



imagewear

VASTUULLISUUSRAPORTTI

2023

A stack of light-colored work shirts hanging on hangers. The shirts are neatly folded and stacked, with the top shirt being the most prominent. The background is dark, making the light-colored shirts stand out. The text "Parempia Työpäiviä" is overlaid on the bottom left of the image in a white, cursive font.

Parempia Työpäiviä

Sisällysluettelo

1. Johdanto	4	Toiminnan laatu	36
Toimitusjohtajan terveiset	6		
Image Wearin vastuullisuusraportointi	8	5. Ympäristökestävät prosessit	39
Vastuullista liiketoimintaa koskevat linjaukset	9	Päästölaskenta	40
Vastuullisuuden johtaminen	10	Kuvaus laskennasta ja tuloksista	42
2. Strateginen yritysvastuu Image Wearilla	14	Kiertotalouden toteuttaja	46
Strategisen yritysvastuumme tavoitteet ja tulokset	15	Materiaalitehokas toiminta	48
Olennaisten aiheiden hallinta	16	Ekologiset materiaalit	50
Tavoitteet ja tulokset	18	Kiertotalouden mukainen tuotesuunnittelu	52
3. Palkitseva työ	21	Tuotteiden laatu	53
Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys	22	6. Liitteet	54
Toimenpiteet työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden lisäämiseksi	24	Henkilöstö	54
Vastuullinen työnantaja	25	Tuotanto	58
Työssä oppiminen ja kehittyminen	26	Hallinto	59
4. Luotettava kumppani	28	Jätteet	60
Reilut verkostot	32	GRI indeksi	62
Vastuullinen yrityskansalainen	34		

Johdanto

Image Wear on Suomen johtava ja Euroopan laajuisesti merkittävä työvaatetoimittaja.

Konserniin kuuluvat Tampereella sijaitseva emoyhtiö Image Wear Oy ja Virossa toimiva Image Wear AS. Perheyhtiö on perustettu vuonna 1959.

Vuonna 2023 työllistimme yhteensä 290 (2022: 286) henkilöä, joista Suomessa 134 (2022: 132) ja Virossa 156 (2022: 154) henkilöä.

Konsernin liikevaihto vuonna 2023 oli 31,3 (2022: 30,2) M€. Tulos ennen veroja oli noin -0,95 M€.

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

Palvelemme asiakkaitamme Image Wear Työasupalvelu -myymäläketjun 18 myymälän ja verkkokaupan kautta Suomessa ja yhden myymälän kautta Virossa. Lisäksi suurempia asiakkaita palvelevat avainasiakaspäällikkömme sekä asiakaspalvelutiimimme. Valmistamme tuotteita lähes kaikille toimialoille ja kaikkiin työtehtäviin. Tarjoamme asiakkaillemme myös 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.

Työntekijät 2023

286

Liikevaihto 2023

31,3 M€

Tulos 2023

-0,95 M€

”Image Wear on Suomen johtava ja Euroopan laajuisesti merkittävä työvaatetoimittaja.”



Toimitusjohtajan terveiset

Tapahtuiko mitään vuonna 2023? Teimmekö tarpeeksi ympäristön ja sosiaalisen vastuamme eteen? Näitä kysymyksiä pyörii päässä, kun lukee uutisia ja miettii EU:n tekstiilistrategian vaatimuksia. Saammeko tarpeeksi aikaiseksi ja teemmekö oikeita asioita?

Suomen suurimpana työvaatevalmistajana koemme, että meillä on vastuu olla edelläkävijä ja viedä tekstiilialaa omalta osaltamme parempaan suuntaan. Ja silti tuntuu usein siltä, että tarvomme eteenpäin minimaalisin askelein. Vuonna 2023 otimme kuitenkin taas askeleita eteenpäin. Osallistuimme Sitran rahoittamaan [Circular Design -koulutukseen](#) 50 muun suomalaisyrityksen kanssa. Koulutuksen aikana hahmottelimme tiekarttaa vuoteen 2030, jolloin me - ja toivottavasti moni muukin yritys - olemme jo aidosti uudistava kiertotalouden periaatteilla toimiva yritys. Koulutukseen osallistuivat suunnittelijamme, kehityspäällikkömme ja kehitysjohtajamme, ja heillä kaikilla oli yrityksen sisällä oma kaikuryhmä, jonka kanssa he kävivät jokaisen koulutuspäivän jälkeen läpi oppimiaan asioita. Näin koulutuksen opit etenivät hallituksen, johtoryhmän ja tuotekehitystiimin jäsenille.

Selvitimme aurinkopaneelien käyttöönoton mahdollisuuksia Narvan tehtaallamme. Emme päässeet vielä maaliin, sillä matkalle osui muutama este. Aurinkopaneelien sijaan saimme vaihdettua käyttämämme sähkön vihreäksi sähköksi. Aurinkopaneelikeskustelut jatkuvat vuoden 2024 aikana. Asensimme tehtaan pihaan sähköauton latauspisteen, joka helpottaa Suomesta tehtaalla käymistä sähköautolla.

Sosiaalisen vastuullisuuden osalta otimme käyttöön First Whistle -nimisen ilmoituskanavan vuoden lopulla. Vielä toistaiseksi emme ole saaneet sen kautta yhtään ilmoitusta, mutta toivomme sen madaltavan kynnystä ilmoitusten tekemiseen, väärinkäytöstä epäillessä.

Aivan vuoden lopuksi päivitimme toimintaperiaattemme eli Code of Conductimme vastaamaan amfori BSCI:n Code of Conductia. Tammikuussa 2024 koulutimme hankinnan ja valmistuksen henkilöt uuden CoC:in implementointiin, joka myöhemmin tänä vuonna koulutetaan esihenkilöille. He puolestaan vievät opit eteenpäin tiimeilleen.

Jatkamme askellusta tiekarttamme avulla kohti tulevaisuutta, jossa toimintamme tuottaa maapallolle ja sen kaikille asukkaille - eläimille, kasveille ja ihmisille - enemmän hyvää kuin huonoa.

Hyviä työpäiviä toivottaen

Jari Lepistö



Toimitusjohtaja



”Jatkamme askellusta tiekarttamme avulla kohti tulevaisuutta, jossa toimintamme tuottaa maapallolle ja sen kaikille asukkaille enemmän hyvää kuin huonoa.”

Image Wearin vastuullisuusraportointi

Image Wearin vastuullisuusraportoinnin tavoitteena on lisätä asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja muiden sidosryhmien tietämystä Image Wearin vastuullisuustyöstä sekä kertoa raportointivuoden edistysaskeleista ja uusista kehittämiskohteista. Julkaisemme raportin vuosittain, ja vuoden 2023 raportti on järjestyksessään yhdeksäs. Raportoimme myös Image Wearin hiilijalanjäljen, joka on laskettu Open CO2net -laskurilla.

Raporttimme rakenne ja sisältö noudattavat vuonna 2023 päivittämäämme vastuullisuusohjelmaa.

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

Vastuullisuusohjelmamme mukaisten mittareiden lisäksi raportoimme toista kertaa GRI (Global Reporting Initiative) -standardien with reference to -tason mukaisesti parantaaksemme raportointimme luotettavuutta sekä vertailtavuutta. 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. Image Wear raportoi EU:n kestävyysraportointidirektiivin mukaisesti tilikaudesta 2025 alkaen, ja valmistelut raportoinnin kehittämisestä tähän suuntaan aloitetaan vuoden 2024 aikana.

Otamme mielellämme vastaan kysymyksiä tai kommentteja vastuullisuusraportistamme:

Kati Tukiainen

kati.tukiainen@imagewear.fi



Vastuullista liiketoimintaa koskevat linjaukset

Omat toimintaperiaattemme (Code of Conduct) perustuvat YK:n Global Compactin sekä amfori BSCI:n toimintaperiaatteisiin. Toimintaperiaatteissamme 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 [verkkosivuiltamme](#).

Koko henkilökuntamme sekä kaikki toimittajamme ja alihankkijamme sitoutuvat toimimaan näiden periaatteiden mukaisesti allekirjoittamalla toimintaperiaatteen työsopimuksen tai yhteistyösopimuksen alkaessa. Päivitimme toimintaperiaattemme vuoden 2023 aikana ja vuonna 2024 aloitamme niiden jalkauttamisen sekä henkilökunnalle että toimittajillemme. Toimintaperiaatteen on laadittu kehitysjohtajan toimesta, ja ne on hyväksytetty johtoryhmässä.

Vastuullisuuden johtaminen

Toimintaamme johtaa hallitus, joka muodostuu kahdesta omistajasta ja kahdesta ulkopuolisesta jäsenestä. Hallituksen puheenjohtaja on toinen omistajista. Hallituksen ulkopuoliset jäsenet valitaan yrityksen strategisten painopisteiden mukaan niin, että heidän osaamisensa tukee strategian saavuttamista. Kaikki hallituksen jäsenet raportoivat vuosittain muista hallituspaikeistaan ja mahdollisista eturistiriidoista lähipiirillistauksella. Hallitusten jäsenten omat muut merkittävät roolit raportoidaan muun muassa tässä vastuullisuusraportissa hallintorakenteen kuvauksen yhteydessä. Raportointikaudella ei ole ilmennyt merkittäviä eturistiriitoja.

Koska olemme perheyritys, jolla on vain kaksi omistajaa, omistajajäsenet ovat kuuluneet hallitukseen koko omistaja-aikansa. Hallitus arvioi toimintaansa vuosittain itsearvioinnilla sekä yrityksen eri osa-alueiden toimintaa yrityksen kuntokortin avulla. Arviointien perusteella tarvetta merkittäville toimenpidemuuksille ei havaittu. Hallituksen jäsenille maksetaan kiinteä kokouspalkkio.

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

Johtoryhmän jäsenille maksetaan kiinteä kuukausipalkka ja

he ovat mukana koko yrityksen henkilökuntaa koskevassa tulospalkkiojärjestelmässä. Tulospalkkiojärjestelmä jakautuu kahteen osaan, yrityskohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta maksettavaan yrityksen tulokseen sidottuun palkkioon sekä osastokohtaiseen kiinteään palkkioon. Toimitusjohtaja tekee hallitukselle vuosittain ehdotuksen johtoryhmän ja henkilöstön tulospalkkiosta ja hallitus hyväksyy mallin.

Vuoden 2023 aikana kaikki hallituksen ja johtoryhmän jäsenet osallistuivat [Circular Design -koulutukseen](#) välillisesti ns. sisäisen kaikuryhmätyöskentelyn kautta. Koulutukseen osallistuivat kehitysjohtaja, kehityspäällikkö ja suunnittelija, joilla kaikilla oli oma kaikuryhmänsä. Näin saimme kiertotaloustietoisuutta nostettua läpi organisaation.

Hallitus ja johtoryhmä käsittelevät yrityksen toiminnan riskejä ja toiminnasta mahdollisesti aiheutuvia ympäristö- ja ihmisoikeusriskejä erillisissä kokouksissa kerran vuodessa. 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. Vuoden 2023 lopulla käyttöönotetun ilmoituskanavan kautta tulevat ilmoitukset ilmoitetaan välittömästi toimitusjohtajalle tiedoksi ja raportoidaan hallitukselle. Vastuullisuusraportin ilmestyessä ei ole vielä tullut yhtään ilmoitusta.

Hallintorakenne on kuvattu sivulla 59. Hallituksella ei ole erillisiä valiokuntia.



”Hallitus ja johtoryhmä käsittelevät yrityksen toiminnan riskejä ja toiminnasta mahdollisesti aiheutuvia ympäristö- ja ihmisoikeusriskejä erillisissä kokouksissa kerran vuodessa.”

Vastuullisuustyötämme ohjaavat yritysvastuumme kärkiteemat



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.

MISSIO

HELPOTAMME AMMATTILAISEN ARKEA



VISIO

Parempia Työpäiviä

TOIMINTAAMME OHJAAVAT ARVOT

VASTUULLISUUS
AMMATTIMAISUUS
KEHITTÄMINEN

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 strategisessa vastuullisuudessa tärkeää 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.

2018

*Vastuullisuusohjelman päivitys

*Vastuullisuustyön liiketoimintalähtöiset painopisteet ja tavoitteet

*Kiertotalous ja siihen perustuvat liiketoimintamallit

2019

*Vastuullisuustavoitteiden yhdistäminen liiketoimintamme vuoteen 2022 ulottuvaan strategiaan

*Vastuullisuustyön mittareiden tarkennus

2023

*Konsernin pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden päivitys

*Vastuullisuustavoitteiden tarkennus

*Tiekartta uudistavan liiketoiminnan yritykseksi 2035

Strategisen yritysvastuun tavoitteet ja tulokset

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

ASIAKASTYYTYVÄISYYS
Mittari: NPS

VASTUULLINEN HANKINTA
Mittari: 80% merkittävistä toimittajista on sitoutunut Code of Conductiin

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 suositteluindeksi, jossa työntekijä vastaa asteikoilla 0-10 kysymykseen: "Kuinka todennäköisesti suosittelet tätä yritystä työpaikkana ystävällesi tai kollegallesi?"

Oleannaisten aiheiden hallinta

Olemme tunnistaneeet toimintamme oleannaiset 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 oleannaisten aiheiden tunnistamistyössä.

Luotettava kumppani	Vaikutukset	Politiikat ja sitoumukset	Toimenpiteet	Tavoitteet ja mittarit	Sidosryhmien rooli
Asiakastyytyväisyys	Olemme olemassa asiakkaittamme varten ja haluamme tuottaa heille parempia työpäiviä vuoden jokaisena päivänä. Siksi asiakkaiden tyytyväisyys on meille tärkeä asia.	Luotettava kumppani	Työskentelemme tiivistä asiakkaitemme kanssa ja seuraamme asiakastyytyväisyyttä joka viikko 1/52-osalle asiakkaista lähtevällä asiakastyytyväisyyskyselyllä. Lisäksi suurimmille asiakkaille tehdään oma kysely erikseen.	NPS 60 vuoteen 2028 mennessä.	Asiakastarpeet.
Reilut verkostot	Tekstiiliteollisuuden arvoketjut ovat pitkiä ja riskit työaikalainsäädännön rikkomuksiin kasvavat, jos toimittajille ei anneta tarpeeksi aikaa työn tekemiseen. Ennakova 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 pääalihakijoille	Asiakkaiden/ tarjouspyyntöjen vaatimukset Toimittaja- ja alihankintayhteistyö
Vastuullinen yritys-kansalainen	Panostamalla paikallisten yhteisöjen hyvinvointiin vaikutamme myös omien työntekijöittemme hyvinvointiin. Paikallisen yhteisön silmissä parempi työantajamielikuva 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 perusperiaatteita ja -oikeuksia koskeva julistus YK:n Rion ympäristöä ja kehitystä koskeva julistus YK:n Korruption vastainen yleissopimus	Säännölliset auditoinnit Jokaisella vierailulla täytettävät Buyer's check listit Supplier code of conductit Auditointien seuranta	80 % merkittävistä toimittajista allekirjoittaa uuden CoC:n. Korjaamme 50 % havaituista työelämäoikeuksien toteuttamiseen liittyvistä epäkohdista.	STJM:n vastuullisuus-koulutukset. Suomen vesistöjäsihtöön koulutukset. Amfori BSCI:n jäsenyys ja työkalut

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 2024. Tavoite 2024: 90 % henkilöstöstä allekirjoittanut uudistetun CoC:n!	
Vastuullinen työnantaja	Syrjintä tai joidenkin työntekijäryhmien sivuuttaminen aiheuttaa henkistä pahoinvointia ja luo negatiivisen kulttuurin yritykseen. Yhtenäisen kulttuuri parantaa työtyytyväisyyttä ja näkyy asiakkaille parempana palveluna.	Toimintamaiden (Suomi ja Viro) lakisäätöiset 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 kehityksestä pystymme paremmin palvelemaan asiakkaitamme.		Kouluttautumiseen rohkaiseminen Sisäiset koulutukset Aloitteet, kehitysideat ja poikkeamat	Koulutustunnit/työntekijä/vuosi	Työterveyslaitoksen suojauskoulutukset STJM:n tarjoamat palvelut

Ympäristökestävät 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	20 % valmistetuista tuotteista päätyy kierrätykseen	Asiakkaiden vastuullisuustavoitteet Tarjouspyyntöjen vastuullisuustavoitteet Yhteistyökumppanit kiertotalousmalleissa
Hiilineutraalit toiminnot	Toimintamme tuottaa kasvi-huonekaasupäästöjä, 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 Hiiliposiitivisuus 2035	Toimittaja- ja alihankintayhteistyö STJM:n koulutukset Henkilöstön jokapäiväiset toimenpiteet
Ekologiset materiaalit	Ekologisten materiaalien käytön kasvattaminen toiminnassamme vähentää toimittajiemme kautta etenkin maankäytön luonto- ja ilmasto-vaikutuksiamme.		Kierrätyskuitujen käyttäminen Siirtyminen BCI-puuvillan käyttöön	5 % käyttämistämme materiaaleista on ekologistia materiaaleja	Asiakkaiden/ tarjouspyyntöjen vaatimukset Materiaalitoimittajat Kierrätyskuitujen valmistajat

Tavoitteet ja tulokset

Strateginen aihe		Tehtävä	mittari	2023 tavoite	2023 tulos	2028 tavoite
Palkitseva työ	Arvostamme työntekijöitämme ja tarjoamme heille turvallisen työpaikan, kehittävän työyhteisön sekä miellyttävät työskentelyolosuhteet. Olemme syrjimätön, tasa-arvoinen työpaikka, ja kehitämme yhtenäistä osallisuuden kulttuuria koko konsernille.	Hyvinvoiva työntekijä	eNPS	0	-17 (ensimmäinen konsernitulos, aikaisemmin vain Suomen yhtiön osalta mitattu)	40
		Vastuullinen työnantaja	Osatyökykyisten työllistäminen	9 hlöä	30 hlöä	40 hlöä
		Työssä oppiminen ja kehittyminen	Koulutustunnit / työntekijä / vuosi	Määrittelemme mittarin ja tavoitteen, kun saamme koulutustunnit HRM-järjestelmään vuonna 2024		
Luotettava kumppani	Luomme parempia työpäiviä yhteistyössä asiakkaidemme ja kumppaneidemme kanssa. Helpotamme asiakkaidemme työvaatteiden hankintaa, huoltoa ja kierrätystä sekä tarjoamme heille kestäviä vaihtoehtoja. Teemme tavarantoimittajien ja alihankkijoiden kanssa reiluja sopimuksia. Varmistamme auditoinneilla, että myös tavarantoimittajat ja alihankkijat ovat reiluja omille työntekijöilleen ja ympäristölle. Osallistumme yhteisöjen hyvinvoinnin rakentamiseen siellä, missä toimimme.	Asiakastyytyväisyys	NPS	20	Uusi tavoite	60
		Vastuulliset toiminta-periaatteet	60% merkittävistä toimittajista allekirjoittanut CoC:n	Uusi tavoite	Uusi tavoite	100 % merkittävistä toimittajista allekirjoittanut CoC:n
		Vastuullinen yrityskansalainen	Lahjoitus paikalliselle yhteisölle	Lahjoitimme Narvan kaupungin sosiaaliviraston kautta 70 paria rullaluistimia vähävaraisten perheiden lapsille		
		Reilut verkostot	Myyntiennusteiden oikeellisuus toteutuneesta myynnistä	70 % ennusteista oikein	64 %	Ei tavoitetta, tämä tavoite poistuu vuonna 2024
		Vastuullinen hankinta	Yhteistyö auditoinneissa havaittujen epäkohtien korjaamiseksi	50 % epäkohdista korjattu	"0 % (emme tehneet seurantaa)"	Ei tavoitetta, tämä tehtävä poistuu vuonna 2024
Ympäristökestävät prosessit	Mielestämme yrityksen menestys perustuu kiertotalouden periaatteisiin eli ilmastokestävään ja resurssija säästävään liiketoimintaan. Haluamme olla tulevaisuudessa aidosti hyvää tekevä yritys sekä vastata asiakkaittemme ja yhteiskunnan odotuksiin.	Hiilineutraalit toiminnot	Uusiutuvan energian osuus omassa tuotannossa ja omissa toimipisteissä	100 %	95,90 %	100 %
			CO2-päästöt per tuotettu vaatetonni	Ei tavoitetta	42,85 kg CO ₂ -ekv	Ei määritelty
		Kiertotalouden toteuttaja	Käytettyinä palautuneiden tuotteiden osuus valmistetuista tuotteista	30 %	4,50 %	20 %
		Ekologiset materiaalit	Ekologisten materiaalien osuus käytetyistä materiaaleista (kangas ja neulos)	5 %	0,67 %	5 %

- Ekologinen materiaali on määritelty sellaiseksi, joka on valmistettu luonnonvaroja säästäen, materiaali on kierrätettävissä uudestaan, sisältää kierrätettyjä, biopohjaisia tai vastuullisuussertifioituja kuituja.
- Kaikki mittarit käydään läpi vuonna 2024 tehtävän kaksoisolennaisuusarviointin yhteydessä ja ne saattavat muuttua prosessin jälkeen.



”Olemme syrjimätön, tasa-arvoinen työpaikka ja kehitämme yhtenäistä osallisuuden kulttuuria koko konsernille.”

Image Wear

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

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. Merkityksellisyden tunnetta lisää kokemus työn arvokkuudesta.

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

Hyvinvoiva työntekijä

Mittari: eNPS

Tulos: Syyskuussa 2023 tehdyn kyselyn tulos oli -17 (2023 ensimmäinen koko konsernin tasolla tehty kysely, mukana jakelussa kaikki Suomen ja Viron työntekijät).

Otimme vuonna 2021 käyttöön eNPS-suositeluindeksin selvittääksemme työntekijöidemme halukkuutta suositella Image Wearia työpaikaksi. Toteutamme kyselyn vuosittain helmikuussa ja elokuussa. Vuoden 2023 tuloksissa suurimmat esteet suosittelukselle olivat koettu palkkaepätasa-arvo sekä kiire ja lisääntynyt työmäärä. Positiivisina asioina nostettiin hyvää tiimi- ja työyhteisöhenkeä sekä yhtiön vakavaraisuutta ja vastuullista toimintaa.

Henkilöstömme hyvinvoinnin parantaminen on meille strateginen kehitystehtävä ja olemme päässeet siinä hyvään alkuun. Määrittelimme hyvän johtamisen periaatteet loppuvuodesta 2021. Kehitimme johtamista ja esihenkilötyötä yhteistyössä Sitomon kanssa koko vuoden 2022 ajan ja näitä Sitomon koulutuksia jatkettiin vielä vuonna 2023. Pyrimme luomaan rohkean organisaation kulttuuria. Tavoitteenamme on, että eNPS-indeksi olisi 40 uuden strategiakauden lopussa, vuonna 2028.

Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys

Henkilökunnan suositteluindeksin (eNPS) lisäksi kartoitamme uutta laajempaa menetelmää henkilöstölle suunnatun hyvinvointikyselyn toteutukseen. Laajemmalla kyselyllä haluamme löytää ne asiat, joiden avulla työhyvinvointi ja -tyytyväisyys aidosti paranevat.

Olemme luoneet yhdessä työsuojelutoimikunnan, työhyvinvointiryhmän sekä työterveyspalvelutarjoajan kanssa työterveyden ja -turvallisuuden toimintatavat, jotka kattavat koko henkilöstömme sekä vuokratyöntekijämme lakien sallimissa rajoissa. Vuokratyöntekijät ovat lisäksi oman työnantajansa hyvinvointipalveluiden piirissä. Toimintatapojen ja niiden sisäisten arviointien avulla varmistamme kaikkien työterveyteen sekä -turvallisuuteen liittyvien määräysten ja lainsäädännön noudattamisen. Järjestelmä auttaa meitä myös parantamaan työhyvinvointia sekä pidentämään työuria. Yhteistyökumppaneistamme Mehiläinen tarjoaa lakisääteisen ammatillisen työterveydenhuollon. Työterveyspalveluissa noudatamme Suomen ja Viron paikallista lainsäädäntöä.

Suomessa kaikki työntekijät kuuluvat työterveyden piiriin. Samoin Virossa kaikilla on lain velvoittamat työterveyspalvelut. Työterveyspalveluista pystytään viestimään työntekijöiden omalla äidinkielellä ja työterveyspalveluihin pääsy on järjestetty kaikille työntekijöille helpoksi.

Työturvallisuuteen liittyen meillä on käytössä Pohjola-riskienhallintasovellus. Pohjola-Riskienhallintaa käytetään riskihavaintojen ilmoittamiseen, seurantaan ja tilastointiin. Lisäksi riskienhallintapalvelua käytetään vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Kirjaamme sovellukseen kaikki riskit työsuojelupöytäkirjojen mukaisesti työsuojelukävelysten ja riskikartoitusten pohjalta. Tunnistamme työhön liittyvät vaarat ja arvioimme riskejä rutiininomaisesti ja ei-rutiininomaisesti. Toimimme koko konsernissa lakisääteisten vaatimusten mukaisesti. Lisäksi lainsäädännön vaatimusten ylittäviä työturvallisuustoimenpiteitä on otettu kattavasti käyttöön Suomessa vuonna 2023. Tällä hetkellä riskienhallintasovelluksesta puuttuu enää yksi myymälä.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu kolme henkilöä ja sitä johtaa työsuojelupäällikkö. Työsuojeluvaltuutetut ovat mukana työsuojelun valvontalain mukaisesti. Toimitusjohtaja osallistuu ajoittain kokouksiin. Työsuojelutoimikunta kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Ryhmän jäsenet käyvät tarpeen mukaan työsuojelu- ja turvallisuuskoulutuksissa. Työnantaja vastaa työntekijöiden työturvallisuudesta sekä päättää tavoitteista, linjauksista ja resursseista. Työsuojelutoimikunta tunnistaa häiriöitä ja tekee kehittämissuunnitelmia. Esihenkilöt vastaavat esim. perehdytyksestä ja huolehtivat, että työturvallisuus toteutuu. Esihenkilöt voivat käyttää toimikuntaa apuna työturvallisuuden edistämässä. Työntekijöiden velvollisuus on noudattaa työnantajan määräyksiä sekä huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta.

Arvioinnin toteuttamisesta vastaa työnantaja. Työsuojelutoimikunta organisoii arvioinnit yhdessä esihenkilöiden kanssa ja kiertää kaikki tilat vähintään kerran vuodessa. Tehdaskierroksella on mukana osaston esihenkilö. Kierroksella keskustellaan työntekijöiden kanssa, ja tehdyt huomiot ja havainnot kirjataan ylös.

Mehiläinen tekee työpaikkakäyntejä ja tuo esiin erityyppisiä mahdollisia riskipaikkoja. Kirjaamme kaikki havaitut epäkohdat ja pyrimme korjaamaan ne mahdollisimman pikaisesti. Tarpeista teemme kiinteistöhuollolle 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 on linkitetty Pohjola Riskienhallintapalveluun. Riskihavainnon voi tehdä halutessaan anonymisti. Kaikki esihenkilöt ja työsuojelutoimikunta seuraavat ilmoituksia. Työsuojelutoimikunta palkitsee työturvallisuutta edistäviä havaintoja. Työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin kuuluvat kaikki Image Wearin työntekijät.

Vaaroista ja vaaratilanteista voi ilmoittaa joko ennakoivasti riskihavaintona tai Läheltä piti -ilmoituksena. Riskihavainnon voi tehdä QR-koodin lisäksi nettiosoitteen 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. Kirjauksen voi myös tehdä paperisella lomakkeella, joka toimitetaan esihenkilölle. Lomake löytyy SharePointista sekä tulostettuna ilmoitustauluilta. Kaikilla on oikeus siirtyä toisiin tehtäviin tilanteen niin vaatiessa - näin varmistamme työntekijöiden hyvinvoinnin. Laatujärjestelmämme ISO9001-auditoinneissa varmistamme riskienarviointiprosessien laadun ja jatkuvan parantamisen. Vahinkoilmoitustemme ja turvallisuushavaintojen perusteella yleisimmät riskit vuonna 2023 olivat liukastuminen piha-alueella, kompastuminen tai kaatuminen, sekä 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 riittävästi kuulosuojaimilla. Työterveys järjestää heille kuulotestauksen tietyin väliajoin. Riskejä aiheuttavia vaaratekijöitä ovat kemikaalit ja mm. trukkit. 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 työkalvereihin sekä tauottamaan työtään. Ensiapukoulutuksen hätäEA (8 h) tai EA1 käy noin 5 % henkilöstöstä, yksi henkilö jokaisesta tiimistä, isommista tiimeistä useampia.



Toimenpiteet työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden lisäämiseksi

Yleinen maailmantilanne on aiheuttanut haasteita työhyvinvoinnille. Olemme pyrkineet tukemaan henkilökuntaa entistä enemmän hyvinvoinnin ylläpitämisessä, ja olemme keskustelleet avoimesti jaksamisesta sekä erilaista tukimuodoista jaksamisen parantamiseksi.

Työhyvinvointiryhmä koostuu seitsemästä eri henkilöstötiimien 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. Hammasmehiläisen palveluita tai muita hyvinvointietuja. Vuonna 2023 jatkoimme toimipisteissämme hybridimallilla, jossa kaikkien etätyöläisten tuli olla vähintään kaksi päivää viikosta toimistolla.

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

Vastuullinen työnantaja

Mittari: Osatyökykyisten työllistäminen (mittari arvioidaan uudelleen vuoden 2024 aikana)

Vaikka noudatamme lakisääteisiä työnantajavelvoitteita ja pyrimme vastuullisuusperiaatteidemme mukaisesti toimimaan reilusti ja eettisesti, olemme sitä mieltä, että vastuullisen työnantajan tulee tehdä enemmän. Haluamme edistää monimuotoisuutta ja moniarvoisuutta työyhteisössämme. Yksi toimenpiteemme 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, markkinoinnissa ja asiakaspalvelussa. Vuonna 2023 harjoittelijoita on ollut viisi, lisäksi yksi työssäoppija ja Tampereen seudun ammattiotopisto Tredulta on ollut viisi henkilöä tekemässä opintoihinsa liittyviä harjoitteluita, yhteensä 11 henkilöä. Tuetussa työtoiminnassa on ollut yksi henkilö. Koulutamme meille uusia osajia myös oppisopimuksella.

[Cliff-penkki](#) kokoamisessa meillä on yhteistyökumppanina yhteiskunnallinen yritys Tampereen Sarka. Sarka on välityömarkkinoiden työnantaja, joka tarjoaa työllistämiskasvoja vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville sekä rajoitetussa määrin työmarkkinoiden ulkopuolella oleville henkilöille. Sarkan työntekijät kokoavat penkit, ellei asiakkaamme halua käyttää omia, paikallisia yhteiskunnallisia yrityksiä.

Tulos 2023: Työllistimme 4 osatyökykyistä henkilöä Suomessa ja 26 henkilöä Virossa (tavoite oli 35 hlöä).

Tavoite 2024: Tarkistamme uudelleen mittaristoja ja päivitämme tavoitteen.

Työssä oppiminen ja kehittyminen

Mittari: Koulutustunnit/työntekijä/vuosi

Järjestelmät eivät tukeneet vielä tarpeeksi kattavasti koulutustuntien seurantaan 2023. Kehitystyötä jatketaan vuonna 2024. 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, kaikille avoimia tai tietyille ryhmälle kohdennettuja koulutuksia kuten sisäisiä IW SisKo -koulutuksia. Täydennämme HRM-järjestelmään lähivuosina vapaaehtoisia koulutustietoja pala kerrallaan.

Olemme pitäneet imagewearilaisten sisäisiä koulutuksia (SisKo) vuonna 2023 yhteensä 11 kertaa. IW SisKojen teemoina ovat olleet mm. ERP-koulutukset, vastuullisuus, PowerBI-kertaus, tito-prosessi, kiertotalouspalvelumallit, verkkokauppa, mittamuutokset ja -tilaukset, defibrillaattorin käyttökoulutus, kassakoulutus ja Whistleblow-ilmoituskanava. Lisäksi Ilmarinen on pitänyt koulutuksen työkykyjohtamisesta. Henkilöstömme suojainasiantuntijakoulutuksia on uusittava 5 vuoden välein, ja muutamia uusintoja ja uusia tutkintoja tehtiin myös vuonna 2023.

Pakollisia koulutuksia ei järjestetty vuonna 2023. Seuraava pelastus- ja alkusammutuskoulutus pidetään 2024, ja EA-koulutukset päivitetään seuraavan kerran 2025.

Sitomon Rohkea organisaatio -koulutukset aloitettiin 2022, ja niitä jatketaan 2023–24 henkilökunnalle ja esihenkilöille. Lisäksi pidettiin useita muita esihenkilökoulutuksia vuonna 2023. 2024 alkuvuodesta aloitetaan pilottina Rohkea kollega -koulutus pienryhmälle.

Henkilöstöämme on osallistunut useisiin Suomen Tekstiili & Muoti ry:n koulutuksiin ja lisäksi kolme henkilöä osallistui vuonna 2023 Circular Design -valmennusohjelmaan, jonka toteutuksesta vastasi Ympäristöministeriön ohjaamana Design Forum Finland ja Ethica Oy kumppaneinaan VTT, SYKE, Sitra, Frankly Partners, Miltton ja Alice Labs. Circular Design -valmennusohjelma oli sekä yrityksen johdolle että tuote- ja palvelukehittäjille suunnattu. Se käynnistyi tammikuussa ja päättyi joulukuussa 2023. Siinä pureuduttiin syvälle kiertotalouden mukaisen suunnittelun periaatteisiin ja käytännön ratkaisuihin. Lisäksi osa henkilökuntaamme suorittaa ammatti- ja erikoisammattitutkintoja; tekstiili- ja muotialalle suunnattua lähiesimiestyön ammattitutkintoa sekä johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa ja liiketoiminnan erikoisammattitutkintoa. Myynnin, markkinoinnin ja asiakkuuksien johtamisen valmennuksessa kävi kaksi henkilöä.

”Oppiminen ja kehittyminen on merkittävä osa itsensä toteuttamista ja työn merkityksellisyyttä.”



Luotettava kumppani



Yllä oleva kaavio kuvaa arvoketjuamme.

Vuoden 2023 lopulla päivitimme Supplier Code of Conductimme vastaamaan amfori BSCI:n mukaisia vaatimuksia. Koulutimme hankinnan henkilöt Code of Conductin viemiseen eteenpäin alihankkijoille ja toimittajille. Toimimme yhteistyössä alihankkijoidemme sekä toimittajiemme kanssa vastuullisten toimintatapojen juurruttamiseksi toimitusketjujen kaikkiin portaisiin. Vaadimme toimittajia viemään vastaavan Code of Conductin eteenpäin omille toimittajilleen ja laittamaan sen tai amforin Code of Conduct -julisteen näkyväälle paikalle omalla työpaikallaan. Toimittajille ja alihankkijoille kerrotaan myös, että mikäli joku heidän työntekijänsä havaitsee rikkomuksia/epäkohtia, he voivat ilmoittaa näistä anonyymisti verkkosivuillamme sijaitsevan Whistleblow-ilmoituskanavan kautta.

Code of Conduct löytyy intrastamme sekä verkkosivuiltamme, ja mahdollisista ongelmista voi ilmoittaa anonyymisti ilmoituskanavamme kautta, esimiehelle tai HR-päällikölle. Näitä reittejä pitkin tieto kulkee eteenpäin toimitusjohtajalle ja sitä kautta johtoryhmään tai hallitukselle.

Toimintaperiaattemme kieltävät kaikenlaisen korruption ja uudessa Code of Conductissa tätä osuutta on vielä selvennetty. Emme osallistu mihinkään korruptioon, kiristykseen tai kavallukseen. Emme osallistu minkäänlaiseen lahjontaan, esimerkiksi minkään epäasianmukaisen rahallisen tai muun kannustimen lupaamiseen, tarjoamiseen, antamiseen tai vastaanottamiseen. Kaikille konsernin työntekijöille sekä hallintoelinten jäsenille (100 %) on tiedotettu korruption vastaisesta toimintalinjasta työsuhteen alkaessa tai vuonna 2018, kun otimme ensimmäisen Code of Conductin käyttöön. Vuoden 2024 aikana koulutamme henkilökuntamme uuden CoC:n mukaiseen toimintaan. Kaikki sitoutuvat allekirjoittamalla sen mukaiseen toimintaan.

Merkittävistä toimittajista 30 % on allekirjoittanut Code of Conductimme ja sitä kautta sitoutunut korruption vastaisiin toimintaperiaatteisiin. Meillä ei ole tarkkaa tietoa, miten CoC:n sisältöä on käyty toimittajien organisaatioissa läpi, mutta päivitettyssä CoC:ssa on vaatimus sen esille laittamisesta koko henkilökunnalle näkyvään paikkaan. Erityistä korruptiontorjuntakoulutusta emme ole järjestäneet hallintoelimien jäsenille tai työntekijöille.

VARASTOINTI

JAKELU JA MYYNTI

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, kertomalla heille ennakkoon tulevista tarpeistamme sekä auditoimalla.

Riskimaiksi laskemme amfori BSCI:n ESG-riskialustalla ([Amfori ESG Risk Compass](#)) näytettävän yleisriskin mukaan 60 pistettä alittavat maat. Valmistamme tai ostamme tuotteita seuraavista riskimaista: Kiina, Vietnam, Intia, Bulgaria, Ukraina, Turkki, Sri Lanka, Bangladesh, Indonesia, Romania, Pakista, Kamputsea ja Marokko.

Tiedot perustuvat vuoden 2023 lopun tilanteeseen. Amforin ESG riskialustan kautta kartoitamme jokaisen valmistusmaamme yleisiä ympäristö-, sosiaalisia ja hallinnollisia riskejä sekä käytämme tietoa hyväksemme, kun suunnittelemme toimittajavierailuja ja -auditointeja.

Lapsityövoiman käytön riskiä olemme lisäksi tutkineet ILO:n Child labour, global estimates 2020, trends and the road forward -[tutkimuksen](#) perusteella. Tutkimuksen mukaan suurin määrä lapsityövoimaa ja lapsia vaarallisissa työtehtävissä on Afrikassa, josta tulee osa tuotantoketjumme puuvillasta. Olemme tunnistaneet tämän korkeimmaksi lapsityövoiman käyttöriskiksi. Materiaalitoimittajamme ovat kuitenkin vakuuttaneet omilla Code of Conducteillaan, ettei heidän tuotantoketjuissaan käytetä lapsityövoimaa.

The image shows three tables from the Amfori ESG Risk Compass interface, all filtered for China. Each table has columns for Country Name, Indicator, Update Year, Risk Label, and Evolution.

Environmental Indicators

Country Name	Indicator	Update Year	Risk Label	Evolution
1 China	Air Quality	2022	Very High Risk	0
2 China	Biodiversity	2022	Very High Risk	0
3 China	Climate Change	2022	High Risk	0
4 China	Waste Management	2022	High Risk	0
5 China	Water & Effluent - waste	2022	Very High Risk	0
6 China	Water & Effluents - waste	2019	Medium Risk	0

Social Indicators

Country Name	Indicator	Update Year	Risk Label	Evolution
1 China	Bonded, Forced Labor	2023	Very High Risk	0
2 China	Discrimination - Gender	2022	No Data Available	0
3 China	Fair Remuneration	2022	Low Risk	0
4 China	OHS - Fatal injuries	0	No Data Available	0
5 China	OHS - Non-fatal injuries	0	No Data Available	0
6 China	Precarious employment	2019	High Risk	0
7 China	Right to Freedom of Ass.	2022	Very High Risk	→
8 China	Working Hours - average	2016	High Risk	0
9 China	Working Hours - per person	0	No Data Available	0

Governance Indicators

Country Name	Indicator	Update Year	Risk Label	Evolution
1 China	Conflict data - Disorder	2022	Medium Risk	→
2 China	Conflict data - Reported	2022	Low Risk	→
3 China	Environmental Treaties	2023	Low Risk	0
4 China	Human Development	2020	Medium Risk	0
5 China	Human Rights Treaties R.	2022	High Risk	0
6 China	Worldwide Governance I.	2022	Medium Risk	→

Kuva 1: Esimerkki Amforin ESG Risk Compass -sivuilta saatavasta riskitiedosta (esimerkkinä Kiina).

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 -[raportin](#) kautta, ja korkein riski pakkotyövoimalle omassa tuotantoketjussamme on Pakistanissa. Vuonna 2023 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.

Otimme joulukuussa 2023 käyttöön ilmoituskanavan, jonka kautta myös yhteistyökumppanimme työntekijät voivat ilmoittaa mahdollisista ihmisoikeusloukkauksista. Code of Conductimme on julkaistu verkkosivullamme [Toimintaperiaattemme](#) -osiossa. Sieltä jokainen asiakkaamme, yhteistyökumppanimme tai heidän henkilökuntansa sekä oma henkilökuntamme voi tarkistaa, miten olemme sitoutuneet toimimaan. Henkilökunnalle tiedot ovat näkyvissä myös intrassamme.

Kun henkilökuntamme käy alihankinta- tai toimittajavierailuilla tarkistamassa laatua ja tuotantoa tai sopimassa yhteistyöstä, he täyttävät Buyer's Check List -lomakkeen. Lomakkeen avulla saamme koottua eri yhteistyökumppaneita koskevat ihmisoi- keus- ja työturvallisuushavainnot. Tarkistuslista sisältää kohtia, jotka liittyvät yleisiin työoloihin, kuten ympäristöön ja työ- fasiliteetteihin, keskinäiseen vuorovaikutukseen ja työvuoroihin, sekä työhyvinvointiin ja turvallisuuteen.

Olemme laatu- ja ympäristöjärjestelmiä tehdessämme tunnistaneet liiketoimintaympäristöstä tärkeimmät sidosryhmät, joita ovat 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.

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 133 ja Viljandin ompelimossa 21 imagewearilaista.



Reilut verkostot

Mittari: Myyntiennusteiden oikeellisuus toteutuneesta myynnistä

Vuoden 2023 aikana toimituksiin ja toimittajayhteistyöhön vaikutti yhä Ukrainan sota. Alihankintaverkostossa tapahtui muutoksia, kun jotkut pitkäaikaiset kumppanimme lopettivat toimintansa. Loppuvuodesta toimituksiin alkoi vaikuttaa myös Punaisenmeren kiristynyt tilanne.

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 2023 aikana teimme muutoksia ja kehitimme uusia toimintamalleja erilaisille asiakkuuksille ja tuotteille niiden ennustamiseksi. Päätimme, ettei tilaustuotteita enää ennusteta järjestelmän kautta, vaan niihin varaudutaan tarvittaessa yhteisesti sopien.

Ennustekokonaislukujen sisällä on paljon eroja yksittäisten tuotteiden ennusteen osumatarkkuuksissa, mikä on ollut koko mittarin olemassaolon ajan ongelmallista. Mittari ei kerro koko totuutta ja on osittain antanut liian hyvää kuvaa ennustamisen tarkkuudesta. Niinpä päätimme, ettei vuodesta 2024 lähtien tätä mittaria enää käytetä.

Varastotuotteiden osalta ennuste osui oikeaan 77 %.

Kokonaisennuste (kpl): 764 243

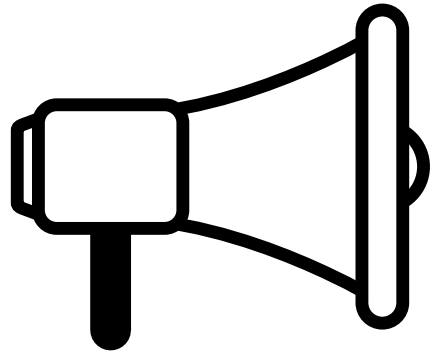
Toteutunut myynti (kpl): 588 867

Tavoite 2023: 70 %

Meille tärkein sidosryhmä ovat asiakkaamme, ja viime vuonna nostimme uudeksi verkostomittariksi asiakastyytyvyyden, jota mittaamme NPS (net promoter score eli suositteluindeksi) -mittarilla. Mittaamme asiakastyytyvyyttä lähettämällä joka viikko kyselyn 1/52 osalle aktiivisista asiakkaistamme. Saimme vuoden 2023 aikana 114 vastausta ja NPS oli 30,7. Suurimpien asiakkaidemme suositteluindeksi kysyttiin erikseen viime vuonna samanlaisella, mutta vain heille suunnatulla kyselyllä, ja siihen saimme vain 9 vastausta. Näiden vastaajien osalta NPS oli 56.

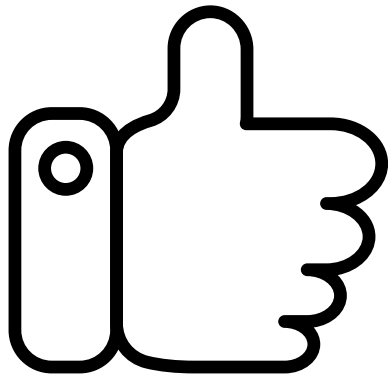
Tavoite 2023: NPS-tavoite on 20.

Tulos: NPS 30,7 (n: 114 asiakasta)



NPS 2023

30,7



Suurimpien asiakkaidemme
suositteluindeksi

56

**”Varmistamme
sujuvat toimitukset
asiakkaillemme
yhteistyössä
toimittajiemme ja
alihankkijoidemme
kanssa.”**

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 2023 lahjoitimme Narvan kaupungin sosiaaliviraston kautta 70 paria rullaluistimia vähävaraisten perheiden lapsille.

Yhteistyömme Pelastakaa Lapset ry:n ja Suomen Vesistö-säätiön kanssa jatkuivat.

Tavoite 2024: 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 määriteltävälle kohteelle.

”Vuonna 2023 lahjoitimme Narvan kaupungin sosiaaliviraston kautta 70 paria rullaluistimia vähävaraisten perheiden lapsille.”

Vastuullinen hankinta

Mittari: Yhteistyö auditoinneissa havaittujen epäkohtien korjaamiseksi

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

Auditointien uudelleen aloittaminen on ollut haastavaa, koska liikevaihdon kasvu vuonna 2023 yllätti meidät ja ostajien/valmistus-asiiantuntijoiden aika meni toimitusten varmistamiseen. Tämän takia emme suorittaneet yhtään uutta auditointia 2023. Vuoden 2024 aikana on tavoitteena auditoida kaksi riskimaatoimittajaa amforin kautta ja kaksi alihankkijaa oman auditointiprosessimme kautta. Lisäksi käymme toimittajien kanssa läpi uutta Code of Conductia ja sen muuttuneita vaatimuksia.

Vuoden 2023 aikana ei tapahtunut yhtään lakien tai asetusten noudattamatta jättämiseen liittyvää tapausta.

Tavoite 2024: Vuonna 2024 havaittujen kaikkien epäkohtien korjaamissuunnitelma ja -aikataulu tehty.

Määrittelemme vuosina 2021–2023 keskimäärin yli 40 000 € arvosta tuotteita tai alihankintaa meille toimittavat toimittajat merkittäviksi toimittajiksi. Tampereen toimipiste sekä Narvan ja Viljandin tehtaat ovat meille merkittäviä toimipaikkoja, ja Suomi ja Viro tämän määritelmän kautta meille maantieteellisesti paikallisia alueita. Vuonna 2023 merkittäville toimittajille maksetuista tuotteista ja palveluista 45,10 % oli suomalaisia ja 8,85 % virolaisia. Tässä määrittelyssä ei oteta kantaa siihen, missä suomalaiset tai virolaiset yritykset valmistavat meille myymänsä tuotteet, ainoastaan toimittajan laskutusosoitteen maa.



Toiminnan laatu

Olemme ottaneet vuonna 2017 käyttöön laadunhallinta-järjestelmän, joka noudattaa SFS-EN ISO 9001:2015 -standardin vaatimuksia, ja nykyisin järjestelmämme huomioi myös ISO 13485:2016 vaatimuksia tarvittavilta osilta. Laadunhallinta-järjestelmämme on keino kehittää laatuamme ja parantaa asiakaskeskeisyyttämme. Järjestelmän avulla säilytämme kilpailukykyämme ja varmistamme, että palvelumme 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.

Laadukkaiden materiaalien käyttö: työvaatteiden valmistuksessa käytetään laadukkaita materiaaleja, jotta ne ovat kestäviä, mukavia ja turvallisia käyttää.

Ammattitaitoinen suunnittelu: pystymme tarjoamaan asiakkaillemme monipuolisia vaihtoehtoja eri tarpeisiin.

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.

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

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.

Palveluiden laatu: ammattimainen ja asiantunteva asiakaspalvelumme luo luottamusta asiakkaiden keskuudessa.



ISO 14001 -sertifikaatti

Meille on myönnetty
ISO 14001 -ympäristösertifikaatti
28.9.2017.



ISO 9001 -sertifikaatti

Meille on myönnetty
ISO 9001 -laatu-järjestelmän
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

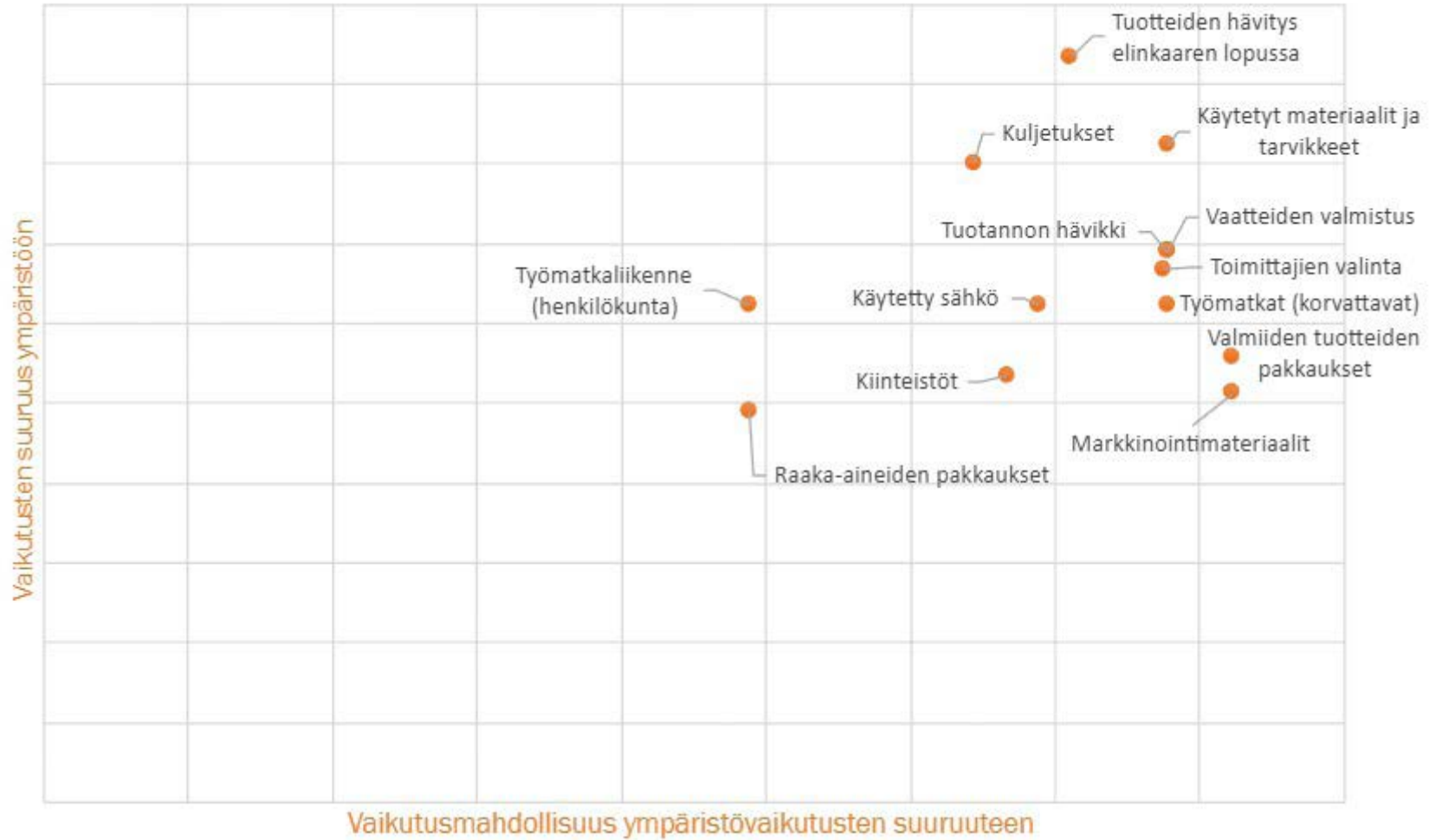
Tuemme Suomen vesistösaatiön toimintaa vesistöjen tilan parantamisessa.



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.

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 liikkumisen päästöt. Lisäksi rahoitamme kotimaista lisäisen hiilensidonnain tuottamista ilmastomuutoksen hillitsemiseksi jäljelle jäävien päästöjen verran.

Suomessa käyttämämme sähkö on peräisin uusiutuvista lähteistä lukuun ottamatta kolmen myymälän sähköä. Työsuhdeautoissamme olemme siirtyneet osittain sähköautokantaan; neljästä työsuhdeautostamme kolme on täyssähköautoa ja yksi hybridi. Virossa siirryimme 2023 käyttämään vihreää energiaa Narvan sähkönkulutuksessa. Viljandissa sähkö tuotetaan osittain uusiutuvalla energialla ja osittain uusitumattomalla. Tampereella kaukolämmön tuotanto muuttuu lähivuosina myös päästöttömäksi, mikä osaltaan pienentää meidänkin päästöjamme.



Päästölaskenta

Olemme allekirjoittaneet vuonna 2021 Suomen Tekstiili & Muoti ry:n lanseeraaman Hiilineutraali tekstiiliala 2035 -sitoumuksen. Sitoumuksen myötä saimme käyttöömmä 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 perustuvat 100 vuoden aikajänteeseen. Laskenta on suoritettu hallintaperusteisesti (operational control). Sitoumukseen liittyneille yrityksille tarjotaan koulutusta ja neuvontaa ajankohtaisissa ilmastonmuutokseen ja päästölaskentaan liittyvissä kysymyksissä. Vuonna 2023 osallistuimme koulutuksiin, joiden aiheina olivat mm. uskottava ilmastotyö ja sen raportointi, päästövähennykset sekä päästölaskennan ja -raportoinnin haasteet ja mahdollisuudet.

Tulos 2023: 42,93 kg CO₂-ekv / Tuotettu vaatetonni

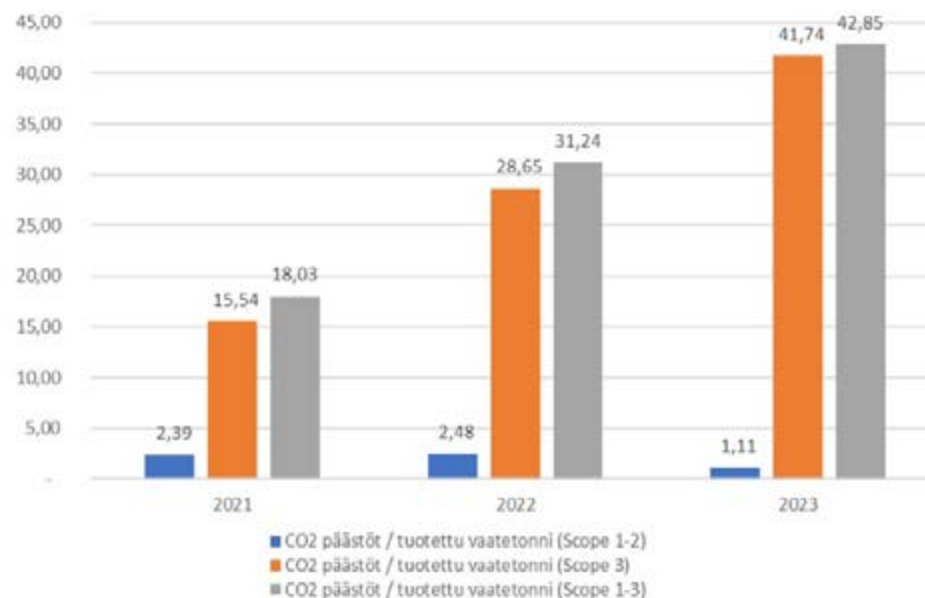
Teimme ensimmäisen päästölaskentamme vuonna 2020, jolloin mukana olivat ainoastaan Scope 1 ja 2 -päästöt. Scope 3 -päästöt laskimme ensimmäistä kertaa 2021, minkä takia kyseisen vuoden laskentaa käytetään vertailuvuotena. Koska laskenta on näistä vuosista tarkentunut merkittävästi, käytämme jatkossa vuoden 2023 hiilijalanjälkilaskelmaamme vertailuvuotena.

Suurimmat syyt päästöjen nousuun ovat 2022–2023 tarkentunut päästölaskenta (Scope 3:een on lisätty myös ostettujen tuotteiden kuitujen valmistamisen päästöt [aikaisemmin vain valmistettujen tuotteiden] sekä kaikkien kuljetusyhtiöiden päästöt). Olemme tehneet kotimaassa ilmastotoimia, joiden vaikutuksesta ilmakehästä poistuu 309 CO₂-ekvivalenttitonnia. Määrä vastaa meidän jäljelle jääviä Scope 1 ja 2 CO₂-päästöjä, jotka olivat 308,86 CO₂-ekvivalenttitonnia vuonna 2023.

Tulos 2023: Uusiutuvan energian osuus omassa tuotannossa ja toimipisteissä oli 95,9 % (68 %).

Tavoite 2025: Olemme hiilineutraaleja kaikkien omien toimintojemme osalta.

CO₂-päästöt / Tuotettu vaatetonni



A person wearing a light purple long-sleeved button-down shirt and a dark grey apron is shown from the waist up. They are adjusting the apron with both hands. The background is a blurred cafe or restaurant interior with wooden tables and chairs.

**”Tavoite 2025:
Olemme hiilineutraaleja
kaikkien omien
toimintojemme osalta.”**

CO2 PÄÄSTÖT ERITELTYINÄ

Päästöt tonnia CO ₂ -ekv	2021	2022	2023
Scope 1	ei laskettu	0,48	10,77
Scope 2	544,00	561,91	266,15
Sähkö	297,94	322,96	31,93
Kaukolämpö	256,06	238,95	266,15
Scope 3	3 544,82	6 500,46	10 423,50
Langat, kankaat ja neulokset	2 469,46	3 228,00	3 355,60
Kuljetukset tehtaalle ja varastoon	1 031,52	3 153,29	6 678,04
Liikematkustaminen	3,31	34,63	75,20
Kuljetukset asiakkaille	-	43,60	38,15
Yhteensä:	4 098,82	7 062,85	<u>10 732,36</u>
Kodin ja työpaikan väliset matkat	56,8	58,23	

Kuvaus laskennasta ja tuloksista

Päästöt yhteensä 10 732,36 (2022: 7 089,67) tonnia CO₂-ekv, mikä vastaa 1042 (2022: 688) suomalaisen vuotuista hiilijalanjälkeä.

Scope 1: 10,77 (0,48) tonnia

Scope 2 (markkinaperusteiset): 298,08 (588,73) tonnia CO₂-ekv (3 % kokonaispäästöistä)

Scope 3: 10 423,5 (6500,46) tonnia CO₂-ekv (97 %)

Vuoden 2023 laskennassa mukana olevat päästöt:

Scope 1 -päästöt

Laskimme mukaan leasing-auton bensinitankkausten päästöt. Tieto puuttui vuoden 2022 laskennasta kokonaan.

Scope 2 -päästöt

Mukana kaikki Suomen toiminnot lukuun ottamatta Lahden, Seinäjoen ja Turun myymälöitä, joihin emme tee itse sähkösopimuksia, sekä Virossa Narvan ja Viljandin sähkö ja kaukolämpö. Suomessa käytämme vain uusiutuvaa energiaa.

Laskennassa on käytetty Veni Energialta saamaamme tietoa, että päästökerroin on nolla. Virossa olemme käyttäneet keskimääräistä sähkön päästökerrointa Viljandin osalta. Narvan osalta päästökerroin on myös nolla, koska myös siellä siirryttiin käyttämään uusiutuvaa energiaa.

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 2023 laskelmassa on mukana käyttämiemme kankaiden ja neulosten hiilijalanjälki, joka on laskettu kankaiden ja neulosten kuitupitoisuuden kautta. Olemme laskeneet mukaan kaikki vuoden 2023 aikana käytetyt kangasmetrit ja jaamme ne koostumuksen mukaisilla prosenteilla kuituiksi sekä muutamme metrit kiloiksi kankaan juoksumetripainon mukaan.

Ostotuotteet: Vuoden 2023 laskelmassa ovat ensimmäistä kertaa mukana myös ostamiemme tuotteiden käyttämät kuidut. Olemme laskeneet tuotteen koostumuksen mukaisilla prosenteilla tuotteen painon pohjalta käytetyn kuidun määrän kiloina. Laskentaa vääristää se, että tuotteen paino sisältää luonnollisesti myös tuotteessa olevat tarvikkeet (esim. vetoketjut, napit ja nepparit).

Olemme koostaneet kuitujen käyttömäärät yhteensä sivulla 50 olevaan taulukkoon, ja laskurissa on käytetty

seuraavien kuitujen määriä: akryyli, elastaani, kierrätyspolyesteri, Lyocell, polyamidi, polyesteri, puuvilla, kierrätyspuuvilla, villa ja viskoosi. Nämä kuidut vastaavat 94 % käyttämistämme kuituista.

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. Laskentaan on lisätty kahden aikaisempina vuosina puuttuneen kuljetusyhtiön tiedot. Suurin syy päästöjen nousuun on se, että toimitimme isot määrät tuotteita Hollantiin kierrätettäväksi. Näitä kuljetuksia ei aikaisemmin ollut mukana laskennassa.

Jätteiden 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 hotelliöpyymiset.

Tulos 2023: 10 732,36 (7 089,67) t CO₂-ekv

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.

Energiaintensiteetti vuonna 2023 oli 2 915 GJ/€ (energiankulutus / liikevaihto). Energiaintensiteetti on laskettu sisältäen kaikki alla olevassa taulukossa näkyvät oman toiminnan energiatyypit. Taulukko kertoo organisaation sisäisen energiakulutuksen.

Energiatyyppi	Uusiutuva	Ei-uusutuva	Yhteensä
Polttoaineet/diesel	0 MJ (0 litraa)	7,056 GJ (196 litraa)	127,616 GJ
Polttoaineet/bensiini	0 MJ (0 litraa)	120,56 GJ (3 721 litraa)	
Sähkö	3708,36 GJ (1030,1 MWh)	159 GJ (44,167 MWh)	3 867,36 GJ
Lämpö	1 930,5 MJ (536,25 MWh)	3 199,39 GJ (888,72 MWh)	5 129,89 GJ
Yhteensä	5 638,86 GJ	3 486,01 GJ	9 124,87 GJ

Kaikki tiedot on saatu sähkölaitoksilta Suomesta ja Virossa. Tampereen kaukolämmöstä on yllä olevaan taulukkoon kirjattu puolet käyttämästämme energiasta uusiutuviin ja puolet ei-uusutuviin [Tampereen Energian](#) antamien tietojen perusteella.



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. Hyödynnämme palautettujen vaatteiden materiaaleja uusien raaka-aineiden valmistuksessa.

Vaateen elinkaari läpinäkyväksi

Edistämme kiertotalouteen perustuvia toimintamalleja yhteistyössä alan muiden toimijoiden kanssa. Seuraamme tarkkaan EU:n vaatimuksia digitaaliselle tuotepassille. Olimme mukana kahdessa hankkeessa, joissa tutkittiin digitaalista tuotepassia ja pyrittiin saamaan tarvittavia tietoja omiin järjestelmiin. Lisäksi olemme STJM:n Vastuullisuuden vaikuttajaryhmässä, jossa pyritään vaikuttamaan tuotepassin EU-tason määrittelyyn. Vuoden 2023 lopulla aloitimme lohkoketjuteknologiaan erikoistuneen design- ja tutkimustoimisto STRGL:n kanssa projektin, jolla tähdätään tuotepassin käyttöönottoon valmistautumiseen. Tutkimme yhdessä tietokantojemme rakenteet ja olemassa olevan arvoketjudatan riittävyyden suhteessa ESPR:n vaatimukseen.

Käytetyt työvaatteet kiertoon

Koulutimme vuoden 2023 aikana henkilöstöämme Aarre-

palvelumme mukaiseen toimintaan ja sen myyntiin ja markkinointiin. Aarre-palvelussa vaatteet kiertävät asiakkaan käyttäjältä toiselle yrityksen sisällä. Palvelussa on kaksi mallia:

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

Korjasimme vuoden 2023 aikana 1751 (645) kappaletta tuotteita ja siten pidensimme vaatteiden käyttöikä.

Mittari: Käytettyjen palautuneiden tuotteiden osuus valmistetuista tuotteista

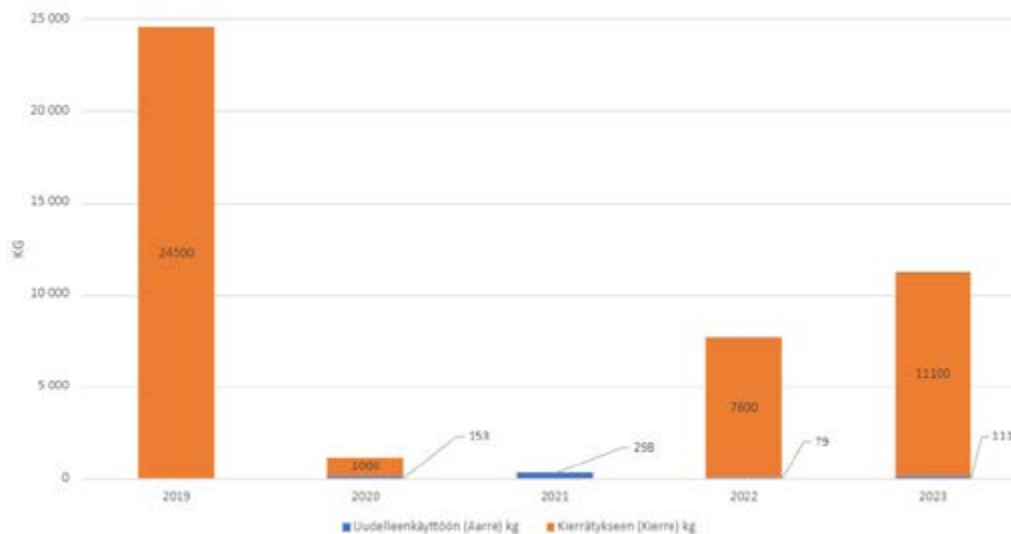
Cliff-komposiittituotteiksi käytettiin 11 100 kg
Uudelleenkäyttöön meni 555 kpl eli $0,2 \text{ kg} * 555 \text{ kpl} = 111 \text{ kg}$

Tulos 2023: Ostimme ja valmistimme vuoden 2023 aikana yhteensä noin 1 248 800 tuotetta. Yksi vaate painaa keskimäärin 0,2 kg, joten yhteensä ostimme ja valmistimme 250 000 kg tuotteita. Kierrätykseen ohjasimme 11 211 kg, joten toteuma oli 4,5 %.

2023 ostetut ja valmistetut 250 000 kg
Kierrätykseen 11 211 kg 4,5 %



Kierrätykseen ohjatut tuotteet



(Aarre 2020 = 153 kg ja 2021 = 298 kg, 2022 = 79 kg, 2023 = 111 kg)

Vuonna 2021 asetettiin tavoitteeksi, että 30 % valmistamistamme tuotteista päättyy kierrätykseen meidän kauttamme, mutta muutos on ennakoimaamme hitaampaa, ja olemme muokanneet tavoitettamme realistisemmaksi: 20 %. Merkittävimpiä haasteita ovat olleet ongelmat palautuneiden tuotteiden toimittamisessa hollantilaiselle kumppanillemme, joka on saanut kehitettyä tuotantoaan oletettua hitaammin, sekä kierrätyskomposiittituotteiden kysynnän kasvun hitaus. Asiakkaittemme kiinnostus tuotteiden uusiokäyttöön on myös ollut vähäisempää kuin ajattelimme. Olemme rakentaneet kiertotalouskumppanuuksia ja miettimme ja kehitämme kierrätysgranulaatin käyttökohteita mm. Business Finlandin tukemassa Telacka-hankeessamme. Kehitämme palveluitamme yhä eteenpäin vuoden 2024 aikana.

Tavoite 2024: 20 % (30 %)* valmistetuista tuotteista päättyy kierrätykseen joko meidän kauttamme tai muuten, esimerkiksi asiakkaan kautta.

Tavoite 2028: 50 % (70 %)* valmistetuista tuotteista päättyy kierrätykseen joko meidän kauttamme tai muuten, esimerkiksi asiakkaan kautta.

Materiaalitehokas toiminta

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 leikkuupöydän imun avulla kankaat pysyvät paikallaan leikkuun ajan. Tällä hetkellä tämä jäte käytetään energiaksi, mutta etsimme ratkaisuja sen kierrättämiseen, ja teimmekin testauksia leikkuujätteen käyttämisestä nyrkkeilysäkkien täytteeksi. Testit onnistuivat ja jatkamme pilottiin vuonna 2024. 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 jättekertymästä on pieni (85 kg/2023) ja ne, kuten kaikki jätteet, kierrätetään/hävitetään asianmukaisesti yhteistyökumppanimme L&T:n toimesta. Pienen määränsä vuoksi vaarallista jätettä ei ole eroteltu liitteiden jätetaulukoissa.

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

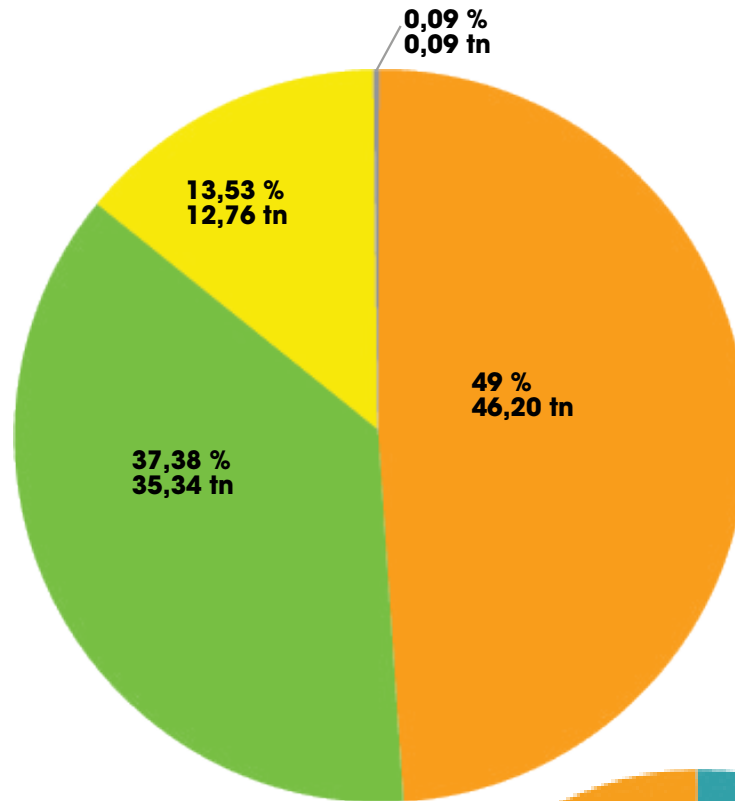
Seuraamme jätteen määrää, kierrätysastetta ja hyötykäyttösuhdetta L&T:n Ympäristönetti-ohjelmistolla. Raportin lopussa on taulukot GRI-indeksi / Taulukko 1 (s.63). Jätteet jäteryhmittäin tonneina GRI-indeksi / Taulukko 2 (s.63). Loppukäsittelystä muualle ohjatut jätteet hyödyntämistyypeittäin ja Gri indeksi / Taulukko 3 (s.63). Loppukäsittelyyn ohjatut jätteet käsittelytyypeittäin tonneina.

Leikkaamme tuotteita Tampereen ja Narvan toimipisteissämme. Isoin jätekuorma syntyy Narvassa. Lisäksi osa alihankkijoistamme leikkaa tuotteet omassa leikkaamossaan. Näistä suurimmat ovat Bulgariassa ja Liettuassa toimivat alihankintapaikat. Lisäksi leikkuujätettä syntyy myös valmiina ostettavien tuotteiden tuotannossa Aasiassa ja Euroopassa. Oman toimintamme ja toimitusketjun lisäksi merkittävä osuus vaatteisiin keskittyvän toimintamme jätteistä syntyy tuotteen elinkaaren lopussa eli asiakkaan toimesta.

Jätejakauma

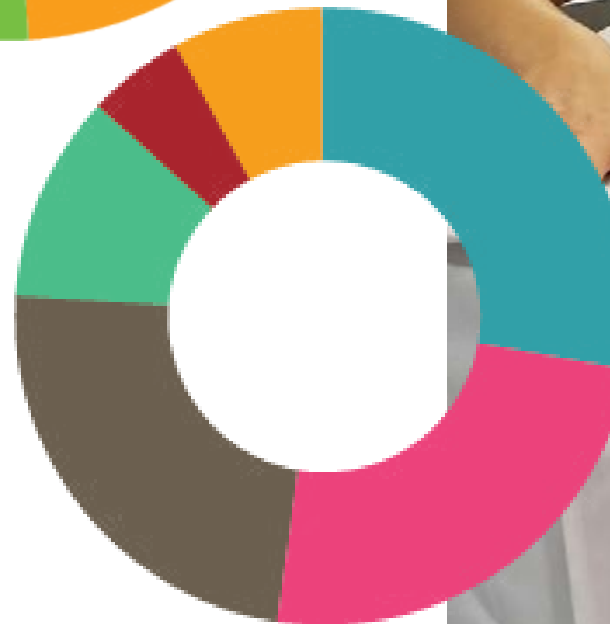
- Poltto jätevoimalassa
- Muu hyödyntäminen
- Kierrätys ja uudelleenkäyttö
- Loppukäsittely

Yhteensä 94,28 tn



Jäte ja osuudet

Puujäte	—	28 %
Pahvi	—	25 %
Energia	—	24 %
Sekajäte	—	11 %
Biojäte	—	5 %
Loput yhteensä	—	8 %



Ekologiset materiaalit

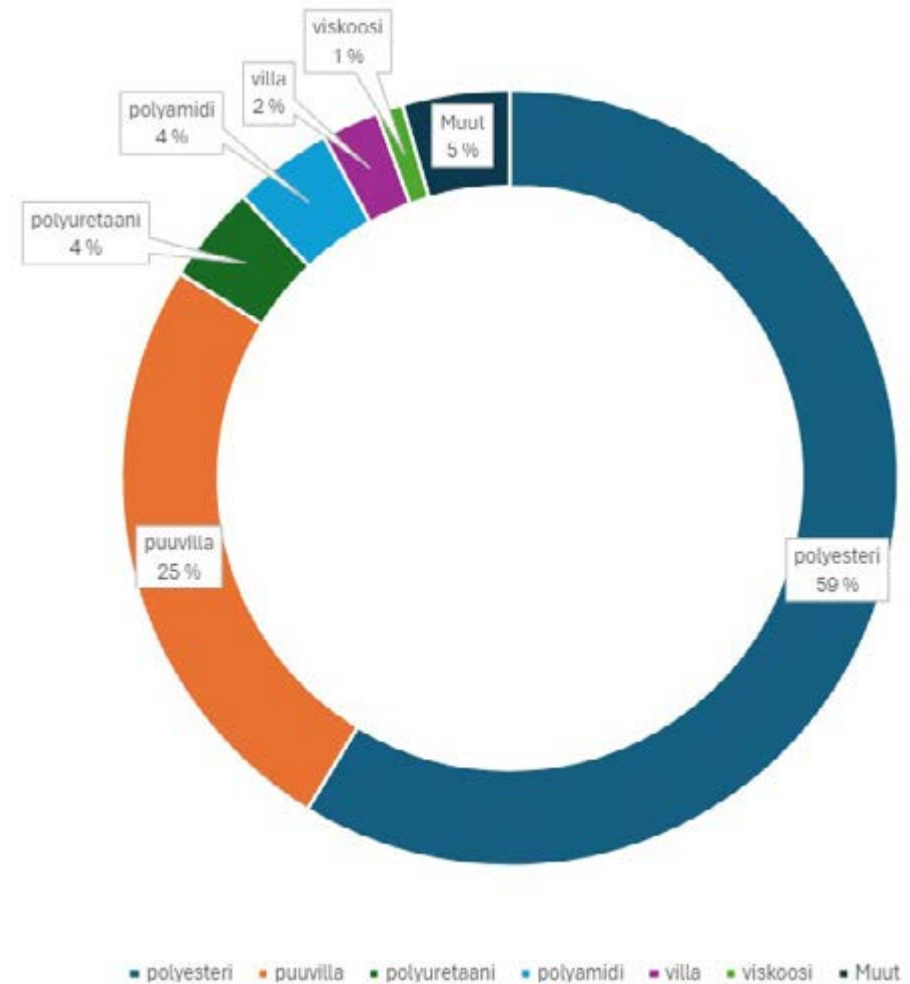
Ekologisten materiaalien osuus / Käytetyt materiaalit (kangas ja neulos)

Tulos 2023: kierrätyspolyesterin, -puuvillan sekä luomupuuvillan osuus oli 0,69 % (2022: 0,8 %) kaikista materiaaleista, 1,1 % (1,3 %) käytetystä polyesterikuidusta ja 0,12 % käytetystä puuvillakuidusta oli kierrätettyä.


KOONTI

polyesteri	59 %
puuvilla	25 %
polyuretaani	4 %
polyamidi	4 %
villa	2 %
viskoosi	1 %
muut	4 %

2023 aikana leikattujen kangasmatrien ja ostettujen tuotteiden kuitujakauma



Ostimme ja valmistimme vuoden 2023 aikana yhteensä noin 1 248 800 tuotetta. Yksi vaate painaa keskimäärin 0,2 kg, joten yhteensä ostimme ja valmistimme 249 760 kg tuotteita. Kankaita käytimme yhteensä 1 660 877 metriä (n. 226 000 kg). Ostotuotteita hankimme yhteensä noin 332 300 kpl:ta, jotka painoivat yhteensä n. 97 900 kg. Nämä kangasmetrit ja ostotuotteet muutettiin koostumuksen ja painon mukaisesti käytetyiksi kuiduiksi (taulukko vasemmalla). Uusiutuvia luonnon- ja selluloosamuuntokuituja oli 29 % kaikista käytetyistä kuiduista (puuvilla, villa, viskoosi). Loput kuidut olivat uusiutumattomia. 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.



”Tavoitteenamme on tarjota ympäristökestäviä vaihtoehtoja kaikissa tuoteryhmissämme ja lisätä näiden vaihtoehtojen määrää vuosittain.”

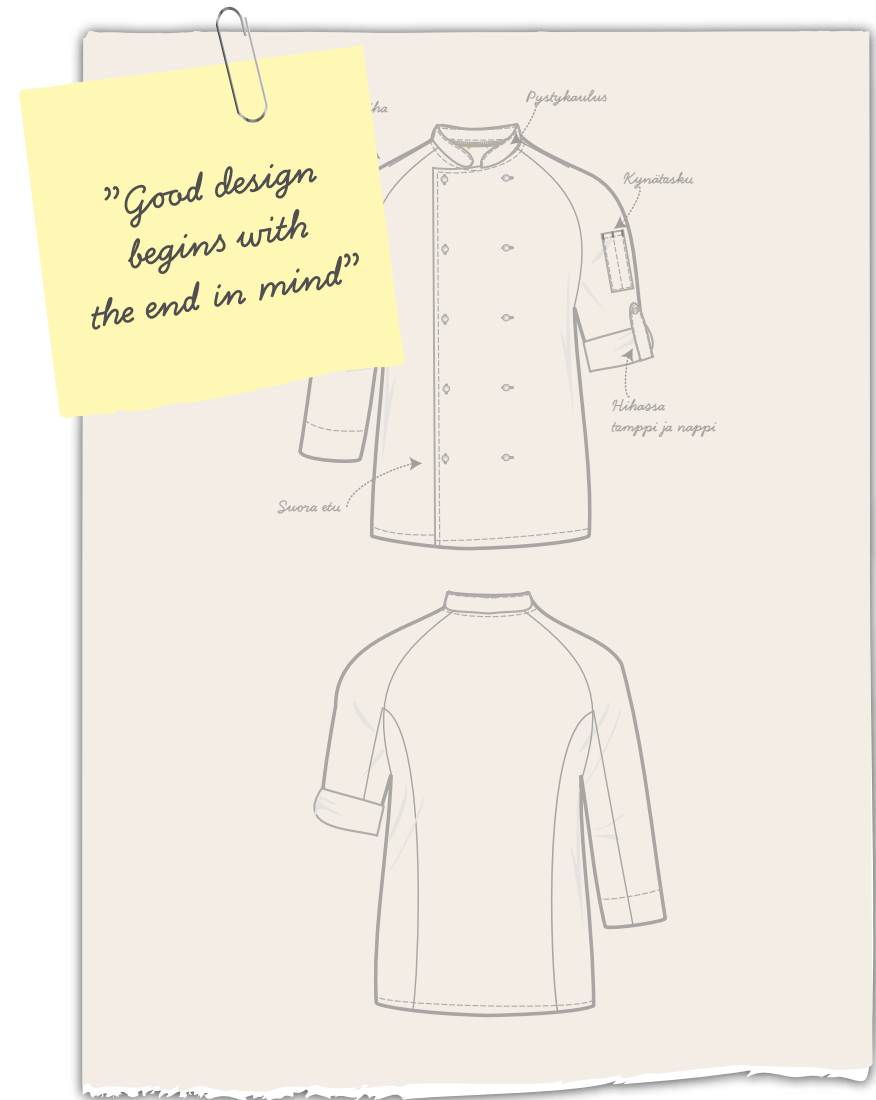
Kiertotalouden mukainen tuotesuunnittelu

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.

Vuoden 2023 aikana laadimme Circular Design -koulutuksessa tuotesuunnittelun ohjeen, jossa on otettu huomioon EU:n ekosuunnitteluasetuksen tavoitteet. Ohje koulutetaan tuotekehityksen ja hankinnan henkilöstölle vuoden 2024 aikana. Ohjaavana ajatuksena ohjeessa on ”Good design begins with the end in mind”.

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.

Tuotekehityshenkilökuntaamme osallistuu 2023–2024 järjestettävään TUNI-ammattikorkeakoulun Tekstiili- ja muoti-alan kasvun painopisteet -koulutukseen. Koulutuksessa paneudutaan alan nykytilanteeseen ja tulevaisuuden visioihin niin uusien kiertotalouden mukaisten materiaalien kuin tuotekehityksenkin vaatimusten osalta.




Tuotteiden laatu

Ympäristökestävissä 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 energia- tehokkaita ja vähemmän päästöjä tuottavia valmistusmenetelmiä voidaan tuotteen ympäristökuormitusta pienentää. Laadukkaat ja kestävät tuotteet vähentävät ympäristökuormitusta ja edistävät kestävää kulutusta.

Sertifioimme 69 suojavaatetta (PPE) vuonna 2023. 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. Vuonna 2023 toimitimme 2 457 580 tuotetta ja niistä reklamaatioiden osuus oli 0,34 %. Tavoiteosuutemme on 0,60 % tai alle toimitetuista kappaleista.



**”Vuonna 2023
toimitimme
2 457 580 tuotetta
ja niistä
reklamaatioiden
osuus oli 0,34 %.”**

Liitteet

Vastuullisuuden voimakenttä -mittareiden lisäksi raportoimme eräitä toimialallemme keskeisiä sosiaalisen vastuun tunnuslukuja vuoden 2023 toteutumana mukaisesti. Luvut koskevat Suomen ja Viron toimipisteitä. Viron henkilöstöluvut ovat mukana nyt ensimmäistä kertaa. Tietoa Viron osalta ei toistaiseksi kyetä erottelamaan ikäjakauman perusteella.

Henkilöstö

Työsuhteiden keston keskiarvo Suomessa 11,4 vuotta (2022 10,8 vuotta, 2021 9,1 vuotta) ja Virossa 10,1 vuotta.

Henkilöstötietoja	2023	2022	2021
Suomen työntekijät	Naisia / Miehiä	Naisia / Miehiä	Naisia / Miehiä
Työntekijät	28 / 10	26 / 8	26 / 8
Toimihenkilöt	41 / 2	40 / 1	35 / 2
Ylemmät toimihenkilöt ilman johtoryhmää	27 / 11	26 / 9	24 / 8
YHTEENSÄ	96 (81 %) / 23 (19 %)	92 (84 %) / 18 (16 %)	85 (83 %) / 18 (17 %)
	2023	2022	2021
Ikäjakauma, suomi	hlö / %	hlö / %	hlö / %
alle 30	9 / 7	6 / 5	3 / 3
30-40	24 / 19	26 / 22	24 / 21
41-50	43 / 33	38 / 32	42 / 38
51-60	42 / 33	36 / 31	31 / 28
60+	10 / 8	12 / 10	11 / 10
YHTEENSÄ	128	118	111

X = Virossa emme saaneet eriteltyjä lukuja työsuhteen perusteella vuosilta 2022 ja 2021.

Henkilöstö työsuhteen mukaan	2023	2022	2021
	Koko konserni	Suomi	Suomi
Sukupuolijakauma	Naisia / Miehiä	Naisia / Miehiä	Naisia / Miehiä
Vakituisia	251 / 32	95 / 23	89 / 22
Yhteensä (% kaikista työntekijöistä)	283 (97 %)	118 (90 %)	111 (98 %)
Määräaikaisia	4 / 3	8 / 5	1 / 1
Yhteensä (% kaikista työntekijöistä)	7 (3 %)	13 (10 %)	2 (2 %)
Kokopäiväisiä	251 / 33	95 / 27	86 / 22
Yhteensä (% kaikista työntekijöistä)	284 (98 %)	122 (93 %)	108 (96 %)
Osa-aikaisia	4 / 2	8 / 1	4 / 1
Yhteensä (% kaikista työntekijöistä)	6 (2 %)	9 (7 %)	5 (4 %)
YHTEENSÄ	290	131	113
	2023	2022	2021
Maajakauma	Suomi / Viro	Suomi / Viro	Suomi / Viro
Vakituihin	128 / 155	118 / x	111 / x
Määräaikainen	6 / 1	13 / x	2 / x
Kokopäiväinen	129 / 155	122 / x	108 / x
Osa-aikainen	5 / 1	9 / x	5 / x
Naisia	104 / 151		
Miehiä	30 / 5		
YHTEENSÄ	134 / 156	131 / X	113 / x

Työntekijöiden vaihtuvuus Suomessa

2023 vaihtuvuus koko henkilöstö 28 % (sis. vuokra- ja määräaikaiset työntekijät), vakituinen henkilöstö 10 %.

Vuonna 2023 palkattiin 9 uutta henkilöä ja lähteneitä oli 16. Tietoja ei ole jaoteltu henkilöryhmittäin henkilötietosuojan takia.

2022 koko henkilöstö 29 % (sis. vuokra- ja määräaikaiset työntekijät), vakituinen henkilöstö 10 %

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 1140 (1288 / 882). Vuonna 2023 kaikista työpäivistä oli 3,35 % sairauspäiviä.

Keskiarvo 8,5 (10,9 / 7,6) tpv/työntekijä

Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet

Raportointikaudella ei ole ilmoitettuja eikä todettuja syrjintätapauksia.

Työtaturmien määrä 7 (4 / 5) 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. Työtaturmista 5 kpl on sattunut organisaation omille työntekijöille, 1 tapaturma siivousfirman edustajalle ja 1 vuokrahenkilölle (joka sisälsi sairasloman).

Tapaturmataajuus 2023: 4,3 (käytetään LTI1-luokitusta = tapaturma aiheuttaa vähintään seuraavaan työpäivään jatkuvan poissaolon)

Keskipalkka (vain Suomen osalta)

Miehet 2 980 €/kk (vuodet 2022 ja 2021: 3 163 / 2 929) ja naiset 2 890 €/kk (vuodet 2022 ja 2021: 2 795 / 2 831). Naisten keskipalkka oli siis 97 % miesten keskipalkoista.

Keskiarvot laskettu ilman johtoryhmän jäsenten palkkoja.

Noin kolmen prosentin sukupuolten välinen palkkaero johtuu siitä, että miesten määrä henkilökunnasta on huomattavasti pienempi kuin naisten ja he työskentelevät pääasiassa asiantuntijatehtävissä. Naisia puolestaan on enemmän ompelu- ja varastotehtävissä.

Palkat	2022	2023	2021
Kuukausipalkat	4 790 612	4 340 000	4 153 696
Tuntipalkat	692 437	722 668	691 140
YHTEENSÄ	5 483 049	5 062 668	4 844 836
Sivukulut 1,41	2 248 050	2 075 694	1 986 383
YHTEENSÄ	7 731 099	7 138 362	6 831 219

Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten kattavuus

Tilanne 12/2023: 67,16 %, 12/2022: 63,55 %, 12/2021: 65,25 %
 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 85 % (63 % / 70 %) vuoden 2023 keskusteluista raportoitu
henkilöstöosastolle. Kehityskeskusteluja pidetään maaliskuun
loppuun saakka.

**Yrityksen käyttämät auditointijärjestelmät ovat: amfori BSCI
sekä oma auditointi.**

Auditoitujen kumppaniyritysten lukumäärä ja auditointien tulokset:
Vuonna 2023 ei tehty auditointeja.

**”Yrityksen käyttämät
auditointijärjestelmät
ovat: amfori BSCI sekä
oma auditointi.”**



Tuotanto

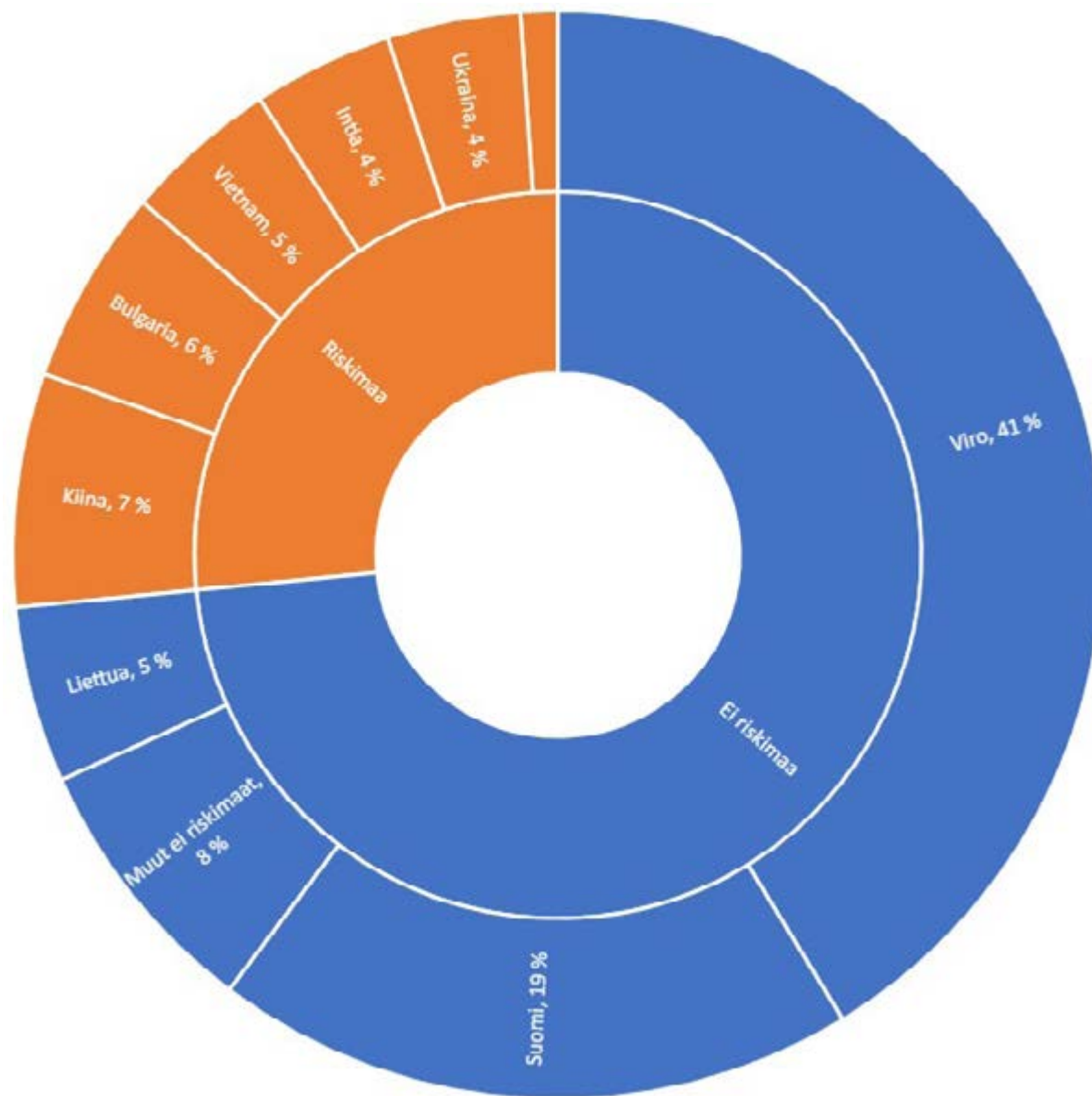
Vuonna 2023 myytyjen tuotteiden alkuperämaa

Tuotantopaikat maittäin

Riskimaista tulevien tuotteiden osuus
 73 % laskutuksesta tulee matalan riskin maista
 27 % laskutuksesta tulee riskimaista (amfori
 BSCI:n riskimaaluokituksen mukaan)

Prosenttiosuus laskutetuista tuotteista
 alkuperämaan mukaan:

Viro	41 %
Suomi	19 %
Liettua	5 %
Muut ei riskimaat	8 %
Kiina	7 %
Vietnam	5 %
Intia	4 %
Bulgaria	6 %
Ukraina	4 %
Muut riskimaat	1 %



Hallinto

Hallintorakenne

Hallintoelin	Jäsenet	Toimikausi	Muut merkittävät virat ja sitoumukset	Sukupuoli	Merkityksellinen osaaminen vastuullisuustyön kannalta	Ikäkauma	Riippumattomuus	Toimeenpanevassa asemassa olevat	Sidosryhmä	Muut hallitustehtävät
Hallitus Image Wear Oy	Janne Vetterranta	2002 - nykyhetki	Omistaja, hallituksen puheenjohtaja	Mies		yli 50	Työssä yrityksessä	x	Omistaja	Loma-Oravi Oy, Lomasydän Oy
	Anne Kautonen	2019 - nykyhetki	Hallitusammattilainen	Nainen	EU-regulaatio	yli 50	Ei riippuvuutta			Kojamo Oyj, Componenta Oyj, HKScan Oyj, Robit Oyj, Merus Power Oyj, Tammer Brands Oy, Kemppe Oy, Modulight Oyj
	Timo Hammar	2019 - nykyhetki	Hallitusammattilainen	Mies		yli 50	Työssä yrityksessä			-
	Kati Tukiainen	2002 - nykyhetki	Omistaja, hallituksen puheenjohtaja	Nainen	Vastuullisuus tekstiiliteollisuudessa	yli 50	Ei riippuvuutta	x	Omistaja	Loma-Oravi Oy, Lomasydän Oy, Saimaa Luxury Oy, Houseboat Saimaa Oy, PV Group Oy, Resort Services Oy
Hallitus Image Wear AS	Kati Tukiainen	2010 - nykyhetki	Emoyhtiön omistaja	Nainen	Vastuullisuus tekstiiliteollisuudessa	yli 50	Työssä emoyhtiössä		Omistaja	
	Janne Vetterranta	2010 - nykyhetki	Emoyhtiön omistaja	Mies		yli 50	Työssä emoyhtiössä		Omistaja	
	Pekka Vetterranta	2010 - nykyhetki		Mies		yli 50	Ei riippuvuutta			
Johtoryhmä	Jari Lepistö	2021 - nykyhetki	Toimitusjohtaja	Mies		yli 50	Työssä yrityksessä	x	Ylempi toimihenkilö	R.M.Heino Oy
	Aleksi Heikkilä	2019 - nykyhetki	Liiketoimintajohtaja Turvallisuus	Mies		30-50	Työssä yrityksessä	x	Ylempi toimihenkilö	
	Petteri Lindman	2021 - nykyhetki	Liiketoimintajohtaja Terveys ja SA	Mies		30-50	Työssä yrityksessä	x	Ylempi toimihenkilö	
	Anne Koivunen	2022 - nykyhetki	Operatiivinen johtaja	Nainen		yli 50	Työssä yrityksessä	x	Ylempi toimihenkilö	
	Riikka Roslin	2017 - nykyhetki	Tuotekehityspäällikkö	Nainen		30-50	Työssä yrityksessä	x	Ylempi toimihenkilö	
	Satu Aalto	2015 - 31.1.2024	Talusojohtaja	Nainen		yli 50	Työssä yrityksessä	x	Ylempi toimihenkilö	
	Kati Tukiainen	2015 - nykyhetki	Vastuullisuusjohtaja	Nainen	Vastuullisuus tekstiiliteollisuudessa	yli 50	Työssä yrityksessä	x	Ylempi toimihenkilö	
Yhteistoimintaneuvottelukunta YTN	Jari Lepistö	2021 - nykyhetki	Toimitusjohtaja	Mies		yli 50	Työssä yrityksessä	x	Ylempi toimihenkilö	
	Tanja Vuorinen	2019 - nykyhetki	Henkilöstöpäällikkö	Nainen		30-50	Työssä yrityksessä	x	Ylempi toimihenkilö	
	Jouni Ikonen	2023 - nykyhetki	Luottamushenkilö työntekijät	Mies		yli 50	Työssä yrityksessä		Työntekijä	
	Janna Ulkuniemi	2021 - nykyhetki	Luottamushenkilö toimihenkilöt	Nainen		30-50	Työssä yrityksessä		Toimihenkilö	
	Heli Lindström	2021 - nykyhetki	Luottamusvaltuutettu ylempät toimihenkilöt	Nainen		yli 50	Työssä yrityksessä		Ylempi toimihenkilö	
Työsuojelutoimikunta	Samuli Ronkainen	2018 - nykyhetki	Työsuojelupäällikkö	Mies		30-50	Työssä yrityksessä		Toimihenkilö	
	Jouni Ikonen	2010 - nykyhetki	Työsuojeluvalluutettu	Mies		yli 50	Työssä yrityksessä		Työntekijä	
	Mirka Myrskyranata	2023 - nykyhetki	Työsuojeluvalluutettu toimihenkilöt	Nainen		30-50	Työssä yrityksessä		Toimihenkilö	

Jätteet

Jätekirjanpito

GRI 306 Waste 2020 - raportointistandardin vaatimuksiin vastaava jäteraportointi. Otathan huomioon tässä raportissa: Tiedot ovat voimassa vuoden 2023 aikana kertyneestä datasta alkaen. Jos tämän raportin taustalla olevasta datasta joltain jäte-erältä puuttuu käsittelykoodi, kyseessä oleva jätemäärä näkyy taulukossa 1 Syntynyt jäte -sarakkeen määrissä, mutta ei Loppukäsittelystä muualle ohjatut jätteet - eikä Loppukäsittelyyn ohjatut -sarakeissa. Vastaavasti käsittelykoodittomia jäte-eriä ei huomioida taulukoiden 2-3 tiedoissa. Lisäkysymyksissä olethan yhteydessä L&T:n Ota yhteyttä -lomakkeen kautta tai ymparistonetti@lassila-tikanoja.fi.

GRI-indeksi / Taulukko 1. Jätteet jäteryhmittäin tonneina (t)

Jäteryhmä (Waste group)	Syntynyt jäte (Waste generated)	Loppukäsittelystä muualle ohjatut jätteet (Waste diverted from disposal)	Loppukäsittelyyn ohjatut jätteet (Waste directed to disposal)
Biojäte	5	5	0
Energia	22	0	22
Keräyspaperi	2	2	0
Kirkas kalvomuovi	1	1	0
Pahvi	24	24	0
Pakkausmuovi	1	1	0
Puujäte	27	0	27
Sekajäte	10	0	10
Sähkö- ja elektroniikka-romu	1	1	0
Tietosuojamateriaali	2	2	0
Vaaralliset jätteet	0	0	0
Yhteensä (Total)	94	35	59

GRI-indeksi /Taulukko 2. Loppukäsittelystä muualle ohjatut jätteet hyödyntämistyypeittäin tonneina (t)

Vaaralliset jätteet (Hazardous waste)	
Yhteensä (Total)	0
Tavanomaiset jätteet (Non-hazardous waste)	
Kierrätys (Recycling)	35
Yhteensä (Total)	35

GRI-indeksi/Taulukko 3. Loppukäsittelyyn ohjatut jätteet käsittelytyypeittäin tonneina (t)

Vaaralliset jätteet (Hazardous waste)	
Yhteensä (Total)	0
Tavanomaiset jätteet (Non-hazardous waste)	
Poltto (energian talteenotolla) Incineration (with energy recovery)	59
Yhteensä (Total)	59

Narvan jätejakauma

Jätekoodi	Jätteen nimi	Jätteen määrä, t
20 03 01	Jätteet (sekalainen yhdyskuntajäte)	15,5
15 01 01	Paperi- ja kartonkipakkaukset	5,7
04 02 21	Käsitlemättömät tekstiilikuitujätteet	14,48
04 02 22	Käsitellyt tekstiilikuitujätteet	17,8
	Yhteensä	53,48

* Muu loppukäsittely sisältää muilla menetelmillä loppukäsiteltyjä jätteitä (kuten esim. fysikaalis-kemiallinen käsittely) sekä siirtokuormattuja loppukäsiteltyjä jätteitä. Siirtokuormattujen jätteiden loppukäsittelyn luokittelua täsmennetään tulevissa Ympäristönetin päivityksissä.



GRI-indeksi

Koodi	Indikaattori	Sijainti raportissa	Lisätietoja
2-1	Organisaation perustiedot	Johdanto s.4	
2-2	Kestävyysraportoinnin kattamat yksiköt	Image Wearin vastuullisuusraportointi s.8	
2-3	Raportointikausi, julkaisu tiheys ja yhteystiedot	Image Wearin vastuullisuusraportointi s.8	Vastuullisuusraporttimme kattaa aikavälin 1.1.2023-31.12.2023. Tämä raportti julkaistiin 29.4.2024.
2-4	Oikaisut		Tähän raporttiin liittyen ei tarvinnut tehdä oikaisuja
2-5	Ulkoinen varmennus		Tätä vastuullisuusraporttia ei varmenneta
2-6	Toiminnot, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	Johdanto s.4	Toiminnassamme ei ole merkittäviä muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna.
2-7	Henkilöstö	Henkilöstö s. 54-55	Emme erottele sopimustietoja sekä sukupuolen, että maan mukaan henkilösuojan takia.
2-9	Hallintorakenne, valiokunnat ja niiden kokoonpano	Vastuullisuuden johtaminen s.10 Hallinto s.59	Hallituksessamme ei ole erillisiä valiokuntia/komiteoita tai aliedustettuja sosiaalisia ryhmiä.
2-11	Hallituksen puheenjohtaja	Hallinto s.59	
2-12	Hallituksen rooli organisaation merkittävien kestävyysvaikutusten valvonnassa	Vastuullisuuden johtaminen s.10	
2-13	Kestävyysvaikutusten hallinnan vastuunjako	Vastuullisuuden johtaminen s.10	
2-14	Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	Image Wearin vastuullisuusraportointi s.8	
2-15	Eturistiriidat	Vastuullisuuden johtaminen s.10	
2-16	Kommunikointi kriittisistä huolenaiheista	Vastuullisuuden johtaminen s.10	
2-17	Hallituksen tiedot	Vastuullisuuden johtaminen s.10	
2-18	Hallituksen suoritumisen arviointi	Vastuullisuuden johtaminen s.10	
2-19	Palkitsemispolitiikat	Vastuullisuuden johtaminen s.10	Johtoryhmän palkkio muodostuu kiinteästä palkkiosta ja tulospalkkiosta. Käytössä ei ole aloitusbonuksia, irtisanomiskorvauksia, takaisinperintäkäytänteitä tai eläke-etuuksia.
2-20	Palkitsemisen määrittämisprosessit	Vastuullisuuden johtaminen s.10	Meillä ei ole erillistä palkitsemiskomiteaa tai sidosryhmäkäytänteitä palkitsemiseen liittyen. Toimitusjohtaja ja hallitus ovat vastuussa johtoryhmän palkitsemisen määrittelystä.
2-22	Kestävän kehityksen strategiaa koskeva lausunto	Toimitusjohtajan terveiset s.6-7	
2-23	Sitoumukset	Vastuullista liiketoimintaa koskevat linjaukset s.9	

2-24	Toimintaperiaatteiden vieminen käytäntöön	Vastuullista liiketoimintaa koskevat linjaukset s.9	
2-25	Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi	Luotettava kumppani s.28-30	Meillä ei ole virallisia sitoumuksia korjaamistoimenpiteiden suorittamiseksi. Kielteisten vaikutusten korjaaminen ja ehkäisy perustuu vapaaehtoiseen toimittaja-yhteistyöhön. Viralliset ilmoituskanavat on otettu käyttöön vuoden 2023 aikana. Henkilöstöllä on mahdollisuus antaa palautetta kanavan toiminnasta joko esihenkilöiden kautta tai anonyymillä ilmoituksella kanavan kautta. Palautteen kautta arvioidaan kanavan toimivuutta.
2-26	Mekanismit neuvojen hakemiseen ja huolenaiheiden esittämiseen	Luotettava kumppani s.28-30	
2-27	Lakien ja säädösten noudattaminen		Ei laki- tai regulaatoririkkomuksia vuonna 2023.
2-28	Jäsenyydet järjestöissä	Toiminnan laatu s.37	
2-29	Lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen	Luotettava kumppani s.30	
2-30	Työehtosopimukset	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten kattavuus s.56	
3-1	Olennaisten aiheiden määrittely	Olennaisten aiheiden hallinta s.16	
3-2	Lista olennaisista aiheista	Olennaisten aiheiden hallinta s.16-18	
3-3	Olennaisten aiheiden hallinta	Olennaisten aiheiden hallinta s.16-18	
201-4	Valtiolta saadut taloudelliset avustukset		Emme hakeneet tai saaneet valtiolta taloudellista tukea vuonna 2023.
204-1	Paikallisilta toimijoilta tehtyjen ostojen osuus	Vastuullinen hankinta s.35	
205-2	Viestintä ja koulutus korruption vastaisista poliitikoista ja menettelyistä	Luotettava kumppani s.30	
205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja toimenpiteet		Toiminnassamme ei ole todettu yhtään korruptiotapausta vuoden 2023 aikana
206-1	Oikeudelliset toimet kilpailuvastaisesta käyttäytymisestä		Toimintaamme liittyen ei ole ollut oikeudellisia toimia kilpailuvastaisesta käyttäytymisestä vuonna 2023.
301-1	Materiaalien käyttö painon tai määrän mukaan	Ekologiset materiaalit s.51	
301-2	Kierrätettyjen materiaalien osuus	Ekologiset materiaalit s.50	
301-3	Uudelleenkäyttö- ja kierrätysjärjestelmiin kerätyt tuotteet ja niiden pakkausmateriaalit	Kiertotalouden toteuttaja s.46	
302-1	Organisaation oma energian kulutus	Energiatehokkuus s.44	"Toiminnassamme ei käytetty jäähdytystä tai höyryä, eikä sähköä myyty yrityksestä ulos. Yksi litra dieseliä on 38,66 MJ. (Lähde: Statcan) Yksi MWh on 3 600 MJ."
302-3	Energiaintensiiteetti	Energiatehokkuus s.44	
303-1	Vuorovaikutus veden kanssa yhteisenä luonnonvarana	Vedenkäyttö s.45	Olemme aloittaneet selvittämöön vesivaikutuksiamme arvoketjussamme 2023. Työ jatkuu osana 2024 toteutettavaa CSRD:n mukaista kaksoisolennaisuusanalyysiä. Varsinaisia tavoitteita veteen liittyen emme ole vielä asettaneet

303-3	Veden "nosto"	Vedenkäyttö s.45	Olemme selvittäneet vedenkulutuksen (tarkoitamme tällä tässä raportissa veden "nostoa") oman toimintamme osalta, jossa vettä ei tule korkean vesistressin alueilta.
305-1	Suorat (Scope 1) kasvihuonekaasupäästöt	Päästölaskenta s.40, 42	Hiilijalanjälkilaskelmassamme on otettu huomioon kaikki yleisimmät kasvihuonekaasut (CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3).
305-2	Epäsuorat energiasta johtuvat (Scope 2) kasvihuonekaasupäästöt	Päästölaskenta s.40, 42-43	Hiilijalanjälkilaskelmassamme on otettu huomioon kaikki yleisimmät kasvihuonekaasut (CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3).
305-3	Muut epäsuorat (Scope 3) kasvihuonekaasupäästöt	Päästölaskenta s.40, 43	Hiilijalanjälkilaskelmassamme on otettu huomioon kaikki yleisimmät kasvihuonekaasut (CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3).
305-4	Päästöintensiteetti	Päästölaskenta s.40	Hiilijalanjälkilaskelmassamme on otettu huomioon kaikki yleisimmät kasvihuonekaasut (CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3).
306-1	Jätteiden synty ja niihin liittyvät merkittävät vaikutukset	Materiaalitehokas toiminta s.48	
306-2	Jätteisiin liittyvien merkittävien vaikutusten hallinta	Materiaalitehokas toiminta s.48	L&T hoitaa jätteiden lajittelun kierrätyksen sopimuksen ja lainsäädännön mukaan.
306-3	Tuotettu jäte	"Materiaalitehokas toiminta s.48-49 Jätteet s.60 GRI indeksi /Taulukko 1 s.63 Narvan jätejakauma s.63"	
306-4	Hävitykseltä vältetty jäte	"Materiaalitehokas toiminta s.48-49 Jätteet s.60 GRI indeksi /Taulukko 2 s.63"	
306-5	Hävitykseen ohjautuva jäte	"Materiaalitehokas toiminta s.48-49 Jätteet s.60 GRI indeksi /Taulukko 3 s.63"	
308-1	Uudet toimittajat, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti		Uusia toimittajiamme ei ole "skriinattu" ympäristökriteerien perusteella.
401-1	Uudet työntekijät ja työntekijöiden vaihtuvuus	Henkilöstö s.55	Koko henkilöstömme vaihtuvuus oli vuonna 2023 28 %. Vakituisten työntekijöidemme osalta luku on 10 %. Henkilösuojan takia, emme ilmoita sukupuoli- emmekä ikäjakaumaa.
403-1	Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.22	
403-2	Tapaturmien tunnistaminen, riskien hallinta ja vaaratilanteiden tutkinta	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.22-23	
403-3	Työterveyspalvelut	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.22-23	
403-4	Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi ja viestintä työterveydestä ja -turvallisuudesta	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.22-23	
403-5	Työntekijöiden työterveys ja työturvallisuuskoulutus	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.23	

403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	Toimenpiteet työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden lisäämiseksi s.24	
403-7	Liiketoimintasuhdeiden kautta suoraan organisaatioon liittyvien työterveys ja työturvallisuus vaikutusten ehkäiseminen ja torjuminen	Luotettava kumppani s.30	
403-8	Työterveys- ja -turvallisuusjohtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.23	Käytössämme on sisäisesti auditoitu hallintajärjestelmä, joka kattaa 100 % henkilöstöstämme.
403-9	Työhön liittyvät tapaturmat	"Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys s.23 Henkilöstö s.56"	Tapaturma- ja loukkaantumisasettamme (ratio) ei raportoida, sillä emme ole saaneet työskenneltyjä tunteja vielä vuoden 2023 osalta ulos yrityksen järjestelmistä.
404-2	Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja muutuskoulutusohjelmat	Työssä oppiminen ja kehittyminen s.26-27	
404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	Henkilöstö s.57	
405-1	Hallintoelinten ja työntekijöiden diversiteetti	"Henkilöstö s.54 Hallinto s.59"	"Hallintoelinten yhteenlaskettu sukupuolijakauma: miehiä 47 %, naisia 53 % Hallintoelinten yhteenlaskettu ikäkauma: alle 30; 0 %, 30-50; 41 %, yli 50; 59 %"
405-2	Sukupuolten väliset palkkaerot	Henkilöstö s.56	Palkkaeroja ei toistaiseksi ole koettu tarpeelliseksi kerätä toiminnoittain. Virosta ei ole vielä saatavilla vertailutietoa samalla tarkkuudella kuin Suomesta, jonka takia raportoimme ainoastaan Suomen luvut.
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet		Raportointikaudella ei ole ilmoitettuja eikä todettuja syrjintätapauksia
407-1	Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta yhdistymisvapaus ja työehtosopimuskäytännöt voivat olla riskinalaisia	Luotettava kumppani s.29	Vuonna 2023 ei tehty mitään erityisiä toimenpiteitä yhdistymisvapauden tai työehtosopimukseen liittyen. Teema on osana ensi vuonna aloitettavia amforin auditointeja. Pyrimme samalla kartoittamaan tarkemmin arvoketjussa olevia riskitoimintoja.
408-1	Toiminnot ja toimittajat, joilla merkittävä riski lapsityövoiman käytölle	Luotettava kumppani s.29-30	
409-1	Toiminnot ja toimittajat, joilla on huomattava pakko- ja rangaistustyövoiman riski	Luotettava kumppani s.30	
414-1	Uudet toimittajat, jotka on arvioitu sosiaalisten vaikutuksiin liittyvien kriteerien mukaisesti.		Uusia toimittajiamme ei ole "skriinattu" sosiaalisten kriteerien perusteella.
416-2	Tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaikutuksia koskevien säännösten rikkomukset		Tuotteiden ja palvelujen terveys- ja turvallisuusvaikutuksia koskevien säännösten ja/tai vapaaehtoisten sääntöjen noudattamatta jättämisistä ei ollut vuonna 2023.
417-1	Vaatimukset liittyen tuoteinformaatioon ja -merkintöihin	Tuotteiden laatu s.53	Lainsäädäntö ei vaadi Image Wearea merkkamaan 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 2023.
417-3	Markkinointiviestintää koskevat poikkeamat		Vuonna 2023 ei ollut yhtään markkinointiviestintää koskevien määräysten ja/tai vapaaehtoisten ohjeiden noudattamatta jättämistapausta.
418-1	Aiheelliset valitukset asiakkaiden yksityisyyden loukkauksista ja asiakastietojen katoamisesta		Vuonna 2023 ei ollut yhtään todettua yksityisyyden loukkauksiin tai asiakastietojen katoamiseen liittyvää tapausta.

image
wear

Parempia Työpäiviä

www.imagewear.fi