillisen työterveydenhuollon, ja työturvallisuudessa meillä on käytössä OP-riskienhallintasovellus. Sovellukseen kirjaamme kaikki riskit työsuojelupykälkien mukaisesti työsuojelukävelyiden ja riskien kartoitusten pohjalta.

Työhön liittyvät vaarat tunnistamme ja riskejä arvioimme rutiininomaisesti ja ei-rutiininomaisesti. Toimimme lakisääteisten vaatimusten mukaisesti. Työsuojelutoimikunta kiertää kaikki tilat vähintään kerran vuodessa, mukana katselmuksessa on yleensä mukana myös esihenkilöitä. Mehiläinen tekee myös työpaikkakäyntejä ja tuo esiin erityyppisiä mahdollisia riskipaikkoja. Kirjaamme kaikki havaitut epäkohdat ja pyrimme korjaamaan ne mahdollisimman pikaisesti. Tarpeista teemme kiinteistöhuololle tikettejä ja informoimme niistä tarpeellisia tahoja.

Riskien arvioinnissa ja niiden tunnistamisessa käytämme apuna työntekijöiden erityisosaamisen ja pitkän työkokemuksen lisäksi esihenkilöiden ja työsuojelupäällikön sekä työsuojeluvaltuutettujen selvityksiä. Pyrimme monialaisiin ryhmiin, jotka osaavat arvioida riskejä todellisten tilanteiden pohjalta. Käytämme riskihavaintojen tekemiseen QR-koodia, joka vie tiedon suoraan riskienhallintajärjestelmään, ja työsuojelupäällikkö seuraa näitä ilmoituksia. Työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin kuuluvat kaikki Image Wearin työntekijät.

Laatujärjestelmämme ISO9001-auditoinneissa varmistamme riskienarviointiprosessien laadun ja jatkuvan parantamisen.

Vaaroista ja vaaratilanteista voi ilmoittaa joko ennakoivasti riskihavaintona tai Läheltä piti -ilmoituksena. Riskihavainnon voi tehdä QR-koodilla, nettiosoitteen kautta tai SharePoint-toiminnanohjausjärjestelmän etusivulla olevan linkin kautta. Näistä kaikista tieto ohjautuu samaan riskienhallintasovellukseen. Jo tapahtuneista Läheltä piti-tilanteista voi ilmoittaa lähettämällä tiedon sähköpostilla tai soittamalla esihenkilölle, joka viestittää asiasta eteenpäin työsuojelupäällikölle mahdollisten omien kommenttiansa kera.



Parempia Työpäiviä!

Kirjauksen voi myös tehdä paperisella lomakkeella, joka toimitetaan esihenkilölle. Lomake löytyy tulostettuna ilmoitustauluilta sekä SharePointistä. Kaikilla on oikeus siirtyä toisiin tehtäviin tilanteen niin vaatiessa - näin varmistamme työntekijöiden hyvinvoinnin.

Vahinkoilmoitustemme ja turvallisuushavaintojen perusteella yleisimmät riskit vuonna 2022 olivat liukastuminen piha-alueella, kompastuminen tai kaatuminen, ja tavaroiden käsittelyyn liittyvät tapahtumat, kuten venähdykset ja kolhut. Tällä hetkellä työhön liittyvät vaaratekijät ovat erityisesti kiireen ja stressin aiheuttamia kompastumisia ja kolhimisia hyllyjen reunoihin.

Merkittävimmät riskit ovat kompastumisvaara ja ajoittainen liiallinen työkuorma. Tietyissä töissä on erityisiä riskejä, esimerkiksi brodeeraamossamme on kovaa melua, jolta työntekijät on suojattava riittävillä kuulosuojaimilla, ja työterveys järjestää heille kuulotestauksen tietyin väliajoin. Riskejä aiheuttavia vaaratekijöitä ovat kemikaalit ja mm. trukit. Suoritamme kemikaaliseurantaa, ja kaikki kemikaalien käyttötiedotteet ovat saatavilla. Isojen koneiden käyttöön vaaditaan tarvittavat luvat ja perehdytyskoulutus. Haastavien koronavuosien takia olemme alkaneet tunnistaa myös psykososiaalisia riskejä. Ohjeistamme työntekijöitä mm. pitämään yllä sosiaalisia suhteita työkavereihin sekä tauottamaan työtään. Ensiapukoulutuksen hätäEA (8 h) tai EA1 käy noin 5 % henkilöstöstä, yksi henkilö jokaisesta tiimistä, isommista tiimeistä useampia.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu kolme henkilöä ja sitä vetää työsuojelupäällikkö, mukana myös työsuojeluvaltuutetut työsuojelun valvontalain mukaisesti. Toimikunta kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Ryhmän jäsenet käyvät tarpeen mukaan työsuojelu- ja turvallisuuskoulutuksissa.

Työhyvinvointiryhmä koostuu seitsemästä eri tiimien jäsenestä, ja ryhmää vetää hr-päällikkö. Ryhmä kokoontuu noin kuusi kertaa vuodessa.

Käytämme ePassia, ja lahjoitamme kaikille työntekijöille passiin 200 € käytettäväksi vuoden aikana liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. ePassilla voi maksaa myös mm. silmälääkärin tai laboratorioiden palveluita. Lisäksi Tampereen toimipisteellämme käy työpäivän aikana hieroja tarjoamassa palveluitaan yhden tai kaksi päivää kuukaudessa.

Muutosneuvotteluissa irtisanotuille työntekijöille tarjotaan lakisääteiset tukitoiminnot, kuten mahdollisuus osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Ilmoitamme henkilöille kaikista uusista avautuvista työpaikoista n. 4–6 kk kuten takaisinottovelvollisuus määrittelee. Tarvittaessa sopeutamme eläkeikää lähestyvien työtehtäviä - työtehtäviä voidaan keventää tai vaihtaa, työntekijä voi myös tehdä lyhennettyä työviikkoa tai työpäivää.

Toimenpiteet työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden lisäämiseksi

Koronapandemia on aiheuttanut haasteita työhyvinvoinnille. Olemme pyrkineet tukemaan henkilökuntaa entistä enemmän, ja olemme keskustelleet avoimesti jaksamisesta sekä erilaisista tukimuodoista jaksamisen parantamiseksi.

Vastuullinen työnantaja

Mittari: Osatyökykyisten työllistäminen

Vaikka noudatamme lakisääteisiä työnantajavelvoitteita ja pyrimme vastuullisuusperiaatteidemme mukaisesti toimimaan reilusti ja eettisesti, olemme kuitenkin sitä mieltä, että vastuullisen työnantajan tulee tehdä enemmän. Haluamme edistää monimuotoisuutta ja moniarvoisuutta työyhteisössämme. Yksi tapamme on kehittää rekrytointiprosesseja, joiden avulla varmistamme, että henkilön osaaminen ja kokemus ovat keskiössä, eivätkä muut seikat vaikuta rekrytointipäätökseen.

Lisäksi pyrimme tarjoamaan työmahdollisuuksia osatyökykyisille ja eri taustoista tuleville henkilöille, jotka voivat tuoda uusia näkökulmia työyhteisöömme. Tämä on tärkeää paitsi yhteiskunnallisen vastuumme vuoksi, myös siksi, että monimuotoisempi työyhteisö voi olla tehokkaampi ja innovatiivisempi. Pyrimme ylittämään pelkät lakisääteiset velvoitteet ja tekemään enemmän vastuullisena työnantajana. Osatyökykyisiksi lasketaan kaikki henkilöt, joilla on pitkäaikainen ja vakiintunut vamma, sekä Suomessa myös sosiaalisin perustein palkatut henkilöt.

Teemme yhteistyötä erilaisten oppilaitosten kanssa ja tarjoamme opiskelijoille harjoittelupaikkoja mm. varastotyössä, ompelussa ja asiakaspalvelussa. Vuonna 2022 harjoittelijoita on ollut seitsemän, TET-harjoittelijoita neljä ja työssä oppijoita kaksi, yhteensä 13 henkilöä. Koulutamme oppisopimuksella meille uusia osaajia (tällä hetkellä kaksi henkilöä).

Cliff-penkkien kokoamisessa meillä on yhteistyökumppanina yhteiskunnallinen yritys Tampereen Sarka. Sarka on välityömarkkinoiden työnantaja, joka tarjoaa työllistämiskasvatusta vaikeassa työmarkkina-asetelmassa oleville sekä rajoitetussa määrin työmarkkinoiden ulkopuolella oleville henkilöille. Sarkan työntekijät kokoavat penkit, ellei asiakkaamme halua käyttää omia, paikallisia yhteiskunnallisia yrityksiä.

Tulos 2022: Työllistimme 6 osatyökykyistä henkilöä Suomessa ja 27 henkilöä Virossa. Viron osalta määrän kasvun selittää se, että osatyökykyisen määritelmä tarkennettiin Viron oman työlainsäädännön mukaiseksi.

Tavoite 2023: Työllistämme konsernitasolla 35 osatyökykyistä henkilöä.



"Pyrimme ylittämään pelkät lakisääteiset velvoitteet ja tekemään enemmän vastuullisena työnantajana."

Työssä oppiminen ja kehittyminen

Mittari: Koulutustunnit/työntekijä/vuosi

Meillä työssä oppiminen sujuu käytännön kautta erilaisia työtehtäviä yksin ja yhdessä työkaverien kanssa tehden. Työtä tekemällä opitaan virheistä ja löydetään mahdollisia kehityskohteita. Ammattitaidon ylläpitämiseksi ja parantamiseksi on kuitenkin tärkeää osallistua koulutuksiin ja kursseihin, jotka tarjoavat uusia näkökulmia ja taitoja työhön. Oppiminen ja kehittyminen on merkittävä osa itsensä toteuttamista ja työn merkityksellisyyttä, ammattitaidon kehittäminen tuo lisää itseluottamusta ja onnistumisen kokemuksia työhön.

Varmistaaksemme työntekijöidemme tasaveroiset mahdollisuudet osallistua koulutuksiin seuraamme ja kirjaamme koulutustietoja. Kirjausten pohjalta keskustelemme koulutustarpeista kehityskeskusteluissa ja sovimme yhdessä, onko lisäkoulutukselle tarvetta. Pakolliset koulutukset kirjaamme HRM-järjestelmäämme, minkä lisäksi ylläpidämme koulutusrekisterissä vapaaehtoisia koulutuksia kuten sisäisiä IW SisKo -koulutuksia. Täydennämme HRM-järjestelmään lähivuosina vapaaehtoisia koulutustietoja pala kerrallaan.

Olemme pitäneet useita imagewearilaisten sisäisiä koulutuksia (SisKo) vuonna 2022, mm. TITO-prosessista, ERP-järjestelmästä, Power BI:sta ja vastuullisuudesta. Lisäksi pidimme kaikille työntekijöille pakollisen Pelastus- ja alkusammutus-koulutuksen. Yleisiä koulutuksia vuonna 2022 olivat EA1- ja Suojainasiantuntijapätevyys-koulutukset. Lisäksi henkilöstöämme on osallistunut useisiin Suomen Tekstiili & Muoti ry:n koulutuksiin ja LAB-ammattikorkeakoulun ”Ennakointi ja tulevaisuustiedon hyödyntäminen vaatetusalaalla” -koulutukseen.



Luotettava kumppani

Alla oleva kuva kertoo arvoketjumme. Vuoden 2022 aikana selvitimme arvoketjun ympäristö- ja sosiaalisia vaikutuksia sekä niihin sisältyviä riskejä ja sitä, miten pyrimme ko. riskejä ennalta-ehkäisemään.



Toimintamme negatiiviset vaikutukset sekä suurimmat ihmisoikeus- ja ympäristöriskit ovat toimitusketjun alkupäässä, kuidun ja langan tuotannossa sekä riskimaissa tapahtuvassa alihankinnassa. Pystymme vaikuttamaan riskeihin käyttämällä vakiintuneita yhteistyökumppaneita sekä kertomalla heille ennakkoon tulevista tarpeistamme. Riskejä vähennämme myös auditoimalla toimittajia.

Tällä hetkellä meillä ei ole käytössä erillistä ilmoituskanavaa, jonka kautta myös yhteistyökumppanimme työntekijät voisivat ilmoittaa mahdollisista ihmisoikeusloukkauksista. Kun henkilökuntamme käy alihankinta- tai toimittajavierailuilla tarkistamassa laatua, tuotantoa tai sopimassa yhteistyöstä, he täyttävät buyer's check list -lomakkeen. Lomakkeen avulla saamme koottua eri yhteistyökumppaneita koskevat ihmisoikeus- ja työturvallisuushavainnot.

Olemme laatu- ja ympäristöjärjestelmiä tehdessämme tunnistanee liiketoimintaympäristöstä tärkeimmät sidosryhmät: asiakkaat, tytäryhtiöt, ympäristöyhteistyökumppanit, alihankkijat, materiaali- ja palvelutoimittajat sekä henkilöstö. Sidosryhmätyömme tavoitteena on kartoittaa ja tunnistaa sidosryhmien odotukset, että voimme vastata niihin parhaalla mahdollisella tavalla.

Olemme keränneet asiakkailtamme erilaisia toiveita vastuullisemmista tuotteista ja palveluista, ja käytämme niitä tuote- ja palvelukehityksen pohjana. Muiden sidosryhmien toiveiden keräämiseen ei ole vielä toimintamallia.

Riskimaiksi laskemme amfori BSCI:n riskimaaindeksin mukaan 60 pistettä alittavat maat. Tiedot perustuvat amfori BSCI:n tuoreimpaan, joulukuussa 2022 julkaisemaan luokitukseen.

Lapsityövoiman käytön riskiä olemme tutkineet ILO:n Child labour, global estimates 2020, trends and the road forward -¹ tutkimuksen perusteella. Tutkimuksen mukaan suurin määrä lapsityövoimaa ja lapsia vaarallisissa työtehtävissä on Afrikassa. Tuotantoketjumme puuvillasta osa tulee Afrikasta, joten olemme tunnistanee sen korkeimmaksi lapsityövoiman käyttöriskiksi. Materiaalitoimittajamme ovat kuitenkin vakuuttaneet omilla Code of Conducteillaan, ettei heidän tuotantoketjuissaan käytetä lapsityövoimaa. Aina, kun joku imagewearilainen käy valmistuspaikassa tai toimittajalla, hän täyttää Buyer's checklistin. Tällä toimintatavalla pyrimme ehkäisemään ja lieventämään työterveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia hankintaketjussamme.

Pakkotyövoiman käyttöä olemme tutkineet vuoden 2018 Modern slavery -²raportin kautta, ja korkein riski pakkotyövoimalle omissa tuotantoketjussamme on Pakistanissa.

1 ILO Child labour, global estimates 2020 - tutkimus: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_800278.pdf

2 2018 Modern slavery -raportti: <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/04/13180410/GSI-2018-05-Regional-Findings.pdf>



Vuonna 2022 emme valmistuttaneet Pakistanissa mitään, mutta käytämme tuotteissamme sieltä peräisin olevaa puuvillaa. Ehkäisemme pakkotyövoiman käyttöä siten, että kangastoimittajamme ovat allekirjoittaneet omat Supplier Code of Conductinsa ja kieltävät pakkotyövoiman käytön omassa tuotantoketjussaan.

Tilausten ja toimitusten huolellinen suunnittelu varmistaa, että kumppanimme voivat toimia reilusti ja vastuullisesti omassa työyhteisössään. Varmistamme ennusteiden oikeellisuuden tuotteittain ja asiakkaittain.

Toimittajamme ovat sitoutuneet samoihin vastuullisiin toimintatapoihin kuin me itse. Toimimme yhteistyössä heidän kanssaan vastuullisten toimintatapojen juurruttamiseksi toimitusketjujen kaikkiin portaisiin.

Osallistumme yhteisöjen hyvinvoinnin edistämiseen paikkakunnilla, joissa meillä on vaikuttamisen mahdollisuuksia. Aloitimme tämän toiminnan Narvassa Virossa vuonna 2019 ja kartoitamme uusia kohteita toimintapaikkakunnillamme Virossa eli Narvan lisäksi Viljandissa. Narvassa olevalla omalla tehtaallamme työskentelee noin 150 ja Viljandin ompelimossa noin 15 imagewearilaista.

”Ehkäisemme pakkotyövoiman käyttöä siten, että kangastoimittajamme ovat allekirjoittaneet omat Supplier Code of Conductinsa.”

Reilut verkostot

Mittari: Myyntiennusteiden oikeellisuus toteutuneesta myynnistä

Vuoden 2022 aikana toimituksiin ja toimittajayhteistyöhön vaikuttaneita asioita olivat mm. Ukrainan sota, alihankintaverkostossa tapahtuneet muutokset, kuljetuskustannusten nousu sekä oman toimintajärjestelmämme ja organisaatiomme muutokset.

Pyrimme vähentämään tuotantoketjun riskejä ennakoimalla toimintaa ja ennustamalla tilauksiamme sekä kangastoimittajille että alihankintaan. Varmistamme sujuvat toimitukset asiakkaillemme yhteistyössä toimittajiemme ja alihankkijoidemme kanssa. Tällä pyrimme siihen, että toimittajamme voivat suunnitella ja valmistella työnsä pitkäjänteisesti.

Vuoden 2022 aikana toimimme toiminnanohjausjärjestelmäämme uusia asiakkauksia, joilla ei vielä ollut ennusteita ja joiden toimintatavat olivat hyvin erilaisia. Selvitimme hyviä tapoja ennustaa näiden asiakkaiden tarpeita, ja selvitystyö jatkuu vielä vuoden 2023 aikana.

Meille tärkein sidosryhmä ovat asiakkaamme, ja vuoden 2022 toimitusongelmat vaikuttivat luonnollisesti myös toimitusvarmuuteemme. Päätimme nostaa uudeksi verkostomittariksi myös asiakastyytyväisyyden, jota mittaamme NPS (net promoter score eli suositteluindeksi) -mittarilla. Vuoden 2023 NPS-tavoite on 20.

Tilaustuotteiden ennusteiden osalta onnistuminen oli 61,2 %.

Varastotuotteiden osalta ennuste osui oikeaan 85,7 %.

Kokonaisennuste (kpl): 751 627

Toteutunut myynti (kpl): 643 817

Vastuullinen yrityskansalainen

Mittari: Narvan ja Viljandin tehtaiden paikallisen yhteisön hyväksi tehdyt toimenpiteet, joiden tavoitteena on lisätä yhteisön hyvinvointia. Lahjoitamme 0,04 € jokaisesta Narvassa ja Viljandissa valmistetusta tuotteesta paikallisen yhteisön hyvinvoinnin kohentamiseksi.

Vuonna 2022 lahjoitimme koko Narvan ja Viljandin henkilökunnan lapsille tai lapsenlapsille lahjakortit paikallisiin kirjakauppoihin. Lahjoituksen arvo oli yhteensä 4500 €.

Yhteistyömme Pelastakaa Lapset ry:n ja Suomen Vesistösaatiön kanssa jatkuivat. 10 000 euron lahjoituksemme kohdensimme kokonaisuudessaan Pelastakaa Lapset ry:n kautta ukrainalaislapsille. Tämän lisäksi toimitimme Ukrainaan 945 kappaletta talvivaatteita ja trikootuotteita.

Tavoite 2023: Oman tai yhteistyökumppanimme sijaintipaikkakunnan tai lähiympäristön yhteisön hyväksi tehdyt toimenpiteet, joiden tavoitteena on lisätä yhteisön hyvinvointia. Lahjoitamme 0,04 € jokaisesta Narvassa ja Viljandissa valmistetusta tuotteesta vuosittain valittavalle kohteelle.

”Vuonna 2022 lahjoitimme koko Narvan ja Viljandin henkilökunnan lapsille tai lapsenlapsille lahjakortit paikallisiin kirjakauppoihin.”





Vastuullinen hankinta

Mittari: Yhteistyö auditoinneissa havaittujen epäkohtien korjaamiseksi

Teemme auditointien yhteydessä toimenpidesuunnitelman havaittujen epäkohtien korjaamiseksi. Seurantakäyntien yhteydessä tarkistamme, miten korjaukset ovat edenneet.

Koronapandemian aiheuttamien poikkeuksellisten olosuhteiden vuoksi sisäiset auditoinnit olivat yhä tauolla vuoden 2022 ajan. Amfori BSCI auditoi Kiinan yhteistyökumppanimme.

Vuoden 2023 auditointien sekä toimittaja- ja alihankkijavierailujen suunnittelu on alkamassa, ja toivomme pääsevämme takaisin normaaliin auditointitahtiin.

Vuoden 2022 aikana ei tapahtunut yhtään lakien tai asetusten noudattamatta jättämiseen liittyvää tapausta.

Tavoite 2023: 100 % toimittajista huomautetaan työelämäoikeuksien toteutumiseen liittyvistä epäkohdista ja niiden korjaamisen edistymistä seurataan.

Toiminnan laatu

Olemme ottaneet vuonna 2017 käyttöön laadunhallintajärjestelmän, joka noudattaa SFS-EN ISO 9001:2015 -standardin vaatimuksia, ja nykyisin järjestelmämme huomioi myös ISO 13485:2016 vaatimuksia tarvittavilta osilta. Laadunhallintajärjestelmämme on keino kehittää laatuamme ja parantaa asiakaskeskeisyyttämme. Järjestelmän avulla säilytämme kilpailukykyämme ja varmistamme, että palvelut ja tuotteemme täyttävät asiakkaidemme vaatimukset ja odotukset. Meillä on laadunhallintajärjestelmän ISO 9001:2015-sertifikaatti, joka osoittaa sitoutumisen sekä valmiuden varmistaa korkealaatuisten palveluiden ja tuotteiden toimittamisen asiakkaille. Laadukas toimintamme varmistaa luotettavat tuotteet ja palvelut, joiden avulla olemme saavuttaneet asiakkaidemme luottamuksen ja uskollisuuden sekä pitkäaikaisia kumppanuuksia.

1. Laadukkaiden materiaalien käyttö: työvaatteiden valmistuksessa käytetään laadukkaita materiaaleja, jotta ne ovat kestäviä, mukavia ja turvallisia käyttää.
2. Ammattitaitoinen suunnittelu: pystymme tarjoamaan asiakkaillemme monipuolisia vaihtoehtoja eri tarpeisiin.
3. Laadukas tuotanto: tuotamme työvaatteita laadukkaasti ja tehokkaasti varmistaen, että tuotteet täyttävät asiakkaidemme vaatimukset ja standardit. Valmistamme korkealaatuisia, turvallisia ja kestäviä työvaatteita, jotka on tarkoitettu käytettäväksi erilaisissa työympäristöissä ja -olosuhteissa.

4. Luotettavat toimitukset: toimitamme tilatut tuotteet ajallaan ja sovitulla tavalla, ja asiakkaamme voivat luottaa siihen, että he saavat tarvitsemansa tuotteet oikeaan aikaan.

5. Luottamuksellinen kumppanuus: Image Wearin ja asiakkaidemme välillä on vahva ja kestävä suhde, jossa molemmat osapuolet voivat luottaa toisiinsa. Asiakkaat voivat olla riippuvaisia tiettyjen tuotteiden ja palveluiden jatkuvasta saatavuudesta. Tällöin meidän tulee pystyä vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin nopeasti ja joustavasti, mikä edellyttää sitoutumista asiakkaiden tarpeisiin. Luotettava kumppanuus edellyttää myös avointa ja rehellistä viestintää, jossa olemme avoimia ja läpinäkyviä tuotteiden ja palveluiden laadun suhteen.

6. Palveluiden laatu: ammattimainen ja asiantunteva asiakaspalvelumme luo luottamusta asiakkaiden keskuudessa. Varmistamme, että asiakaspalvelumme on korkealaatuista ja nopeaa.



ISO 14001 -sertifikaatti
Meille on myönnetty
ISO 14001 -ympäristösertifikaatti
28.9.2017.



ISO 9001 -sertifikaatti
Meille on myönnetty
ISO 9001 -laatujohtajärjestelmän
sertifikaatti 28.9.2017.



Suomalainen perheyitys

Olemme ylpeästi suomalainen perheyitys ja haluamme tuoda sen selkeästi esille.



Suomalaisen Työn Liitto

Suomalaisen Työn Liiton jäsenenä olemme sitoutuneet vastuullisen työn periaatteisiin



Tampereen kauppakamari

Olemme Tampereen kauppakamarin jäsenyitys



Luotettava kumppani

Hoidamme tilaajavastuulain veloitteet Luotettava Kumppani -palvelun kautta.



Palvelu-avainlippu

Suomalaisen Työn Liitto on myöntänyt työasupalvelullemme Avainlipun 2019.



Suomen Yrittäjät

Olemme Suomen Yrittäjien jäsenyitys.



Tampereen seudun ilmastokumppani

Olemme mukana Tampereen ilmastokumppaneissa edistämässä seudun yhteistä tavoitetta olla hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä.



Design from Finland

Suomalaisen Työn Liitto on myöntänyt työ-, potilas- ja seniorivaatteillemme Design from Finland -merkin 2019.



Rinki

Olemme mukana Rinki-pakkauskierrätyksessä.



Hiilineutraali Tekstiiliala 2035

Olemme mukana Hiilineutraali tekstiiliala 2035 -sitoumuksessa.



Suomen Tekstiili & Muoti

Olemme tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työnantajajärjestön Suomen Tekstiili & Muoti ry:n jäsen.



STYL

Olemme Suomen Työturvallisuuden Liitto STYL ry:n jäsen.



Suomen vesistösaatiö

Tuemme Suomen vesistösaatiön toimintaa vesistöjen tilan parantamisessa.

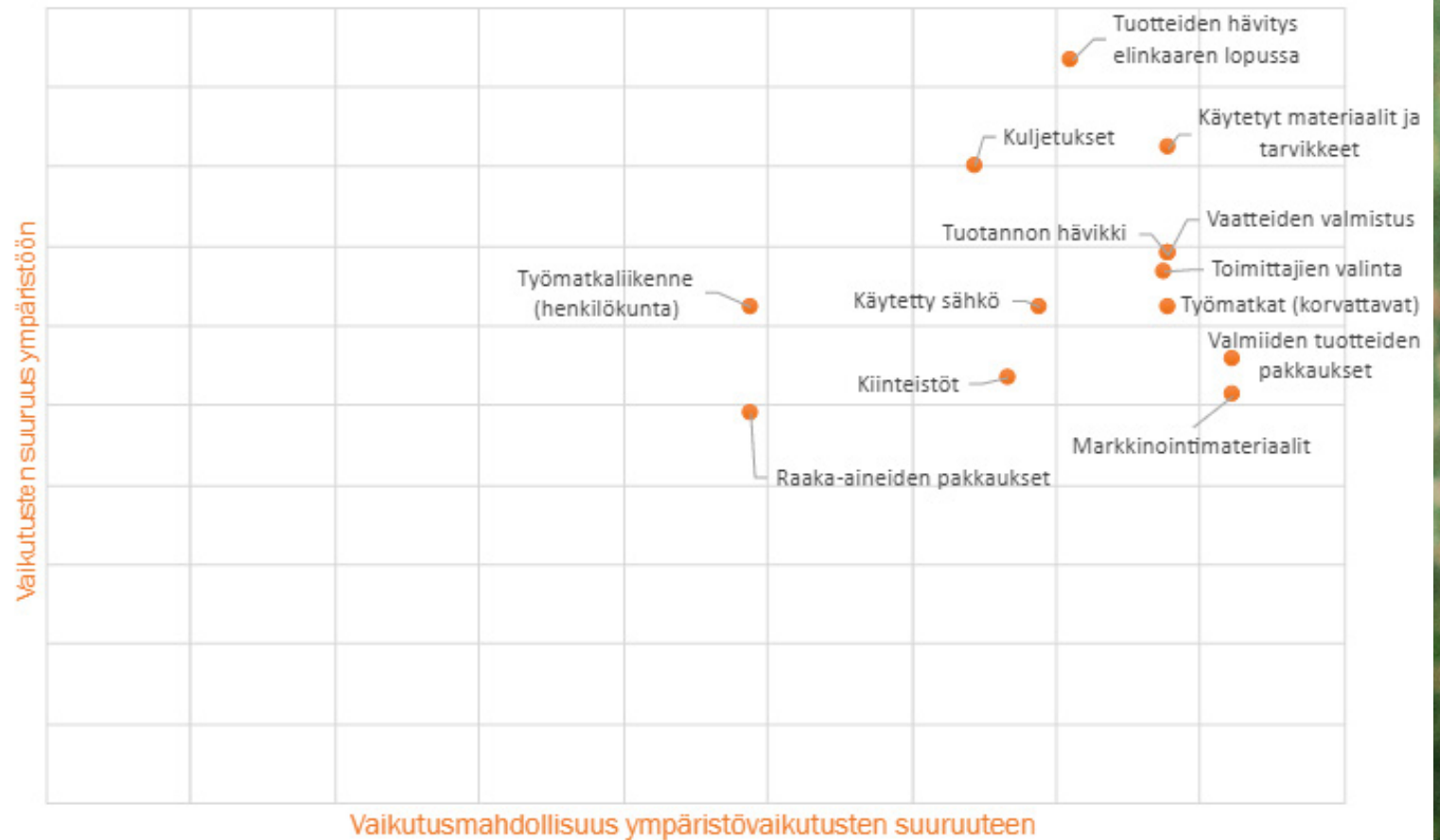


amfori BSCI

amfori BSCI:n jäsenenä sitoudumme parantamaan toimitusketjuumme kuuluvien tuotantolaitosten olosuhteita.



Image Wearin toiminnan ympäristövaikutusten tarkastelu



Ympäristökestävät prosessit

Olemme osana ISO 14001 -ympäristöjärjestelmää tarkastelleet toimintamme ympäristövaikutuksia ja sitä, millaiset vaikutusmahdollisuudet meillä niihin on. Tämän tarkastelun pohjalta olemme valinneet tärkeimmiksi ympäristötavoitteiksemme tuotteiden elinkaaren pidentämisen (kiertotalouden toteuttaja), hiilineutraalit toiminnot ja ekologisten materiaalien käytön lisäämisen.

Kiertotalouden toteuttaja

Kestävyys on toimintamme ydintä: keskitymme valmistamaan tuotteita, jotka palvelevat käyttäjänsä mahdollisimman pitkään. Valmistamme tuotteita, jotka ovat kestäviä ja käyttäjilleen pitkäikäisiä. Pidennämme valmistamiemme vaatteiden elinkaarta kierrättämällä niitä mahdollisuuksien mukaan käyttäjältä toiselle. Palautettujen vaatteiden materiaaleja hyödynnämme uusien raaka-aineiden valmistuksessa.

Vaateen elinkaari läpinäkyväksi

Edistämme kiertotalouteen perustuvia toimintamalleja myös yhteistyössä alan muiden toimijoiden kanssa. Jäljitettävyyssyökalua kehitimme jonkin verran, mutta EU:n digitaalisen tuotepassin vaatimusten vielä puuttuessa päätimme odottaa vaatimusten selkenemistä. Olemme mukana kahdessa hankkeessa, joissa tutkitaan digitaalista tuotepassia ja pyritään saamaan tarvittavia tietoja omiin järjestelmiin. Lisäksi olemme STJM:n Vastuullisuuden vaikuttajaryhmässä, jossa pyritään vaikuttamaan tuotepassin EU-tason määrittelyyn.

Käytetyt työvaatteet kiertoon

Olimme mukana Sitran rahoittamassa PaaS-pilots (Product as a Service) hankkeessa, jossa yhdessä LAB-ammattikorkeakoulun ja VTT:n tutkijoiden, oman henkilökuntamme, yhteistyökumppanien ja kolmen pilottiasiakkaan kanssa tutkittiin palvelumuotoilun keinoin Työvaatelainaamon palvelupolkua ja pyrittiin ratkaisemaan sen haasteita. Hankkeen jälkeen yksi pilottiasiakkaista otti palvelun käyttöönsä ja olemme yhdessä heidän kanssaan vielä kehittäneet palvelupolkua sujuvammaksi.

Kehitimme vuoden 2022 aikana myös Aarre-palveluamme, jossa vaatteet kiertävät asiakkaan käyttäjältä toiselle yrityksen sisällä. Palvelussa on kaksi mallia:

- asiakasyrityksen tilaajat valitsevat itse tarjonnasta joko uuden tai käytetyn vaatteen
- lähetämme automaattisesti varastolta ensisijaisesti käytetyn vaatteen ja, jos sellaista ei ole sopivassa koossa, lähetämme uuden vaatteen tilaajalle

Korjasimme vuoden 2022 aikana 645 (486) kappaletta tuotteita ja siten pidensimme vaatteiden käyttöikä.

*Suluissa vuoden 2021 luvut.

Mittari: Käytettyjen palautuneiden tuotteiden osuus valmistetuista tuotteista

Kierre-komposiittituotteiksi käytettiin 7 600 kg

Uudelleenkäyttöön meni 395 kpl eli $0,2 \text{ kg} * 395 \text{ kpl} = 79 \text{ kg}$

Tulos 2022: Ostimme ja valmistimme vuoden 2022 aikana yhteensä noin 1 134 570 tuotetta. Yksi vaate painaa keskimäärin 0,2 kg, joten yhteensä ostimme ja valmistimme 227 000 kg tuotteita. Kierrätykseen ohjasimme 7 679 kg, joten toteuma oli 3,3 %.

Vuoden 2022 aikana keräsimme asiakkailtamme yhteensä noin 10 000 kg käytettyjä vaatteita, mutta logististen ongelmien takia niitä ei voitu lähettää vielä kierrätykseen. Vaatteet odottavat varastossamme ja toimitamme ne kierrätykseen heti, kun se on taas mahdollista. Näitä jo kerättyjä vaatteita ei ole laskettu kierrätetyiksi vuonna 2022.

Vuoden 2022 lukuun on laskettu vuoden 2021 aikana kerätyt 7 600 kg tuotteita, jotka toimitettiin kierrätettäväksi yhteistyökumppanillemme Hollantiin marraskuussa 2022.

2022 ostetut ja valmistetut 227 000 kg

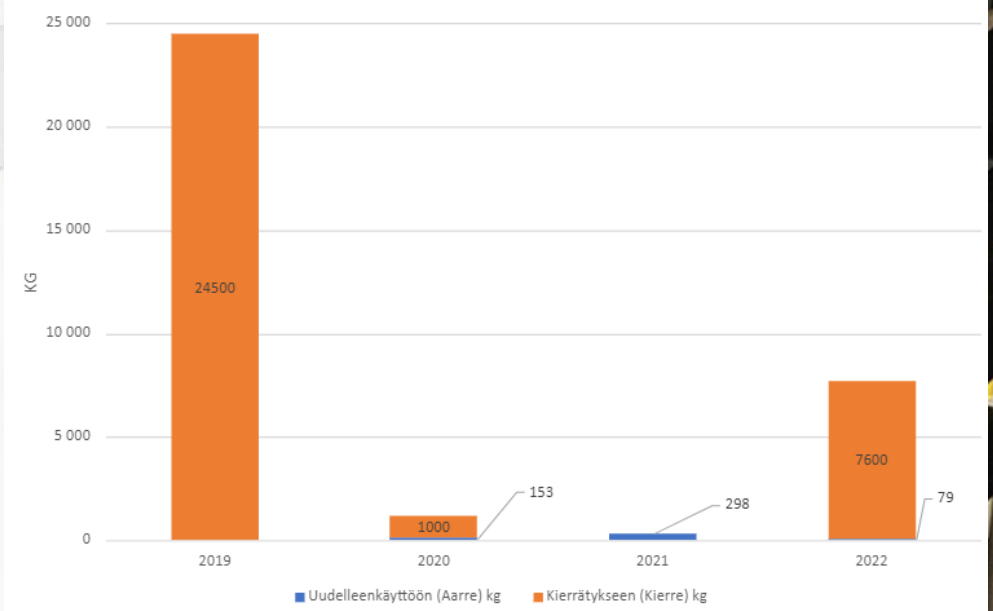
Kierrätykseen 7 679 kg 3,3 %

(Aarre 2020 = 153 kg ja
2021 = 298 kg, 2022 = 79 kg)

Tavoite 2023: 30 % (50 %)* valmistetuista tuotteista päätyy kierrätykseen joko meidän kauttamme tai muuten, esimerkiksi asiakkaan kautta.

Tavoite 2025: 70 % (95 %)* valmistetuista tuotteista päätyy kierrätykseen joko meidän kauttamme tai muuten, esimerkiksi asiakkaan kautta.

Kierrätykseen ohjatut tuotteet



*Suluissa vuoden 2021 luvut.

Hiilineutraalit toiminnot

Mittari: Uusiutuvan energian osuus omassa tuotannossa ja toimipisteissä.

Mittari: CO₂-päästöt per tuotettu vaatetonni.

Tavoitteenamme on olla hiilineutraali oman toimintamme osalta vuoteen 2025 mennessä. Omalla toiminnalla tarkoitamme Suomen toimintojamme sekä omaa tuotantoamme Virossa. Pyrimme tavoitteeseen muun muassa siirtymällä käyttämään uusiutuvaa energiaa tuotannossamme ja toimipisteissämme sekä minimoimalla kuljetusten ja liikkumisen päästöt. Lisäksi kompensoimme ne päästöt, joita emme pysty välttämään.

Suomessa käyttämämme sähkö on jo nyt peräisin uusiutuvista lähteistä lukuun ottamatta kolmen myymälän sähköä. Työsuhdeautoissamme olemme siirtyneet osittain sähköautokantaan; viidestä työsuhdeautostamme kolme on täyssähköautoa, yksi hybridi ja yksi dieselkäyttöinen auto. Aloitimme neuvottelut aurinkopaneelien hankkimisesta Narvan toimipisteeseen ja suunnitelmat tarkentuvat vuoden 2023 aikana.

Energiatehokkuus: olemme suorittaneet energiakatselmuksen vuonna 2019 AX-Suunnittelu Oy:n kanssa Tampereen kiinteistöissä (Yrittäjänkatu 20 ja 24) ja toteuttaneet siinä ehdotettuja loisteputkivalaisimien vaihtoja LED-lamppuihin sitä mukaa, kun lamput on käytetty loppuun. Seuraava katselmus tehdään vuonna 2023.

Energian kulutus 2022

Energiatyyppi	Uusiutuva	Ei-uusiutuva	Yhteensä
Polttoaineet/ diesel	0 MJ (0 litraa)	5,76 GJ (149 litraa)	5,76 GJ
Sähkö	3433,32 GJ (953,6 MWh)	1608,12 GJ (446,7 MWh)	5,041,44 GJ
Lämpö	0 MJ (0 MWh)	4625,02 GJ (1284,7 MWh)	4625,02 GJ
Yhteensä	3433,32 GJ	6238,90 GJ	9672,22 GJ

Kaikki tiedot on saatu sähkölaitoksilta Suomesta ja Virossa.

Tavoitteenamme on olla
hiilineutraali oman
toimintamme osalta
vuoteen 2025 mennessä.

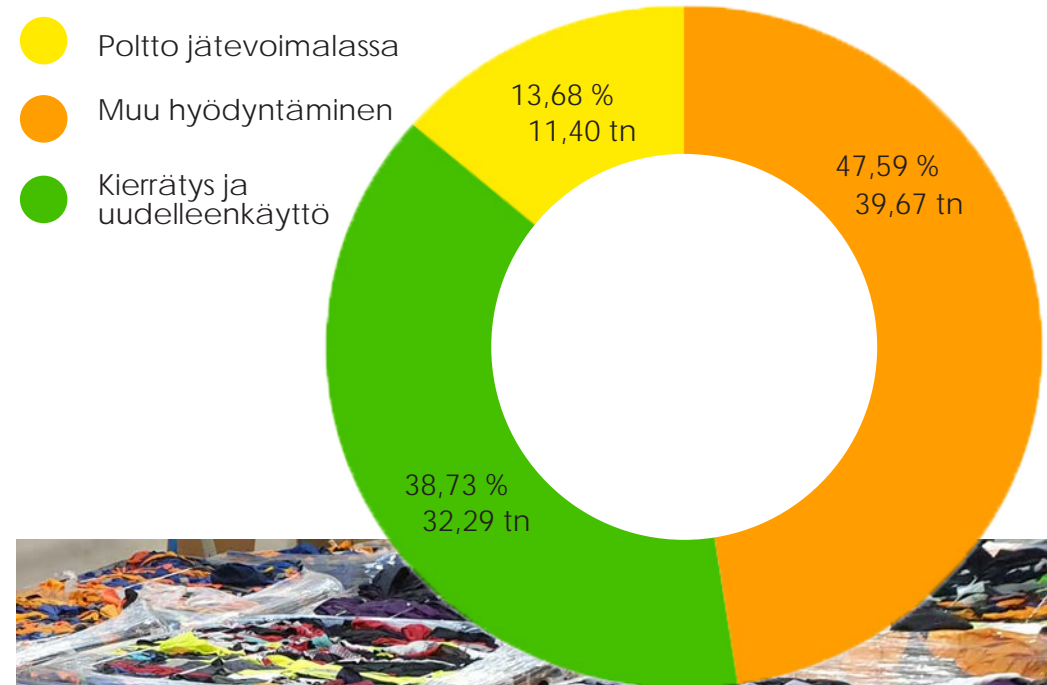
Jätteen tuottaminen toiminnoissamme

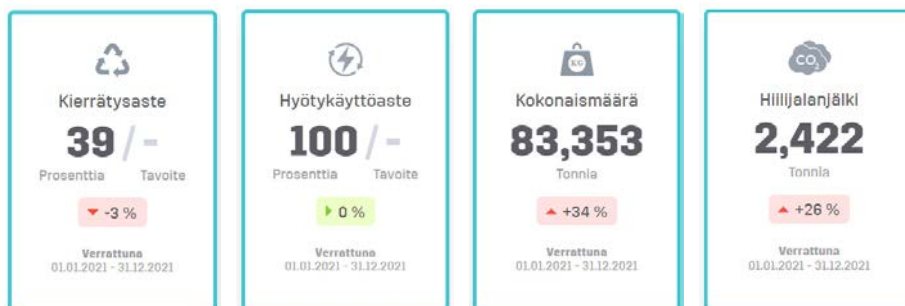
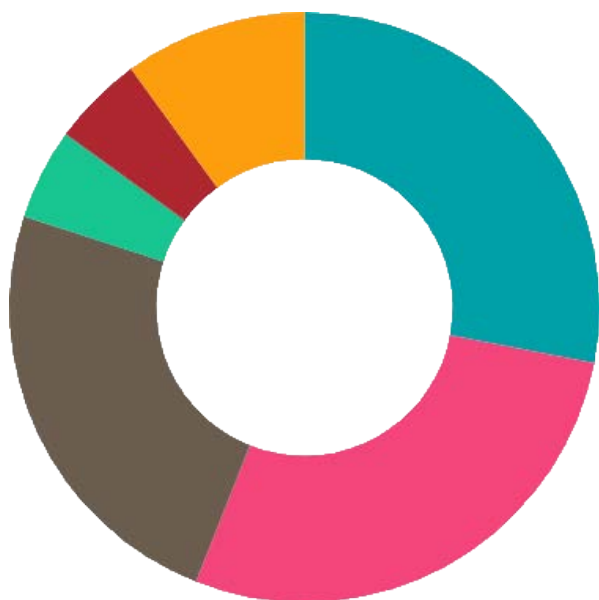
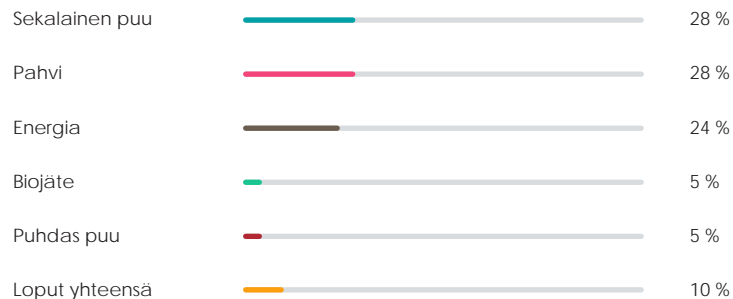
Tuotantoprosessissamme syntyvä jäte on lähinnä leikkuujätettä. Automaattileikkureilla kankaat leikataan niin, että alla on paperikerros, sen päällä tarvittava määrä kangaskerroksia eli laakoja ja näiden päällä vielä ohut muovi. Muovin ja leikkupöydän imun avulla kankaat pysyvät paikallaan leikkuun ajan. Tällä hetkellä tämä jäte käytetään energiaksi, mutta etsimme ratkaisuja sen kierrättämiseen. Muu toiminnastamme tuleva jäte koostuu lähinnä kankaiden, tarvikkeiden ja ostotuotteiden pakkausjätteestä (muovi, puulavat ja pahvi) sekä toimistoista tulevasta paperijätteestä.

Vaarallista jätettä ovat ainoastaan koneiden huoltamisessa ja silkkipainatuksessa käytettävät kemikaalit sekä loisteputkilamput. Niiden määrä jätekertymästä on erittäin pieni (5 kg / 2022).

Kaikki jätteet lajitellaan. Lajitteluohjeet on koulutettu henkilökunnalle ja ne löytyvät sisäisestä viestintäkanavasta. Uusiokäytämme pahvilaatikoita myymälä- ja asiakastoimituksiin. Myymälöiden välisiin lähetyksiin käytämme RePack-kuljetuspusseja. Narvan tehtaasta ja Tampereen varaston välillä käytetään Cliff-kierrätyskomposiitista valmistettuja lavoja.

Seuraamme jätteen määrää, kierrätysastetta ja hyötykäyttösuhdetta L&T:n Ympäristönetti-ohjelmistolla.



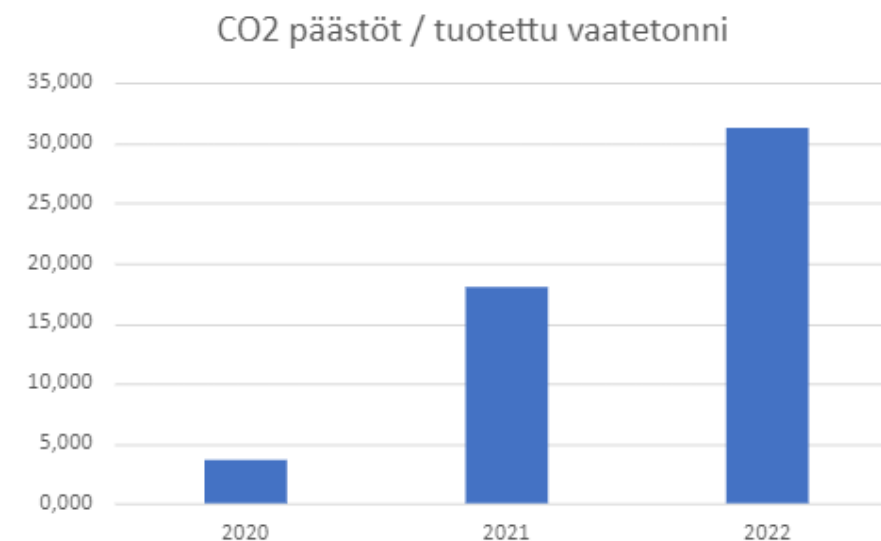


Olemme allekirjoittaneet Suomen Tekstiili & Muoti ry:n lanseeraaman Hiilineutraali tekstiiliala 2035 -sitoumuksen. Sitoumuksen myötä saimme käyttööme tekstiilialalle räätälöidyn hiilijalanjälkilaskurin. Verkkopohjainen laskuri pohjautuu Greenhouse Gas Protocol -standardeihin (GHG Protocol). DNV on validoinut käytetyn laskurin laskentamenetelmät ja tiedonkeruuprosessin. CO2e-kertoimet perustuvat IPCC:n arviointiraporttien GWP-arvoihin, jotka taas perustuvat 100 vuoden aikajänteeseen.

Sitoumukseen liittyneille yrityksille tarjotaan myös koulutusta ja neuvontaa ajankohtaisista ilmastomuutokseen ja päästölaskentaan liittyvistä kysymyksistä.

Kompensoimme vuoden 2022 lentorahdeista, liikematkustuksesta ja kuljetuksista asiakkaille syntyneet päästöt kokonaisuudessaan yhteistyökumppanin kautta. Kompensoitavaa kertyi 80 000 kg CO₂-ekv.

Tulos 2022: 31,24 kg CO₂-ekv / Tuotettu vaatetonni



Vuoden 2022 tuloksemme 7089,67 t (4 144,4t) CO₂ekv

vastaa 688 suomalaisen vuotuista hiilijalanjälkeä

Suurimmat syyt päästöjen nousuun ovat 2020–2021 tarkentunut päästölaskenta (scope 3 päästöt paremmin mukana), lento-rahtien aiheuttama kuljetuspäästöjen nousu ja Posti Green -kuljetusten hiilijalanjäljen lisääminen laskentaan. Aiemmin Posti kompensoi päästöt itse.

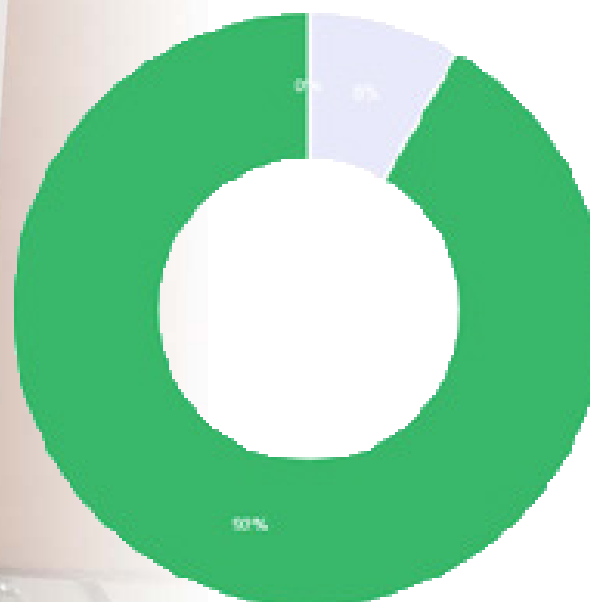
Tulos 2022: Uusiutuvan energian osuus omassa tuotannossa ja toimipisteissä oli 68 % (53 %).

Virosta emme saaneet tietoa, Suomessa 100 %.

Tavoite 2025: Olemme hiilineutraaleja kaikkien omien toimintojemme osalta.

Kuvaus laskennasta ja tuloksista

Päästöt yhteensä 7 089,67 (4 144,42) tonnia CO₂ekv, mikä vastaa 688 (378) suomalaisen vuotuista hiilijalanjälkeä.



- Scope 1: Omat päästölähteet
- Scope 2: Ostoenergia
- Scope 3: Arvoketju / Hankinnat

Scope 1 = 0,48 (0) tonnia

Scope 2: 588,73 (578,0) tonnia CO₂ekv (8 % kokonaispäästöistä)

Scope 3: 6500,46 (3 566,4) tonnia CO₂ekv (92%)

*Suluissa vuoden 2021 luvut.



Vuoden 2022 laskennassa mukana olevat päästöt:

Scope 1 -päästöt

Laskimme mukaan yrityksen pakettiauton dieseltankkausten päästöt. Tieto puuttui vuoden 2021 laskennasta kokonaan.

Scope 2 -päästöt

Mukana Tampere ja Lieto sekä kaikki muut myymälät paitsi Lahden, Seinäjoen ja Turun myymälät (vuonna 2021 suurin osa myymälöistä puuttui). Lisäksi sähkön ja kaukolämmön osalta mukana Narvan ja Viljandin tehtaat.

Suomessa käytämme vain uusiutuvaa energiaa. Koska vuoden 2022 energijakauma ei ollut laskentaa tehtäessä vielä selvillä, olemme laskurissa jakaneet käytetyn energian tasaisesti vesi-, aurinko- ja tuulivoiman kesken. Virossa olemme käyttäneet keskimääräistä sähkön päästökerrointa. Kaukolämmössä on käytetty Tampereen kaukolämmön tuotannon päästökerrointa ja Virossa maakaasulla tuotetun kaukolämmön päästökerrointa. Sähkön ja kaukolämmön osalta OpenCO2.net -laskuri huomioi vain CO2-päästöt, ei muita kaasuja.

Scope 3 -päästöt

Langat, kankaat ja neulokset: Vuoden 2022 laskelmassa on mukana käyttämiemme kankaiden ja neulosten hiilijalanjälki, joka on laskettu kankaiden ja neulosten kuitupitoisuuden kautta. Olemme laskeneet mukaan kaikki vuoden 2022 aikana käytetyt kangasmetrit ja jaamme ne koostumuksen mukaisilla prosenteilla kuiduiksi sekä muutamme metrit kiloiksi kankaan juoksumetripainon mukaan.

Olemme koostaneet taulukosta kuitujen käyttömäärät yhteensä (ks. taulukko seuraavalla sivulla), ja laskurissa on käytetty seuraavien kuitujen määriä: akryyli, elastaani, kierrätyspolyesteri, Lyocell*, polyamidi, polyesteri, puuvilla, kierrätyspuuvilla*, villa ja viskoosi. (* merkittyjä ei ollut vuoden 2021 laskennassa).

Kuitujen osalta päästöt nousivat 31 % edelliseen vuoteen verrattuna. Nousu johtuu siitä, että myös käytetyt kuitukilot nousivat 31 %.

Emme toistaiseksi pysty laskemaan käytettyjen materiaalien päästöjä niiden tuotteiden osalta, jotka ostamme tai valmistamme niin, että toimittaja hankkii kaikki tuotteeseen käytettävät materiaalit. Näitä ostotuotteita oli vuoden 2022 aikana hankituista tuotteista 31 %

Pakkausmateriaalit: Laskemme mukaan käyttämämme pahvi-, muovi- ja puupakkausten (lavat) kilot.

Kuljetukset tehtaalle tai varastoon:

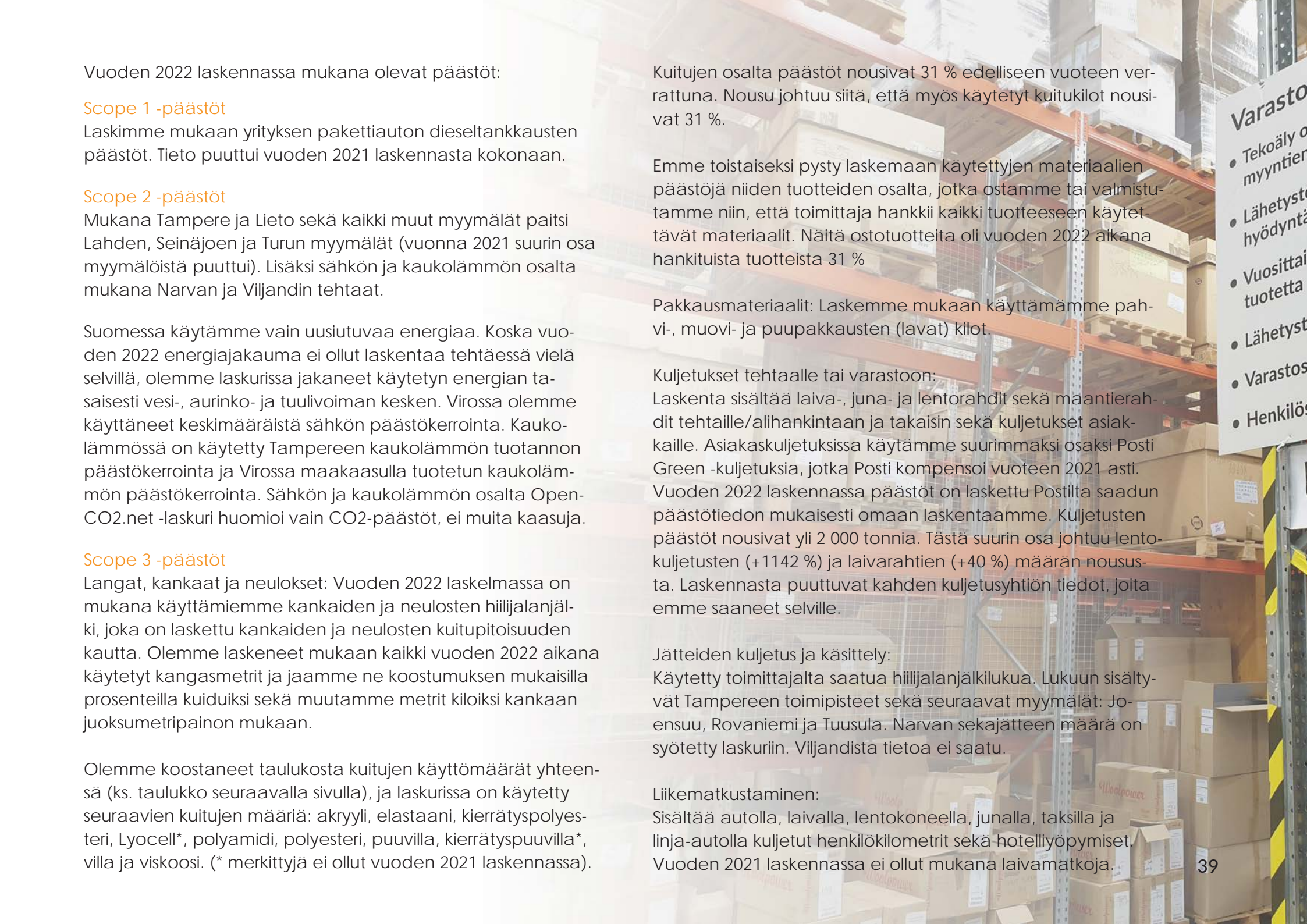
Laskenta sisältää laiva-, juna- ja lentorahdit sekä maantierahdit tehtaalle/alihankintaan ja takaisin sekä kuljetukset asiakkaille. Asiakaskuljetuksissa käytämme suurimmaksi osaksi Posti Green -kuljetuksia, jotka Posti kompensoi vuoteen 2021 asti. Vuoden 2022 laskennassa päästöt on laskettu Postilta saadun päästötiedon mukaisesti omaan laskentaamme. Kuljetusten päästöt nousivat yli 2 000 tonnia. Tästä suurin osa johtuu lentokuljetusten (+1142 %) ja laivarahtien (+40 %) määrän noususta. Laskennasta puuttuvat kahden kuljetusyhtiön tiedot, joita emme saaneet selville.

Jätteen kuljetus ja käsittely:

Käytetty toimittajalta saatua hiilijalanjälkilukua. Lukuun sisältyvät Tampereen toimipisteet sekä seuraavat myymälät: Joensuu, Rovaniemi ja Tuusula. Narvan sekajätteen määrä on syötetty laskuriin. Viljandista tietoa ei saatu.

Liikematkustaminen:

Sisältää autolla, laivalla, lentokoneella, junalla, taksilla ja linja-autolla kuljetut henkilökilometrit sekä hotelliyöpymiset. Vuoden 2021 laskennassa ei ollut mukana laivamatkoja.

- 
- Varasto
 - Tekoöly o myyntien
 - Lähetyst hyödyntä
 - Vuosittai tuotetta
 - Lähetyst
 - Varastos
 - Henkilö

Ekologiset materiaalit

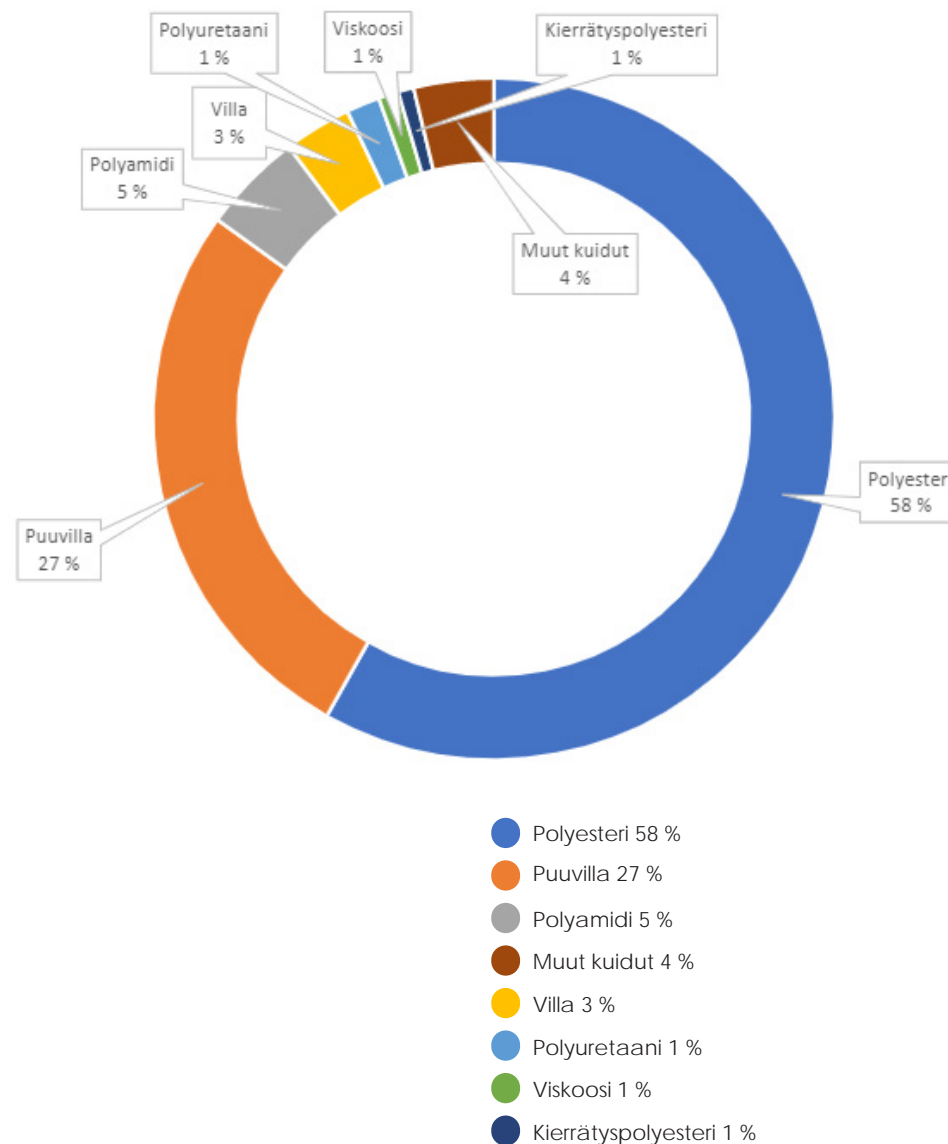
Uusi mittari: Ekologisten materiaalien osuus / Käytetyt materiaalit (kangas ja neulos)

Tulos 2022: Kierrätyspolyesterin osuus on 0,8 % (0,5 %) kaikista materiaaleista ja 1,3 % (0,8 %) käytetystä polyesterikuidusta. Tämän lisäksi vaihdoimme osaan ostotuotteistamme materiaaliksi kierrätyspolyesterin.

Ostimme ja valmistimme vuoden 2022 aikana yhteensä noin 1 134 570 tuotetta. Yksi vaate painaa keskimäärin 0,2 kg, joten yhteensä ostimme ja valmistimme 227 000 kg tuotteita. Kankaita käytimme yhteensä 833 000 metriä (n. 254 000 kg). Nämä kangasmetrit muutettiin koostumuksen ja painon mukaisesti käytetyiksi kuituiksi. Uusiutuvia (luonnon)kuituja oli 31 % kaikista käytetyistä kuituista (puuvilla, villa, viskoosi). Loput kuidut olivat uusiutumattomia. Ostotuotteista tällaista laskentaa ei ole pystytty vielä tekemään.

Tavoitteenamme on tarjota ympäristökestäviä vaihtoehtoja kaikissa tuoteryhmissämme ja lisätä näiden vaihtoehtojen määrää vuosittain. Käytämme kierrätysmateriaaleista valmistettuja ja vastuullisuussertifioituja materiaaleja aina kun mahdollista. Tarkoitamme ympäristökestävillä vaihtoehtoilla muun muassa kierrätysmateriaalista valmistettuja ja vastuullisuussertifioituja materiaaleja. Etenemme kangaslaatu kerrallaan: kaikkiin tuotteisiin, joissa käytetään kyseistä kangasta, vaihdetaan ekologisempi vaihtoehto sitä mukaa kun sellainen on saatavilla. Seuraamme tarkkaan muovipulloista valmistetusta kierrätyspolyesteristä käytävää keskustelua.

2022 aikana leikattujen kangasmetrien kuitujakauma





Kiertotalouden mukainen tuotesuunnittelu

Kiertotalouden mukaisessa suunnittelussa otamme huomioon tuotteen koko elinkaaren. Suunnittelussa pyrimme minimoimaan materiaalien käytön, energian- ja vedenkulutuksen sekä mietimme päästöjä. Suunnittelemme tuotteet niin, että ne ovat helposti huollettavissa ja korjattavissa sekä komponentit helposti kierrätettävissä.

Tuotesuunnittelussamme keskeisintä on tuotteen suunnittelu mahdollisimman pitkäikäiseksi ja monikäyttöiseksi.

Tämä edistää kestävästä kehitystä ja ympäristönsuojelua vähentämällä uusien tuotteiden valmistamisen tarvetta ja tuotteen elinkaaren aikana syntyvää ympäristökuormitusta, erityisesti jätettä, kun vähemmän tuotteita joudutaan hävittämään ja korvaamaan uusilla.

Tuotekehityshenkilökuntamme osallistui LAB-ammattikorkeakoulun vetämiin Kiertotaloussuunnittelu-työpajoihin, joissa tavoitteena oli keskittyä tuotekehityksen haasteisiin vaate palveluna-konseptin näkökulmasta.



Laadukkaat tuotteet kestävät
käytössä pidempään, mikä
vähentää uusien tuotteiden
valmistamisen tarvetta.

Tuotteiden laatu

Ympäristökestävässä prosesseissa tärkeää on tuotteiden laatu. Laadukkaat tuotteet kestävät käytössä pidempään, mikä vähentää uusien tuotteiden valmistamisen tarvetta ja siten myös niiden valmistamisesta aiheutuvaa ympäristökuormitusta. Ympäristökestävien prosessien yhteydessä tuotteiden laatu voidaan myös liittää raaka-aineiden valintaan ja valmistusprosessiin. Valitsemalla ympäristöystävällisiä raaka-aineita sekä käyttämällä energiatehokkaita ja vähemmän päästöjä tuottavia valmistusmenetelmiä voidaan tuotteen ympäristökuormitusta pienentää. Laadukkaat ja kestävät tuotteet vähentävät ympäristökuormitusta ja edistävät kestävästä kulutuksesta.

Sertifioimme 52 suojavaatetta vuonna 2022. Tuotteemme valmistetaan tuote- ja käyttökohtaisesti vaadittavien standardien mukaisesti ja ne täyttävät vaatimukset aina niin materiaalien kuin mallivaatimustenkin osalta. Kaikissa sertifioidussa tuotteissamme on käyttöohjeet tuotteiden turvalliselle käytölle. Lisäksi niille on tehty riskien arviointi ja laadittu EU-vaatimustenmukaisuusvakuutus. Sertifioituja tuotteita on noin 15 % kaikista aktiivisista tuotteistamme (EU-vak n. 450 tuotteella). Tuotetiedoissa mainitaan tuotteen pääraaka-aineen koostumus. Tuotteilta ei vaadita valmistusmaan lisäksi vielä tarkempaa alkuperätietoa, mutta tulossa olevan digitaalisen tuotepassin myötä tietojen ilmoittaminen muuttuu avoimemmaksi ja säädellymmäksi.

Laaturyhmämme keskittyy tuotteiden laatuun ja sen parantamiseen. Ryhmä seuraa asiakasreklamaatioita ja niiden prosessin mukaista käsittelyä sekä takaa reklamaatioiden nopean ja asianmukaisen käsittelyn. Seuraamme reklamaatioiden määrän kehittymistä suhteessa toimitettuihin tuotteisiin. Toimitimme vuonna 2022 1 135 301 tuotetta ja niistä reklamaatioiden osuus oli 0,70 %. Tavoiteosuutemme on 0,60 % tai alle toimitetuista kappaleista.

Keskeisiä sosiaalisen vastuun tunnuslukuja

Vastuullisuuden voimakenttä -mittareiden lisäksi raportoimme eräitä toimialallemme keskeisiä sosiaalisen vastuun tunnuslukuja vuoden 2022 toteutuman mukaisesti. Luvut koskevat Suomen toimipisteitä.

Henkilöstötietoja	2022	2021	2020
Suomen työntekijät	Naisia / Miehiä	Naisia / Miehiä	Naisia / Miehiä
Työntekijät	26 / 8	26 / 8	29 / 10
Toimihenkilöt	40 / 1	35 / 2	49 / 3
Ylemmät toimihenkilöt ilman johtoryhmää	26 / 9	24 / 8	30 / 12
YHTEENSÄ	92 (81 %) / 18 (19 %)	85 (80 %) / 18 (20 %)	108 (78 %) / 25 (22 %)
Ikäjakauma	hlö / %	hlö / %	hlö / %
alle 30	6 / 5	3 / 3	5 / 4
30-40	26 / 22	24 / 21	37 / 27
41-50	38 / 32	42 / 38	48 / 35
51-60	36 / 31	31 / 28	39 / 28
60+	12 / 10	11 / 10	9 / 6
YHTEENSÄ	118	111	138

Henkilöstö työsuhteen mukaan (nollatuntisopimuksilla olevia työntekijöitä ei eritelty)			
Sukupuolijakauma	Naisia / Miehiä	Naisia / Miehiä	Naisia / Miehiä
Vakituisia	95 / 23	89 / 22	108 / 30
Yhteensä (% kaikista työntekijöistä)	118 (90 %)	111 (98 %)	138 (98 %)
Määräaikaisia 13 (10 %)	8 / 5	1 / 1	3 / 0
Yhteensä (% kaikista työntekijöistä)	13 (10 %)	2 (2 %)	3 (2 %)
Kokopäiväisiä 122 (93 %)	95 / 27	86 / 22	105 / 30
Yhteensä (% kaikista työntekijöistä)	122 (93 %)	108 (96 %)	139 (99 %)
Osa-aikaisia 9 (7 %)	8 / 1	4 / 1	2 / 0
Yhteensä (% kaikista työntekijöistä)	9 (7 %)	5 (4 %)	2 (1 %)
Maajakauma	Suomi / Viro	Suomi / Viro	Suomi / Viro
Vakituisen	118 / x	111 / x	138 / x
Määräaikainen	13 / x	2 / x	3 / x
Kokopäiväinen	122 / x	108 / x	139 / x
Osa-aikainen	9 / x	5 / x	2 / x

Työsuhteiden keston keskiarvo

10,8
vuotta

(11,7 vuotta 2021)

x = Virosta emme saaneet eriteltyjä lukuja työsuhteen perusteella vuodelta 2022.

Työntekijöiden vaihtuvuus Suomessa

2022 vaihtuvuus koko henkilöstö

29 %

(sis. vuokra- ja määräaikaiset työntekijät)

(2021 Koko henkilöstö 24 % (sis. vuokra- ja määräaikaiset työntekijät), vakituinen henkilöstö 9 %)

Luvut on ilmoitettu kokoaikaisina työntekijöinä (FTE) ja ne kootaan aina vuosittain toukokuun lopussa, noin puolivälissä raportointikautta. Työntekijöiden lukumäärän vaihtelut raportointikauden aikana ja raportointikausien välillä eivät ole merkittäviä.

Sairauspäiviä yhteensä

Koko vuoden työpäivistä 1288 (882 / 670).

Vuonna 2022 4,3 % kaikista työpäivistä oli sairauspäiviä.

Keskiarvo 10,9 (7,6 / 5,1) tpv/työntekijä

Työtapaturmien määrä

4 (5 / 2) kpl

Työperäisen tapaturman aiheuttamien kuolemantapausten määrä 0

Seurauksiltaan vakavien työperäisten tapaturmien määrä ja suhdeluku (pl. kuolemantapaukset) 0

Kaikki työntekijät sisältyvät tapaturmailmoittamisen piiriin ja riskit ovat yhtäläiset niin organisaation omille työntekijöille kuin esim. vuokratyöntekijöille. Kaikki työtapaturmat ovat sattuneet organisaation omille työntekijöille vuonna 2022.

2022 vaihtuvuus vakituinen henkilöstö

10 %

Parempia Työpäiviä!

*Suluissa vuoden 2021 ja 2020 luvut.



Keskipalkka

Miehet 3 163 (2 929 / 2 896) € / kk ja naiset 2 795 (2 831 / 2 756) € / kk
Keskiarvot laskettu ilman johtoryhmän jäsenten palkkoja.

Palkat	2022	2021	2020
Kuukausipalkat	4 340 000	4 153 969	4 056 530
Tuntipalkat	722 668	691 149	666 579
YHTEENSÄ	5 062 668	4 844 836	4 723 109
Sivukulut	2 075 694	1 986 383	1 936 475
YHTEENSÄ	7 138 362	6 831 219	6 659 584

Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten kattavuus

Tilanne 12/2022: 63,55 % 12/2021: 65,25 %, 12/2020: 64,2 %

Ylemmät toimihenkilöt eivät kuulu työehtosopimuksen piiriin. Ylemmille toimihenkilöille sovelletaan toimihenkilöiden työehtosopimusta soveltuvin osin, esim. lomarahat, yleiskorotukset ja kaikki palkalliset vapaat vastaavat toimihenkilöiden TES:iä.

Kehityskeskustelut (%-osuus koko henkilökunnasta)

Noin 63 % (70 % / 92 %) vuoden 2022 keskusteluista raportoitu henkilöstöosastolle. Kehityskeskusteluja pidetään maaliskuun loppuun saakka.

*Suluissa vuoden 2021 ja 2020 luvut.

Yrityksen käyttämät auditointijärjestelmät

amfori BSCI sekä oma auditointi

Auditoitujen kumppaniyritysten lukumäärä ja auditointien tulokset:
2022 koronapandemian vuoksi ehdittiin toteuttamaan vain yksi oma auditointi.

Tuotantopaikat maittain

Riskimaista tulevien tuotteiden osuus
(amfori BSCI:n riskimaaluokituksen mukaan)

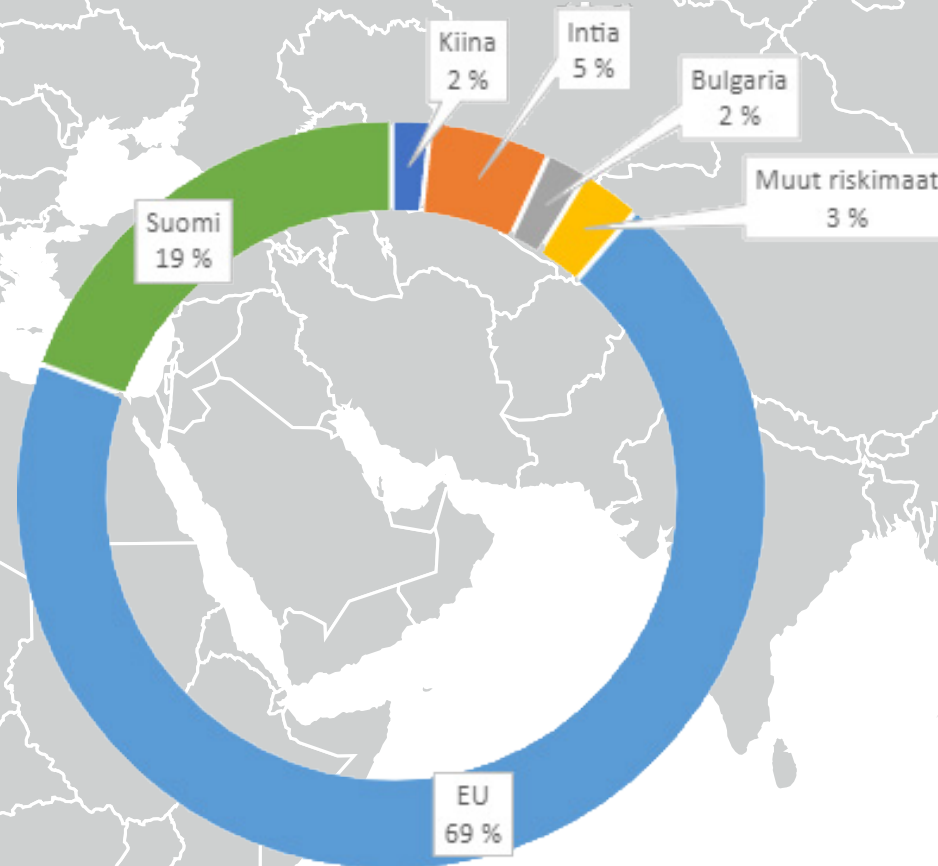
11 %

laskutuksesta tulee riskimaista
(Intia 5 % / Kiina 2 % / Bulgaria 2 % / Muut riskimaat 3 %)

89 %

laskutuksesta tulee matalan riskin maista
(Eu 61 % / Suomi 19 % / Viro 3 % / Muut maat yht 6 %)

Ostettavien ja valmistettavien tuotteiden tuotantomaat 2022



Olellaisten aiheiden hallinta

Olemme tunnistanee toimintamme olellaisten aiheet ISO14001-ympäristöjärjestelmässä tehdyn ympäristövaikutusten tarkastelun kautta sekä yhteistyössä tekstiilialalla pitkään vaikuttaneiden ammattilaisten kanssa käydyissä keskusteluissa. Third Rock Finland Oy:n Sari Kuvaja on myös ollut apuna olellaisten aiheiden tunnistamistyössä.

Palkitseva työ	Vaikutukset	Politiikat ja sitoumukset	Toimenpiteet	Tavoitteet ja mittarit	Sidosryhmien rooli
Hyvinvoiva työntekijä	Merkityksellinen ja mielekäs työ on työhyvinvoinnin perusta. Kun organisaatiossa jokainen tietää oman roolinsa työyhteisössä ja sen vaikutuksen yrityksen toimintaan, saavutetaan asetetut tavoitteet helpommin. Työn vaikutukset kohdistuvat pääasiassa omaan toimintaan.	Koko henkilökunta allekirjoittaa vastuullisuusperiaatteet. ISO9001 ohjaa toimintaa. Hyvän johtamisen pelisäännöt sovittu esihenkilöiden kanssa.	Johtamisen kehittäminen - rohkea organisaatio Esihenkilövalmennus TYHY-ryhmä	eNPS -mittaus 2 kertaa/vuosi Tavoitteena positiivinen tulos (>0) vuonna 2023	
Vastuullinen työnantaja	Syrjintä tai joidenkin työntekijäryhmien sivuuttaminen aiheuttaa henkistä pahoinvointia ja luo negatiivisen kulttuurin yritykseen. Yhtenäinen kulttuuri parantaa työtyytyväisyyttä ja näkyy asiakkaille parempana palveluna.	Toimintamaiden (Suomi ja Viro) lakisääteiset vaatimukset Vastuullisuusperiaatteet syrjimättömyydestä	Syrjimätön rekrytointi Yhdenvertaisuussuunnitelma Yhtenäinen konsernikulttuuri	Osatyökykyisten työllistäminen	Henkilöstö on mukana YTN:n kautta
Työssäoppiminen ja kehittyminen	Olemme työvaatealan ammattilaisia ja pysymällä ajan tasalla sekä oman alamme että asiakkaittemme toimialan kehityksestä pystymme paremmin palvelemaan asiakkaitamme.		Kouluttautumiseen rohkaiseminen Sisäiset koulutukset Aloitteet, kehitysideoit ja poikkeamat	Koulutustunnit/työntekijä/vuosi	Työterveyslaitoksen suojainkoulutukset STJM:n tarjoamat palvelut

Luotettava kumppani	Vaikutukset	Politiikat ja sitoumukset	Toimenpiteet	Tavoitteet ja mittarit	Sidosryhmien rooli
Reilut verkostot	Tekstiiliteollisuuden arvoketjut ovat pitkiä ja riskit työaikalainsäädännön rikkomuksiin kasvavat, jos toimittajille ei anneta tarpeeksi aikaa työn tekemiseen. Ennakoiva toiminta luo luottamusta yhteistyökumppanien välille ja parantaa toimintaa arvoketjussa.	Luotettava kumppani Supplier code of conduct	Ennustamme tarpeita asiakkaiden kanssa ja sitä kautta toimittajille ja alihankkijoille. Sitoutuvat Supplier code of conductin mukaiseen toimintaan.	Ennusteiden oikeellisuus Karkea hankintasuunnitelma jaettu pääalihankkijoille	Asiakkaiden/ tarjouspyyntöjen vaatimukset Toimittaja- ja alihankintayhteistyö
Vastuullinen yritysksalainen	Panostamalla paikallisten yhteisöjen hyvinvointiin vaikutamme myös omien työntekijöidemme hyvinvointiin. Paikallisen yhteisön silmissä parempi työntajamielikuva auttaa uusien henkilöiden rekrytoinnissa.		Lahjoitukset paikallisen yhteisön hyvinvointiin Viestintä		Keskustelu työntekijöiden/ hyväntekeväisyysjärjestöjen kanssa, jotta toimenpiteet osuvat mahdollisimman oikeaan kohteeseen.
Vastuullinen hankinta	Tekstiiliteollisuuden arvoketjut ovat pitkiä ja riskit ihmisoikeus- ja ympäristörikkomuksiin korostuvat erityisesti ketjun alkupäässä. Omille toimittajillemme asettamamme vastuullisuusvaatimukset ja yhteistyö heidän kanssa vaikuttavat pikkuhiljaa koko ketjuun. Työn vaikutukset kohdistuvat erityisesti arvoketjuun.	YK:n Global Compact -toimintaperiaatteet YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus ILO:n Työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia koskeva julistus YK:n Rion ympäristöä ja kehitystä koskeva julistus	Säännölliset auditoinnit Jokaisella vierailulla täytettävät Buyer's check listit Supplier code of conductin Auditointien seuranta	Korjaamme 50 % havaituista työelämäoikeuksien toteuttamiseen liittyvistä epäkohdista.	STJM:n vastuullisuuskoulutukset. Suomen vesistöäsiötiön koulutukset. Amfori BSCI:n jäsenyys ja työkalut
Ympäristökestävä prosessit	Vaikutukset	Politiikat ja sitoumukset	Toimenpiteet	Tavoitteet ja mittarit	Sidosryhmien rooli
Kiertotalouden toteuttaja	Kiertotalouteen perustuvalla liiketoiminnalla vähennämme neitseellisten materiaalien käyttöä. Tuotteen elinkaaren pidentäminen vähentää uusien tuotteiden valmistustarvetta ja sitä kautta päästöjä.		Aarre- ja Kierre-palvelumallit ja niiden kehittäminen Työvaatelainaamo -palvelumalli Kiertotalouden mukainen tuotesuunnittelu	30 % valmistetuista tuotteista päätyy kierrätykseen	Asiakkaiden vastuullisuustavoitteet Tarjouspyyntöjen vastuullisuustavoitteet Yhteistyökumppanit kiertotalousmalleissa
Hiilineutraalit toiminnot	Toimintamme tuottaa kasvihuonekaasupäästöjä, jotka edistävät ilmastonmuutosta. Vaikutukset näkyvät sekä omassa toiminnassa että arvoketjussa.	Hiilineutraali tekstiili- ja muotiala 2035 -sitoumus	Uusiutuvan sähkön käyttö tuotannossa Kuljetuspäästöjen minimointi	Omien toimintojen hiilineutraalius 2025 Toimintaketjun hiilineutraalius 2030 Hiilipositivisuus 2035	Toimittaja- ja alihankintayhteistyö STJM:n koulutukset Henkilöstön jokapäiväiset toimenpiteet
Ekologiset materiaalit	Ekologisten materiaalien käytön kasvattaminen toiminnassamme vähentää toimittajiemme kautta etenkin maankäytön luonto- ja ilmastovaikutuksiamme.		Kierrätyskuitujen käyttäminen Siirtyminen BCI-puuvillan käyttöön	5 % käyttämistämme materiaaleista on ekologisia materiaaleja	Asiakkaiden/ tarjouspyyntöjen vaatimukset Materiaalitoimittajat Kierrätyskuitujen valmistajat

Hallintorakenne

Hallintoelin	Jäsenet	Toimikausi	Muut merkittävät virat ja	Sukupuoli	Merkityksellinen osaaminen	Ikäjakauma	Riippumattomuus	Toimeenpaneovassa	Riippumattomuus
Hallitus Image Wear Oy	Janne Vettenranta	2002-nykyhetki	Omistaja, hallituksen pj	Mies		yli 50	Työssä yrityksessä	X	Omistaja
	Anne Leskelä	2002-nykyhetki	Hallitusammattilainen	Nainen	EU-regulaatio	yli 50	Ei riippuvuutta		
	Timo Hammar	2002-nykyhetki	Hallitusammattilainen	Mies		yli 50	Ei riippuvuutta		
	Kati Tukiainen	2002-nykyhetki	Omistaja, hallituksen pj	Nainen	Vastuullisuus tekstiiliteollisuudessa	yli 50	Työssä yrityksessä	X	Omistaja
Hallitus Image Wear As	Kati Tukiainen	2002-nykyhetki	Emoyhtiön omistaja	Nainen	Vastuullisuus tekstiiliteollisuudessa	yli 50	Työssä emoyhtiössä		Omistaja
	Janne Vettenranta	2002-nykyhetki	Emoyhtiön omistaja	Mies		yli 50	Työssä emoyhtiössä		Omistaja
	Pekka Vettenranta	2002-nykyhetki		Mies		yli 50	Ei riippuvuutta		
Johtoryhmä	Jari Lepistö	2002-nykyhetki	Toimitusjohtaja	Mies		yli 50	Työssä yrityksessä	X	Ylempi toimihenkilö
	Aleksi Heikkilä	2002-nykyhetki	Liiketoimintajohtaja Turvallisuus	Mies		30-50	Työssä yrityksessä	X	Ylempi toimihenkilö
	Erkki Pesonen	2002-nykyhetki	Liiketoimintajohtaja Suurasiakkaat ja myymäläketju	Mies		30-50	Työssä yrityksessä	X	Ylempi toimihenkilö
	Petteri Lindman	2002-nykyhetki	Liiketoimintajohtaja Terveys	Mies		30-50	Työssä yrityksessä	X	Ylempi toimihenkilö
	Anne Koivunen	2002-nykyhetki	Operatiivinen johtaja	Nainen		yli 50	Työssä yrityksessä	X	Ylempi toimihenkilö
	Riikka Roslin	2002-nykyhetki	Tuotekehityspäällikkö	Nainen		30-50	Työssä yrityksessä	X	Ylempi toimihenkilö
	Satu Aalto	2002-nykyhetki	Talousjohtaja	Nainen		yli 50	Työssä yrityksessä	X	Ylempi toimihenkilö
	Kati Tukiainen	2002-nykyhetki	Vastuullisuusjohtaja	Nainen	Vastuullisuus tekstiiliteollisuudessa	yli 50	Työssä yrityksessä	X	Ylempi toimihenkilö

A man and a woman are smiling and standing in front of a blue wall with graffiti. They are wearing high-visibility yellow and grey work jackets and white Petzl helmets. The man is on the left, and the woman is on the right. They are both wearing orange safety gear. The background is a blue wall with graffiti, including a large white number '1' and some other markings.

Oikeisiin töihin!

Code	Indikaattori	Sijainti raportissa	Lisätietoja
2-1	Organisaation perustiedot	s. 3-4	
2-2	Kestävyyseraportoinnin kattamat yksiköt	Image Wearin vastuullisuusraportointi s.8	
2-3	Raportointikausi, julkaisu tiheys ja yhteystiedot	Vastuullista liiketoimintaa koskevat linjaukset s.7 Image Wearin vastuullisuusraportointi s.8	Taloudellisen raportoinnin ja vastuullisuusraportin kattama aikaväli on sama (1.1.2022-31.12.2022). Tämä raportti julkaistiin 7.6.2023.
2-5	Ulkoinen varmennus		Tätä vastuullisuusraporttia ei varmenneta.
2-6	Toiminnot, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	s. 3-4	Ei muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna.
2-7	Henkilöstö	s. 3 Keskeisiä sosiaalisen vastuun tunnuslukuja s.44-45	
2-9	Hallintorakenne, valiokunnat ja niiden kokoonpano	Vastuullista liiketoimintaa koskevat linjaukset s.7	Hallituksessa ei ole valiokuntia/komiteoita. Hallituksessa ei ole aliedustettuja sosiaalisia ryhmiä.
2-12	Hallituksen rooli organisaation merkittävien kestävyysvaikutusten valvonnassa	Vastuullista liiketoimintaa koskevat linjaukset s.7	
2-13	Kestävyysvaikutusten hallinnan vastuunjako	Vastuullista liiketoimintaa koskevat linjaukset s.7	
2-22	Kestävän kehityksen strategiaa koskeva lausunto	Toimitusjohtajan terveiset s.10	
2-24	Toimintaperiaatteiden vieminen käytäntöön	Vastuullista liiketoimintaa koskevat linjaukset s.7	
2-27	Lakien ja säädösten noudattaminen		Ei laki- tai regulaattiorikkomuksia vuonna 2022.
2-28	Jäsenyydet järjestöissä	s. 31	
2-30	Työehtosopimukset	Keskeisiä sosiaalisen vastuun tunnuslukuja s.46	
3-1	Olennaisten aiheiden määrittely	Olennaisten aiheiden hallinta s.48	
3-2	Lista olennaisista aiheista	Olennaisten aiheiden hallinta s.48-49	
3-3	Olennaisten aiheiden hallinta	Olennaisten aiheiden hallinta s.48-49	
301-1	Materiaalien käyttö painon tai määrän mukaan	Ympäristökestävät prosessit s.34 Ekologiset materiaalit s.40	
301-2	Kierrätettyjen materiaalien osuus	Ekologiset materiaalit s.40	
301-3	Uudelleenkäyttö- ja kierrätysjärjestelmiin kerätyt tuotteet ja niiden pakkausmateriaalit	Ympäristökestävät prosessit s.34	
302-1	Organisaation oma energian kulutus	Hiilineutraalit toiminnot s.35	Toiminnassa ei käytetty jäähdytystä tai höyryä, eikä sähköä myyty yrityksestä ulos. Yksi litra dieseliä on 38,66 MJ. (1Lähde: Statcan) Yksi MWh on 3 600 MJ.

306-1	Jätteiden synty ja niihin liittyvät merkittävät vaikutukset	Jätteiden tuottaminen toiminnoissamme s.36	
306-2	Jätteisiin liittyvien merkittävien vaikutusten hallinta	Jätteiden tuottaminen toiminnoissamme s.36	L&T hoitaa jätteiden lajittelun ja kierrätyksen sopimuksen ja lainsäädännön mukaan.
308-1	Uudet toimittajat, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti		Uusia toimittajia ei ole "skriinattu" ympäristökriteerien perusteella.
403-1	Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.19-20	
403-2	Tapaturmien tunnistaminen, riskien hallinta ja vaaratilanteiden tutkinta	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.19-20	
403-5	Työntekijöiden työterveys ja työturvallisuuskoulutus	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.21	
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.21	
403-7	Liiketoimintasuhteiden kautta suoraan organisaatioon liittyvien työterveys ja työturvallisuus vaikutusten ehkäiseminen ja torjuminen	Luotettava kumppani s.25	
403-9	Työhön liittyvät tapaturmat	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.21 Keskeisiä sosiaalisen vastuun tunnuslukuja s.45	Tapaturma- ja loukkaantumisastetta (ratio) ei raportoida sillä työskenneltyjä tunteja ei saatu ulos yrityksen järjestelmistä.
404-2	Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja muutoskoulutusohjelmat	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.21 Työssä oppiminen ja kehittyminen s. 24	
404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	Keskeisiä sosiaalisen vastuun tunnuslukuja s.46	
408-1	Toiminnot ja toimittajat, joilla merkittävä riski lapsityövoiman käytölle	Luotettava kumppani s.25-26	
409-1	Toiminnot ja toimittajat, joilla on huomattava pakko- ja rangaistustyövoiman riski	Luotettava kumppani s.25-26	
414-1	Uudet toimittajat, jotka on arvioitu sosiaalisten vaikutuksiin liittyvien kriteerien mukaisesti.		Uusia toimittajia ei ole "skriinattu" sosiaalisten kriteerien perusteella.
416-2	Tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaikutuksia koskevien säännösten rikkomukset	Ympäristökestävät prosessit s.34	Tuotteiden ja palvelujen terveys- ja turvallisuusvaikutuksia koskevien säännösten ja/tai vapaaehtoisten sääntöjen noudattamatta jättämisistä ei ollut vuonna 2022.
417-1	Vaatimukset liittyen tuoteinformaatioon ja -merkintöihin	Tuotteiden laatu s.43	Lainsäädäntö ei vaadi Image Wearea merkaamaan tuotteen ympäristö- tai sosiaalisia vaikutuksia eikä ohjeita sen hävittämiseen tai käytöstä poistamiselle.
417-2	Tuote- ja palveluinformaatioon ja -merkintöihin liittyvien säännösten rikkomukset		Tuotteiden ja palvelujen tietoja ja merkintöjä koskevien säännösten ja/tai vapaaehtoisten sääntöjen noudattamatta jättämisistä ei ollut vuonna 2022.

image
wear

Parempia Työpäiviä!

imagewear.fi