



Vastuullisuusraportti 2021

Finlayson

MAKIA

VALLILA

reino&aino®

Sisällys

Liiketoiminta ja strategia	3	Tuotteet ja tuotanto	23
Toimitusjohtajan katsaus	4	Sitouksemme	24
Sitouksemme	5	Vastuullisemmat materiaalit	25
Liiketoiminnan kuvaus	6	Laatu ja design	28
Strategia	7	Tuotteiden elinkaarivastuu ja kiertotalous	30
Kohokohtia ja avainlukuja vuodelta 2021	8	Tuotantoketjun läpinäkyvyys	31
Arvot ja johtaminen	10	Ympäristö ja ilmasto	34
Mannan arvot	11	Sitouksemme	35
Mannan vastuullisuuslinjaukset	12	Ilmastovaikutukset	36
YK:n kestävän kehityksen tavoitteet huomioidaan vahvasti tekemisessämme	14	Luonnon monimuotoisuus	39
Mannassa tehdään asioita yhdessä sidosryhmien kanssa	15	Vesivastuullisuus	40
Hallinto- ja johtamisjärjestelmä	17	Ihmiset	41
Johtamisjärjestelmä	18	Sitouksemme	42
Riskienhallinta ja riskit	21	Tasa-arvo ja syrjimättömyys	44
		Koulutus, kehittyminen ja hyvinvointi	45
		Ihmisoikeudet hankintaketjussa	48
		CASE: Work Ahead -seurantatutkimus	52
		GRI-indeksi	53



— Liiketoiminta ja strategia

Maaailma muuttuu paremmaksi
paikaksi tekojen, ei tyhjen lauseiden myötä.



Mannan idea

Mannan liiketoiminnan ytimessä ovat rakastetut brändit, joiden pitkäjänteinen kehittäminen on avainasemassa yhtiön kasvun ja kehityksen kannalta. Tarkoituksenamme on kasvattaa brändejä tavanomaisuudesta erinomaisuuteen ja tehdä pienistä suuria.

MANNASSA BRÄNDIT elävät ja voivat hyvin niin, että ne säilyvät osana kulttuuri-historiaa tai tulevat osaksi sitä. Missiomme mukaisesti brändit siirtyvät tuleville sukupolville aiempaa parempina, aivan kuten kestävän kehityksen mukaisesti meidän tulisi siirtää maapallo tuleville sukupolville parempana kuin sen saimme.

Toimialamme on ympäristön kannalta yksi kaikkein kuormittavimmista. Myös hankintaketjujen läpinäkyvyydessä ja ihmisoikeuksissa on paljon parannettavaa. Näkemysmme mukaan toimiala tarvitsee kestävän kehityksen suunnannäyttäjiä, ja Manna aikoo olla sellainen.

Mannan liiketoiminnan visio onkin olla kiinnostavin, kannattavin ja vastuullisin bränditalo pohjoismaissa. Siksi vastuullisuus on iso osa Mannan ydintä ja yksi yhtiön kolmesta strategisesta kulmakivestä. Sitä johdetaan osana liiketoimintaa, ja toimitusjohtaja on viimekädessä vastuussa sen toteu-

tumisesta. Meille vastuullisuus on totutun kyseenalaistamista. Uskomme, että asiat voi aina tehdä paremmin ja että yhdessä tekemällä teemme parempaa.

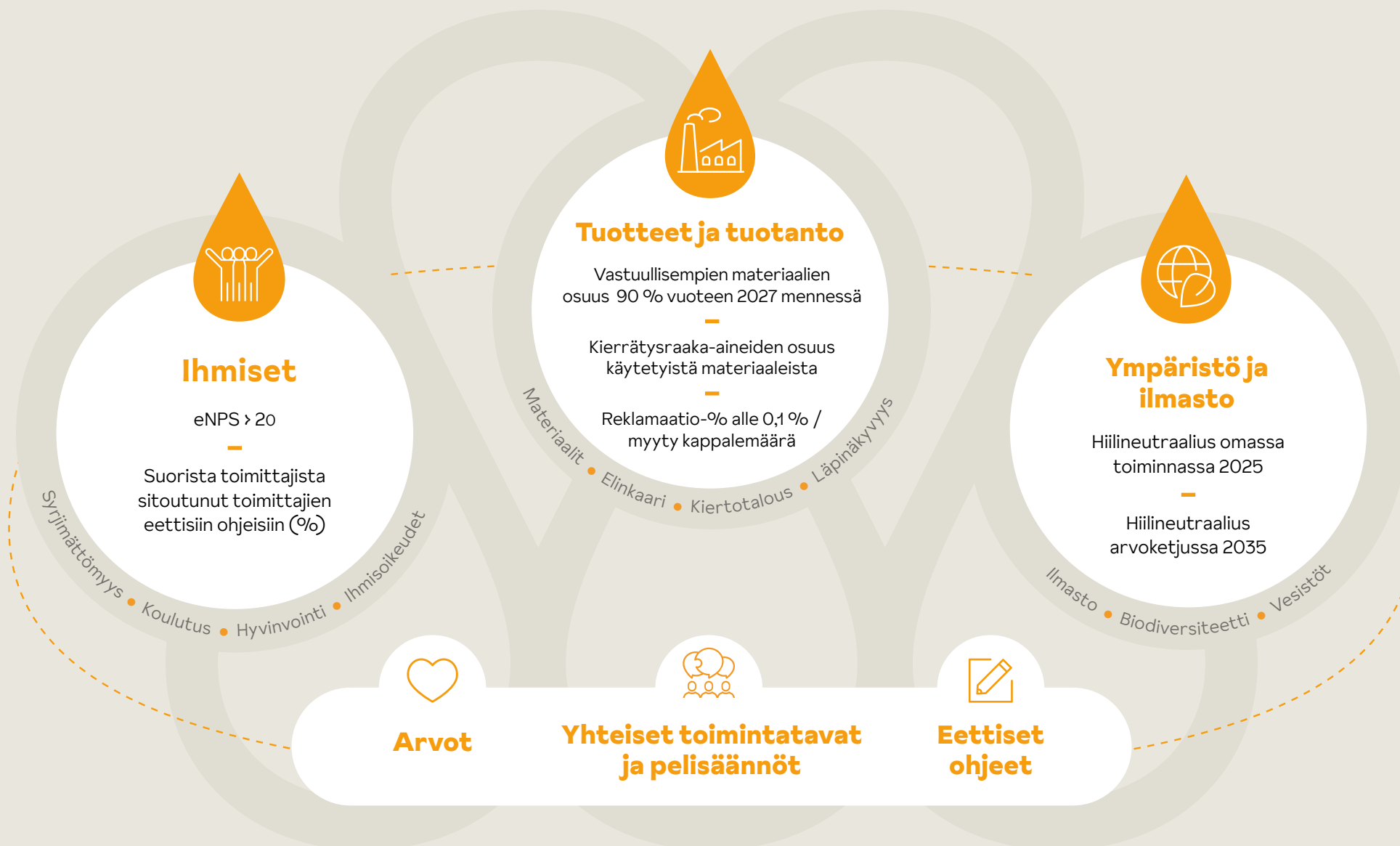
Vuosi 2021 on ollut Mannan perustan rakentamista. Samaan aikaan brändimme ja yhteistyökumppanimme ovat edenneet omissa vastuullisuustavoitteissaan, jatkaen sitä työtä, mitä ne ovat pitkäjänteisesti tehneet jo usean vuoden ajan. Näitä tuloksia esittelemme tässä konsernin ensimmäisessä vastuullisuusraportissa.

Seuraavaksi lähdemme juurruttamaan Mannan vastuullisuuslinjauksia ja -tavoitteita läpi koko toiminnan, toinen toisiltamme oppien.

Tervetuloa mukaan matkalle!

Sampsa Laine
toimitusjohtaja

Vastuullisuuden painopisteet ja tavoitteet



Liiketoiminnan kuvaus

Manna & Co Oy on toukokuussa 2021 perustettu suomalainen tekstiilialan bränditalo.

MANNAAN kuuluvat tuotemerkit *Finlayson*, *Makia*, *Vallila*, *Reino & Aino*, *Sasta* sekä helmikuussa 2022 ostettu *Lexington*. Vallilaan kuuluvat suunnittelusta sekä tukku- ja vähittäismyynnistä vastaava *Vallila Collection* että projektiliiketoimintaan erikoistuneet *Vallila Contract* ja *Vallila Marine*.

Mannan pääkonttori sijaitsee Helsingin Vallilassa.

Tuotteemme ovat mukana asiakkaidemme jokapäiväisessä elämässä, mikä inspiroi meitä suuresti työssämme. Toiminnassamme pyrimme olemaan vahvasti asiakaslähtöisiä ja valmistamaan laadukkaita tuotteita, jotka helpottavat ihmisten jokapäiväistä arkea. Uskomme yhdessä tekemisen kulttuuriin ja siitä syntyvään voimaan.

Mannan uuden organisaation tavoitteena on koota yhteen eri alojen huippuosaajia, jotka modernin ennakkoluulottomassa ja

vastuuta jakavassa työympäristössä pysyvät kiihdyttämään brändiemme kasvua aivan uudella voimalla. DNA:hamme kuuluvat totutun kyseenalaistaminen, yhdessä tekemisen kulttuuri sekä konstailematon kurinalaisuus. Maailma muuttuu paremmaksi paikaksi tekojen, ei tyhjen lauseiden myötä.

”Mannaan on koottu toimialan huippuja: rakastettuja, arvostettuja ja vakiintuneita kuluttajabrändejä.

n. 74 M€

Jos konserni olisi ollut olemassa koko vuoden 2021, arvioitu liikevaihto olisi ollut noin 90 milj. euroa.

255

Työntekijöitä 2021



Mannan tarkoitus

Autamme design-brändejä kasvamaan tavanomaisuudesta erinomaisuuteen.

Mannan visio

Mannan tavoitteena on olla Pohjoismaiden kiinnostavin, kannattavin ja vastuullisin bränditalo.

Strategia

Mannan tavoitteena on olla Pohjoismaiden kiinnostavin, kannattavin ja vastuullisin bränditalo.

Kiinnostavin

- Mannan liikevaihto (Compound Annual Growth Rate, vuotuinen kasvuvauhti) kasvaa positiivisemmin kuin verrokkiryhmässä keskimäärin.
- Kaikki brändimme ovat oman kategoriansa kolmen parhaan joukossa kuluttajamittauksessa.

Kannattavin

- Operatiivinen tulos ja vuotuinen kasvuvauhti parempia kuin verrokkiryhmässä.
- Positiivisesti kehittyvä kassavirta.
- Positiivisesti kehittyvä osingonmaksu.

Vastuullisin

- Kaikki brändimme ovat Sustainable Brand Index -mittauksessa kolmen parhaan joukossa omassa kategoriassaan.

Brändien kapitalisointi

Mannan missiona on kehittää brändejä tavanomaisuudesta erinomaisuuteen.

Osana tätä kehitystyötä ovat sekä nykyinen brändiportfolio että uudet lisäykset. Saavutamme kasvutavoitteet organisaation kasvulla ja yritysostoin.

Mannan toimintamallissa tunnistetaan tehokkaasti brändin potentiaali. Potentiaali kapitalisoidaan Mannan operatiivisen koneiston kautta – teemme pienistä suuria. Strategisena kilpailuetuna ovat brändit sekä niiden kautta saatava asiakasymmärrys, jota hyödynnetään yhtiön, brändien ja asiakaskokemuksen kehittämisessä.

Päämarkkina-alueemme on Suomi. Muita avainmarkkinoita ovat Pohjoismaat ja Kaakkois-Aasia. Tavoitteena on kasvaa Keski-Euroopan valituilla markkinoilla. Liiketoimintamme kivijalat ovat kuluttajatuotteet sekä Vallila Contract ja Vallila Marine -projekti-liiketoiminta.

Kohokohtia ja avainlukuja vuodelta 2021

Manna & Co syntyi toukokuussa 2021.
Yhteisen organisaation rakentaminen ja henkilöstöprosessien
yhtenäistäminen aloitettiin syksyn 2021 aikana.
Uusi organisaatio aloitti toimintansa joulukuussa 2021.

255

Mannalaisia
(31.12.2021)

31

tonnia

Kierrätysmateriaaleja
kerätty myymälöissä

56 %

Vastuullisempien
materiaalien
osuus käytetyistä
materiaaleista

34 890*

tonnia CO₂e

Mannan hiilijalanjälki 2021
(Scope 1, 2 ja 3)

* Luku ei kuitenkaan ole koko totuus, koska emme tunne vielä riittävästi etenkin Scope 3 -päästöjämme.
Pyrimme jatkossa kasvattamaan laskennan peittoa paremman kokonaiskuvan saamiseksi.

M

MAKIA lanseerasi Maailman aids-päivänä 1.12.2021, yhteistyössä RFSU:n kanssa, kampanjan aids-tietoisuuden lisäämiseksi sekä hiviin ja aidsiin liittyvien stigmojen vähentämiseksi. Kampanjatuotteita koristivat legendaariset Magic-kondomin grafiikat. Makia lahjoitti 20 prosentin osuuden aids-päivän verkkokaupan myynnistä sekä kaikista Magic-tuotteiden myynnistä ennakkotilauuskampanjan ajalta Hivpoint-säätiölle.



Avainlukuja

Tuhatta euroa	2021 IFRS	2020 IFRS
Liikevaihto	74 088	43 400
Käyttökate (EBITDA)	9 926	7 020
% liikevaihdosta	13,4 %	16,2 %
Vertailukelpoinen käyttökate (EBITDA)*	10 488	7 020
% liikevaihdosta	14,2 %	16,2 %
Liikevoitto	5 036	3 730
% liikevaihdosta	6,8 %	8,6 %
Vertailukelpoinen liikevoitto*	5 992	3 730
% liikevaihdosta	8,1 %	8,6 %
Tilikauden tulos	3 099	2 761
Henkilöstön palkat ja palkkiot	9 741	6 035

*Vertailukelpoisuuteen vaikuttavina erinä on eritelty yhtiön perusliiketoiminnasta erilliset erät, kuten liiketoiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvät kustannukset.

F

FINLAYSON toteutti Kemal Ugurlu Tekstilin tehtaalla Turkissa Work Ahead -seurantatutkimuksen jatkoksi vuonna 2019 tehdylle tutkimukselle. Vuoden 2021 kyselyyn vastasi yhteensä 485 Kemal Ugurlun ja sen alihankkijan työntekijää.

Finlaysonin toteuttama Bed Peace -kampanja seurasi **John Lennonin** ja **Yoko Onon** jalanjalkia. Lennon ja Ono kampanjoivat maailmanrauhan puolesta, Finlayson puolestaan herätteli sekä tekstiiliteollisuutta että kuluttajia ilmastokriisiin. Haastoimme kuluttajia ottamaan kantaa tekstiiliteollisuuden vastuuttomuutta vastaan hashtagilla #bedpeace.

**Brändien
kohokohtia
2021**



— **Arvot ja johtaminen**

Kyseenalaistamalla totuttua
haastamme toimialan perinteiset käytännöt.

Mannan arvot

Mannan arvot pohjautuvat brändiemme arvoihin, joita on eletty todeksi Finlaysonin, Makian ja Vallilan arjessa Makian kahdestakymmenestä vuodesta Finlaysonin kahteensataan vuoteen.

Meille se, että **kyseenalaistamme totuttua** tarkoittaa, että

- Korjaamme asioita kunnes ne toimivat.
- Pärjäämme olemalla erilaisia ja kiinnostavia.
- Seisomme totuuden ja oikeudenmukaisuuden puolella.

Vain **yhdessä tekemällä** menestymme. Meille erilaisuus on vahvuus, ja yksilöt ovat vastuussa yhteistyön onnistumisesta.



Totutun kyseenalaistaminen



Yhdessä tekeminen

Konstailematon kurinalaisuus voi kuulostaa konstikkaalta, mutta käytännössä se tarkoittaa, että

- Olemme suoraselkäisiä, muutosherkkiä ja rentoja.
- Kun on aika tehdä, sitten tehdään ja viedään asia loppuun.
- Seurataan ja opitaan.



Konstailematon kurinalaisuus



Mannan vastuullisuuslinjaukset

Meille vastuullisuus tarkoittaa totutun kyseenalaistamista. Uskomme, että konstailematon kurinalaisuus synnyttää tuloksia.

Teemme töitä paremman maailman eteen neljällä osa-alueella:

Vastuullinen johtaminen

Konstailematon kurinalaisuus synnyttää tuloksia

Tuotteet ja tuotanto

Aina voi tehdä asiat paremmin

Ympäristö ja ilmasto

Välittäminen luo tulevaisuutta

Ihmiset

Yhdessä tekemällä teemme parempaa

VASTUULLISUUTTA johdetaan Mannassa osana liiketoiminnan johtamista. Eettiset toimintaohjeet, riskienhallintapolitiikka ja hallinnointijärjestelmä auttavat yhtiön johtoa varmistamaan, että Manna saavuttaa sille asetetut tavoitteet ja että liiketoimintaa hoidetaan eettisesti sekä lakien ja määräysten mukaisesti.

Manna on sitoutunut kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja tuemme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden

toteutumista hankintaketjuissamme. Edellytämme samaa tavarantoimittajillemme ja yhteistyökumppaneillemme. Seuraamme ihmisoikeuksien toteutumista auditointien avulla ja toteutamme korjaavia toimenpiteitä, mikäli sellaisille ilmenee tarvetta.

Emme hyväksy minkäänlaista syrjintää, ja tavoitteenamme on, että kaikki Mannalaiset kokevat, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti. Edistämme moninaisuutta työyhteisössämme.

Miten näihin vastuullisuuslinjauksiin ja -tavoitteisiin päädyttiin?

Mannan vastuullisuuslinjaukset ja -tavoitteet perustuvat Mannan brändien – Finlaysonin, Makian ja Vallilan – vastuullisuuslinjauksiin. Mannan laajennettu johtoryhmä hyväksyi konsernitason linjaukset maaliskuussa 2022.

Kartoitamme kuluttajien ja muiden sidosryhmien vastuullisuusodotuksia ja -näkömyksiä säännöllisesti. Kerromme sidosryhmiemme kanssa käymästämme vuorovaikutuksesta tarkemmin sivuilla [15–16](#).



Vastuullisuus Mannan projektiliiketoiminnassa

KULUTTAJALIIKETOIMINNAN lisäksi Manna-konserniin kuuluu projektiliiketoimintaan keskittyneet brändiyhtiöt *Vallila Contract* ja *Vallila Marine*. Vallila Contract tarjoaa julkitilasisustamisen palveluja, Vallila Marine puolestaan toimittaa risteily- ja matkustusalan sisustusratkaisuja avaimet käteen -periaatteella.

Projektiliiketoiminnassa tyypillistä on, että suunnittelukohteen – esimerkiksi rakenteilla olevan hotellin – sisustusratkaisut pilkotaan osiin, joihin rakennuttaja pyytää tarjouksia useilta toimijoilta. Toistaiseksi tarjouksiin ei yleensä liitetä vastuullisuuskriteereitä, vaan tarjous voitetaan muiden tekijöiden perusteella. Hinnalla on määräävä asema. Näihin kriteereihin tulee myös Vallila Contractin sopeutua.

Tilanne on toinen, jos Vallila Contract pääsee itse määrittelemään projektin ja siihen hankittavien materiaalien ja huonekalujen kriteerit. Tällöin hankinnoissa pyritään suosimaan vastuullisia vaihtoehtoja, kuten kierrätysmateriaaleja ja kierrätettyjä, kunnostettuja huonekaluja.

”Näen paljon mahdollisuuksia kierrätyksessä ja uudelleenkäytössä. Nyt jo toimitamme uudelleenkäyttöön kalusteita purkukohteista yhteistyössä kumppanimme Niemi Palvelut Oy:n kanssa ja käytämme esimerkiksi kierrätysmateriaalista valmistettuja mattoja sisustuskohdeissa. Paloturvallisuus- ja muut määräykset asettavat kuitenkin materiaaleille vaatimuksia, jotka vain harvat kierrätysmateriaalit täyttävät”, kuvailee Vallila Contractin toimitusjohtaja **Mikael Berner**.

Vastuullisuuden kehittäminen projektiliiketoiminnassa edellyttäisi Miku Bernerin mukaan eri tahojen yhteistyötä. Toimittajien kanssa tulisi kehittää entistä vastuullisempia tuotteita ja ratkaisuja ja projekteihin sekä suunnittelijoille laadittaviin ohjeistuksiin tulisi määritellä vastuullisuuskriteerit.

”Omalta osaltamme aiomme jatkossa tuoda esiin vastuullisempia mallistojamme. Projekteissa, joissa voimme itse määritellä tuotekriteerit, suosimme mahdollisimman vastuullisia vaihtoehtoja sekä kierrätysmateriaaleja, mikäli sellaisia on saatavilla. Hyvin usein tavarantoimittajamme ovat tunnettuja kansainvälisiä yhtiöitä, joilla vastuullisuusasiat ovat kunnossa ja jotka kehittävät aktiivisesti entistä vastuullisempia vaihtoehtoja”, tiivistää Mikael Berner.

YK:n kestävä kehityksen tavoitteet huomioidaan vahvasti tekemisessämme



5

Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvo on yksi tärkeistä teemoista Mannalla. Naisten asema ja naiseen kohdistuvat epäkohdat ovat olleet mukana monissa brändiemme teoissa. Otamme jatkosakin kantaa meille tärkeisiin asioihin, kuten sukupuolten väliseen palkkatasa-arvoon, syrjimättömyyteen ja tyttöjen oikeuksiin.



6

Puhdas vesi ja sanitaatio

Vesi on tekstiiliteollisuudelle olennainen resurssi. Vettä käytetään puuvillan viljelystä lopputuotteen valmistukseen ja pesuun kuluttajan toimesta. Manna pyrkii kartoittamaan toimintansa vaikutuksia vesistöihin ja vähentämään veden käyttöä ja kuormitusta kaikissa arvoketjun muun muassa käyttämällä vastuullisempia, vähemmän ympäristöä kuormittavia materiaaleja.



8

Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua

Huolehdimme omasta henkilökunnastamme sekä välillisesti myös työntekijöistä toimitusketjuissamme. Ihmisarvoinen työ kaikille Mannan arvoketjuissa on olennaista. Olemme sitoutuneet kunnioittamaan ihmisoikeuksia kaikissa toiminnassamme.



12

Vastuullista kuluttamista

Mannan tuotteiden valmistuksessa käytetään paljon luonnonvaroja. Pyrimme vähentämään ympäristökuormitusta lisäämällä vastuullisempien materiaalien käyttöä valmistuksessa ja hyödyntämällä mahdollisimman vähäpäästöisiä pakkaus- ja logistiikkaratkaisuja. Panostamme tuotteiden laatuun ja turvallisuuteen ja viestimme kuluttajille vastuullisuudesta.



13

Ilmastotoikoja

Mannalla on selkeät tavoitteet toiminnassamme aiheutuvien ilmastopäästöjen vähentämiseksi. Merkittävimpiä toimenpiteitä ovat uusiutuvan energian käyttö ja puuvillan korvaaminen vähäpäästöisemmällä materiaaleilla. Pyrimme parhaamme mukaan vaikuttamaan myös Scope 3 -päästöihin, jotka eivät ole suoraan omissa käsissämme.

Mannassa tehdään asioita yhdessä sidosryhmien kanssa

KÄYMMME AKTIIVISTA ja rehellistä dialogia eri sidosryhmien kanssa. Haluamme kuulla totuuden emmekä sen vuoksi arkaile kysyä sidosryhmien näkemyksiä vaikeistakin asioista tai ottaa palautetta vastaan. Emme ole täydellisiä ja kuuntelemme sidosryhmiämme tarkalla korvalla, jotta liikumme oikeaan suuntaan.

Haluamme olla suunnannäyttäjiä ja kouluttaa sidosryhmiämme ymmärtämään merkityksellisiä teemoja sekä erottamaan teot ja puheet paremmin toisistaan.

Oheinen taulukko kuvaa Mannan sidosryhmiä, sidosryhmien vastuullisuuteen liittyviä kiinnostuksen kohteita sekä sitä, miten me Mannassa niihin vastaamme.

Mannan ja brändiyhtiöiden tärkeimmät jäsenyydet vuonna 2021:

- amfori BSCI: Finlayson, Vallila (Makia 2022)
- Better Cotton (BCI): Vallila
- FIBS ry: Finlayson
- Helsingin seudun kauppakamari: Manna
- Kaupan liitto: Finlayson, Vallila Collection ja Vallila Contract
- Suomen Osto- ja Logistiikkayhdistys LOGY ry: Finlayson
- Suomen Standardisoimisliitto SFS ry: Finlayson
- Meriteollisuus ry: Vallila Marine Oy
- Muoti- ja urheilukauppa ry: Finlayson
- Suomen Tekstiili & Muoti ry: Manna, Finlayson ja Makia
- Suomalaisen Työn Liitto: Finlayson, Vallila

Aktiivista ja avointa vuoropuhelua sidosryhmien kanssa

Sidosryhmä	Vuorovaikutuskanavat eli miten pidämme yhteyttä sidosryhmän kanssa	Sidosryhmän kiinnostuksen kohteet ja huolenaiheet	Miten selvitämme sidosryhmän odotuksia?	Vastauksemme sidosryhmän kiinnostuksen kohteisiin ja huolenaiheisiin
Työntekijät ja potentiaaliset työntekijät	• Kuukausittainen uutiskirje ja Teams-kanavat • Esihenkilö- ja tiimityö • Face to face -kohtaamiset • Yhteistoiminta (työsuojaus/luottamushenkilö) • Infotilaisuudet ja palaverit • Sisäiset koulutukset ja verkko-oppimisympäristö • Urasivut ja sosiaalinen media	• Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu • Työtunnit, palkkaus ja työsuhteen jatkuvuus • Koulutus ja ammatillisen osaamisen kehittäminen	• Henkilöstön osallistaminen projekteissa ja päätöksissä • Henkilöstökyselyt 2 krt/v • Mannabarometri-kysely lyhyen aikavälin muutoksen mittaamiseen • Palautekanaviin tulevat viestit sekä esihenkilöiltä ja henkilöstöltä tuleva muu palaute	• Konsernin toimintatapojen, ohjeistusten ja politiikkojen yhtenäistäminen ja niiden selkeä viestintä • Osa-aikatyön tarkastelu vuosittain • Työpaikkojen turvaaminen hallitulla resursoinnilla • Henkilöstön tukeminen mahdollisissa yt-menettelyissä • Palkkaportaiden määrittely ja avoimuus palkan muodostumisessa • Palkkatasa-arvon varmistaminen palkka-analyysien
Kuluttajat ja asiakkaat	• Face to face -kohtaamiset myymälöissä • Yritysassiakastapaamiset • Verkkokaupan asiakaspalvelu • Asiakastytytyväisyyskyselyt • Sosiaalinen media • Uutiskirjeet	• Tuotteiden laatu ja kestävyys • Tuotannon eettisyys	• Erilaiset kyselyt ja kuluttajatutkimukset • Asiakaspalvelun ja palautteiden systemaattinen käsittely	• Tuotteiden ympäristövaikutusten pienentäminen • Vastuullisempien materiaalien käyttäminen • Läpinäkyvän, vastuullisen toimitusketjun rakentaminen • Ihmisoikeuksien kunnioittaminen • Asiakaskokemuksen parantaminen palautteen mukaan • Teematapahtumat ja -viestintä asiakkaita kiinnostavista aiheista • Markkinoinnin eettisten ohjeiden noudattaminen



Sidosryhmä	Vuorovaikutuskanavat eli miten pidämme yhteyttä sidosryhmän kanssa	Sidosryhmän kiinnostuksen kohteet ja huolenaiheet	Miten selvitämme sidosryhmän odotuksia?	Vastauksemme sidosryhmän kiinnostuksen kohteisiin ja huolenaiheisiin
Omistajat ja rahoitusmarkkinat	• Face to face -tapaamiset	• Taloudellinen kehitys • Vastuullisuus • Liiketoiminnan riskit	• Tapaamiset	• Avoin ja johdonmukainen viestintä ja raportointi • Riskienhallinta ja hyvän hallintotavan noudattaminen • Kannattava kasvu
Kumppanit ja tavarantoimittajat	• Säännölliset tapaamiset • Alan messut ja virtuaaliset tapahtumat	• Mahdollisuus osallistua kilpailutuksiin ja läpinäkyvä prosessi • Yhteistyön jatkuvuus • Oikeudenmukainen hinnoittelu ja toimitusehdot	• Tapaamiset toimittajien kanssa • Erilaiset kuluttajakyselyt • Sosiaalisen median kommenttien systemaattinen läpikäyminen	• Pitkäaikaisten kumppanisuhteiden rakentaminen avoimen ja tasa-arvoisen kilpailutusprosessin pohjalta • Toimittajien sitouttaminen toimintaohjeisiin (Supplier Code of Conduct) sekä odotusten ja vaatimusten avoin viestintä toimittajille
Kansalaisjärjestöt	• Kyselyt • Tapaamiset	• Hankintaketjun työolot, ihmisoikeudet ja ympäristövaikutukset • Tuotannon läpinäkyvyys • Tuotteiden laatu ja kestävyys	• Tapaamiset • Järjestöjen ja heidän nostamiensa asioiden seuraaminen	• Avoin ja johdonmukainen viestintä ja raportointi • Hankintaketjun läpinäkyvyyden parantaminen • Vastuullisuusnäkökohtien huomioiminen tuotannossa, yhteistyössä toimittajien kanssa • Riskimaatoimittajien säännöllinen auditointi • Vuoden 2022 aikana tulossa ilmoituskanava myös ulkopuolisten sidosryhmien käyttöön
Media/influensserit	• Tapaamiset • Verkkosivut ja sosiaalinen media • Tiedotteet	• Hankintaketjun läpinäkyvyys • Ihmisoikeudet • Tuotteiden laatu ja kestävyys	• Tapaamiset • Sosiaalisen median seuraaminen • Yhteydenottoihin vastaaminen	• Avoin ja johdonmukainen viestintä ja raportointi • Hankintaketjun läpinäkyvyyden parantaminen • Vastuullisuusnäkökohtien huomioiminen tuotannossa, yhteistyössä toimittajien kanssa • Riskimaatoimittajien säännöllinen auditointi
Viranomaiset, päättäjät ja toimialajärjestöt	• Kannanotot • Tapaamiset • Osallistuminen kyselyihin	• Lakien ja säädösten noudattaminen • Verojen maksu • Toimialan yhteisten tavoitteiden edistäminen	• Tapaamiset • Yhteiset tilaisuudet	• Avoin ja johdonmukainen viestintä ja raportointi • Aktiivinen osallistuminen yhteisiin tapahtumiin



—

Hallinto- ja johtamisjärjestelmä

Mannassa vastuullisuutta johdetaan
osana liiketoiminnan johtamista.

Hallinto- ja johtamisjärjestelmä

Vastuullisuus on yksi Mannan kolmesta strategisesta tavoitteesta ja sitä johdetaan osana päivittäistä liiketoiminnan johtamista.

YLIN VASTUU ON toimitusjohtajalla, ja vastuullisuusasiat ovat säännöllisesti konsernin johtoryhmän agendalla.

Vastuullisuuden johtaminen rakentuu Mannan strategialle, eettisille ohjeille, riskienhallintapolitiikalle ja hyvän hallinnon politiikalle. Käytännön työtä ohjaavat vastuullisuuden linjaukset, jotka Mannan johtoryhmä hyväksyi maaliskuussa 2022.

Mannan eettiset ohjeet

Olemme Mannassa sitoutuneet kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Emme hyväksy minkäänlaista syrjintää. Tavoitteenamme on, että kaikki Mannalaiset kokevat, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti. Edistämme moninaisuutta työyhteisössämme. Edellytämme yhteistyökumppaneiltamme samaa kuin itseltämme.

Työstämme koko konsernia koskevia eettisiä ohjeita sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikkaa, jotka valmistuvat vuoden 2022 aikana. Samassa yhteydessä määrittelemme näiden toteutumista mittaavat mittarit.

Supplier Code of Conduct (Eettiset ohjeet toimittajille)

Mannan brändeillä on tällä hetkellä omat amfori BSCI:n toimintaperiaatteisiin pohjautuvat eettiset ohjeet toimittajille. Toistaiseksi käytämme näitä ohjeita toimittajayhteistyössä.

Laadimme yhteiset Manna-tason toimintaperiaatteet eli eettiset ohjeet toimittajillemme amfori BSCI:n toimintaperiaatteiden pohjalta vuoden 2022 aikana, ja tavoitteenamme on, että kaikki Mannan kumppanit sitoutuvat niihin vuoteen 2027 mennessä. Julkaisemme eettiset ohjeet Mannan verkkosivuilla ja seuraamme niiden toteutumista sekä pitämällä aktiivisesti yhteyttä toimittajiimme että auditoimalla toimittajia säännöllisesti.

Mannan johtamisjärjestelmä



Mannalla ei ole erillistä vastuullisuuden johtamisjärjestelmää, vaan vastuullisuutta johdetaan osana liiketoiminnan johtamista.

Mannan johtamisjärjestelmän mukaisesti konsernin hallitus hyväksyy tavoitteet ja pitkän aikavälin suunnan. Toimitusjohtaja ja johtoryhmä asettavat toiminnan tavoitteet ja seuraavat niiden toteutumista. Vastuullisuuden eri osa-alueista vastaavat tiimit tekevät tavoitteisiin johtavat toimintasuunnitelmat ja vastaavat niiden toteuttamisesta. Kaikki Mannalaiset vastaavat omalta osaltaan siitä, että vastuullisuustyöstä ja tavoitteiden saavuttamisesta tulee osa arkea.

Mannan hallinto- ja johtamisjärjestelmän kuvaus

Manna on suomalainen osakeyhtiö, jonka kotipaikka on Helsinki. Emoyhtiö Manna & Co Oy ja sen tytäryhtiöt muodostavat Manna & Co -konsernin. Mannan hallintojärjestelmä noudattaa Suomen lakeja ja hyviä hallintotapoja. Mannan hallinnointimalli muodostuu yhtiökokouksesta, hallituksesta ja toimitusjohtajasta. Yhtiön operatiivisessa johtamisessa toimitusjohtajaa avustaa konsernin johtoryhmä.

Yhtiökokous ja yhtiöjärjestys

Mannan ylin päättävä elin on yhtiökokous.

Se vahvistaa muun muassa konsernin tilinpäätöksen, päättää varojenjaosta hallituksen ehdotuksen pohjalta, valitsee hallituksen jäsenet ja tilintarkastajat sekä päättää vastuuvapaudesta ja yhtiöjärjestyksen muutoksista.

Hallitus

Hallituksen kokoonpano

Manna & Co:n hallituksen jäsenet valitsee yhtiökokous vuosittain pidettävässä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallitukseen kuuluu yhtiöjärjestyksen mukaan vähintään neljä ja enintään seitsemän jäsentä, joilla ei ole varajäseniä. Jäsenet valitaan toimikaudeksi, joka alkaa varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä ja päättyy vaalia seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan.

Hallituksen kokoonpano 31.12.2021:

Risto Voutilainen, puheenjohtaja

Mathias Berner

Markus Kokko

Sebastian Koreneff

Hallituksen monimuotoisuus

Mannassa pidetään tärkeänä, että sen hallituksen jäsenistö on taustaltaan monimuotoista ottaen kuitenkin huomioon yhtiön liiketoiminnan kannalta olennaiset pätevyyydet, kuten

luovan alan sekä retail-alan tuntemuksen. Mannan tavoitteena on, että hallituksessa on molempien sukupuolten ja eri ikäryhmien edustajia, että jäsenten koulutus- ja työkokemustaustat ovat monipuolisia ja että hallituksessa on kokonaisuutena riittävästi kokemusta Manna & Co:n toimintaympäristöstä.

Hallituksen tehtävät

Manna & Co:n hallitus huolehtii lain ja yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus vastaa lisäksi siitä, että yhtiön kirjanpidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. Mannan hallitus on vahvistanut itselleen kirjallisen työjärjestyksen, jossa määritellään hallituksen keskeiset tehtävät, toimintaperiaatteet ja kokouskäytännöt sekä hallituksen toiminnan ja työskentelytapojen vuosittainen itsearviointi.

Hallituksen puheenjohtaja huolehtii ja valvoo, että hallitus täyttää sille lain ja yhtiöjärjestyksen mukaan kuuluvat tehtävät.

Toimitusjohtaja

Mannan toimitusjohtajan valitsee hallitus. Toimitusjohtajan palvelussuhteen keskeiset ehdot määritellään toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hallitus hyväksyy.

Toimitusjohtajan tärkeimmät tehtävät ovat:

- Toimitusjohtaja johtaa ja valvoo Mannan liiketoimintaa osakeyhtiölain ja hallituksen antamien ohjeiden ja valtuuksien mukaisesti.
- Toimitusjohtaja vastaa siitä, että Mannan kirjanpito on lain mukainen ja liiketoiminta luotettavalla tavalla järjestetty.
- Toimitusjohtaja vastaa pääsääntöisesti itsenäisesti yrityksen operatiivisesta toiminnasta sekä tavanomaiseen liiketoimintaan kuuluvista päätöksistä ja niiden toteuttamisesta.
- Toimitusjohtaja nimittää liiketoimintaan liittyvät keskeiset johtajat ja johtoryhmän. Hallitus hyväksyy suoraan toimitusjohtajan alaisuudessa toimivien henkilöiden rekrytoinnit.
- Toimitusjohtajaa ei voida valita hallituksen puheenjohtajaksi.

Toimitusjohtaja vuoden 2021 lopussa oli Mikko Koponen. Sampsa Laine nimitettiin Manna & Co:n toimitusjohtajaksi 4.4.2022 alkaen.

Johtoryhmä

Johtoryhmän päätehtävät ovat:

- strategian toteuttaminen, ja toimintojen koordinointi,
- hallituksen ja toimitusjohtajan/johtoryhmän päätösten toteuttaminen,
- päätöksenteon tukeminen aktiivisella informoinnilla ja osallistumisella sekä
- päätösten jalkauttaminen johtoryhmässä sovitulla tavalla.

Johtoryhmän kokoonpano 31.12.2021

Mikko Koponen, toimitusjohtaja

Mikael Berner, Vallila Contractin toimitusjohtaja

Juho Marjanen, talousjohtaja

Totti Nyberg, luova johtaja

Miia Silvasti, operatiivinen johtaja

Tommi Suutarinen, kaupallinen johtaja

Sampsa Laine nimitettiin toimitusjohtajaksi 4.4.2022 alkaen, jolloin Mikko Koponen siirtyi operatiivisen johtajan tehtävään ja johtoryhmän jäseneksi.



Riskienhallinta ja riskit

Riskienhallintajärjestelmä

Mannan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tavoitteina on varmistaa, että yhtiön toiminta on tehokasta, tarkoituksenmukaista, luotettavaa ja sääntelyn mukaista, ja että liiketoimintaan ja tavoitteisiin liittyvät riskit tunnistetaan ja niitä seurataan ja hallitaan asianmukaisesti. Konsernin sisäinen valvonta on olennainen osa yhtiön johtamisjärjestelmää ja se koostuu muun muassa organisaatiorakenteesta, politiikoista ja prosesseista, työohjeista, työtehtävien ja vastuiden jaosta, hyväksymisvaltuuksista, manuaalisista ja automatisoiduista kontroleista, seurantaraporteista sekä tarkastuksista. Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä ovat viime kädessä vastuussa hallitus ja toimitusjohtaja, mutta sisäistä valvontaa suoritetaan kaikilla organisaation tasoilla ja kaikissa liiketoiminta- ja tukifunktioissa. Jokainen työntekijä on osaltaan vastuussa politiikkojen ja ohjeistusten noudattamisesta ja epäkohtien ja väärinkäytösten raportoinnista esimiehelleen tai muille määritellyille tahoille.

Taloudelliseen raportointiin liittyvät sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmät

Taloudellisen raportointiprosessin sisäinen valvonta ja riskienhallinta ovat osa Mannan sisäisen valvonnan viitekehystä. Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan avainroolit ja vastuut on määritetty konsernin sisäisissä ohjeistuksissa, joiden hyväksymisestä ja päivittämisestä vastaa yhtiön johto ja/tai hallitus.

Yksi keskeinen sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tavoitteista on taata riittävällä varmuudella taloudellisen raportoinnin luotettavuus, eheys, ajantasaisuus sekä se, että tilinpäätös laaditaan sovellettavien lakien ja yleisesti hyväksyttyjen kirjanpitoperiaatteiden mukaisesti. Lisäksi tavoitteena on tukea eettisiä arvoja, hyvää hallintotapaa ja riskienhallintaa sekä varmistaa, että konsernin toiminta on lainmukaista ja että sisäisiä periaatteita ja toimintatapoja noudatetaan.

Taloudellisen raportoinnin valvonta ja riskienhallinta

Kokonaisvastuu talousraportointiin liittyvän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan asianmukaisesta järjestämisestä on yhtiön hallituksella.

Tehtäviin kuuluvat muun muassa tilinpäätösraportointiprosessin seuranta, taloudellisen raportointiprosessin valvonta ja sisäisen valvonnan tehokkuuden seuranta. Hallitus käsittelee säännöllisesti myös yhtiön taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteitä.

Konsernin johto on vastuussa taloudellisen raportointiprosessin sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan prosessien toteuttamisesta ja tehokkuudesta. Lisäksi johto vastaa laskentakäytäntöjen lainmukaisuudesta sekä siitä, että yhtiön taloutta hoidetaan luotettavasti ja asianmukaisesti.

Mannan toimitusjohtaja vastaa riskienhallintaprosessin toteuttamisesta määrittelemällä ja jakamalla riskienhallintaan liittyvät vastualueet. Toimitusjohtaja on nimittänyt konsernin talousjohtajan riskienhallintapäälliköksi, joka on vastuussa kokonaisvaltaisen riskienhallintaprosessin koordinoimisesta. Eri toimintojen vastuuhenkilöille vastaavat sisäisen valvonnan toimintatavoista ja toteutumisesta osana päivittäistä liiketoimintaa. Konsernin johto ja laskentaosasto edesauttavat taloudellisen raportointiprosessin tehokasta sisäistä valvontaa omalla toiminnallaan.

Riskien arviointi ja valvontatoimenpiteet

Taloudellisen raportointiprosessin riskejä tunnistetaan taloudellisen raportoinnin tavoitteista käsin. Riskiarviointiprosessin tarkoituksena on taloudellisen raportointi-

prosessin riskien tunnistaminen ja soveltuvien riskinhallintakeinojen määrittäminen.

Riskiarviointien perusteella määritellään valvontatoimenpiteitä kaikille organisaation tasoille. Esimerkkejä valvontatoimenpiteistä ovat sisäiset ohjeistukset ja hyväksymismenettelyt, täsmäytykset, varmistukset, analyttiset toimenpiteet ja tehtävien eriyttäminen.

Konsernin vuosittaisessa strategiaprosessissa tunnistetut riskit käydään läpi, riskienhallinnan valvontatoimenpiteet kartoitetaan sekä mahdollisten uusien riskien vaikutusta konsernin strategiaan arvioidaan. Riskienhallintaprosessin tavoitteet ja vastuut päivitettiin vuoden 2022 keväällä.

Sisäisen valvonnan tehtävien organisointi ja seuranta

Taloudellisen raportoinnin sisäisen valvonnan tehokkuuden varmistamiseksi valvontatoimenpiteitä suoritetaan kaikilla organisaation tasoilla. Seuranta voi olla jatkuvaa päivittäisten työtehtävien muodossa tai tapahtua erillisinä toimeksiantoina.

Sisäinen tarkastus

Mannan liiketoiminnan laatu ja laajuus huomioon ottaen sisäisen tarkastuksen järjestämistä omaksi konsernitoiminnokseen ei ole toistaiseksi pidetty tarkoituksenmukaisena. Mannan sisäisestä tarkastuksesta tulee vastaamaan ulkoinen palveluntarjoaja.

Riskien tunnistaminen ja arviointi

Riskien tunnistamisen lähtökohtana ovat Mannan strategiset ja operatiiviset tavoitteet. Pyrkimyksenä on tunnistaa riskit, joiden toteutuminen vaarantaisi yhtiön asettamien tavoitteiden saavuttamisen. Mannassa riskit luokitellaan seuraaviin kategorioihin:

- Strategiset riskit
- Taloudelliset riskit
- Operatiiviset riskit
- Vaatimustenmukaisuusriskit
- Vastuullisuusriskit (taloudellinen, ympäristö- ja sosiaalinen vastuu)

Riskit tallennetaan Mannan riskirekisteriin, jota päivitetään säännöllisesti.



—

Tuotteet ja tuotanto

Aina voi tehdä asiat paremmin.

Sitoumuksemme

Aina voi tehdä asiat paremmin.

Vastuullisemmat materiaalit

Lisäämme vastuullisempien materiaalien osuutta tuotteissamme. Tavoitteena on kasvattaa niiden osuus 90 prosenttiin kuluttajaliiketoiminnassa Manna-tasolla vuoteen 2027 mennessä.

Vastuullisemmat materiaalit ovat: kierrätysraaka-aineet, ekologiset luonnonkuidut (pellava, hamppu), vastuullisempi puuvilla (GOTS, BCI, Reilu kauppa), kestävät muuntokuidut (esimerkiksi lyocell), uudet materiaalit (esimerkiksi Spinnova). Pyrimme jatkossa huomioimaan myös eläinoikeudet materiaalivalinnoissamme.

Laatu ja design

Sitoudumme valmistamaan tuotteita, jotka kestävät sekä kulutusta että aikaa. Pyrimme laadunvarmistuksella pitämään reklamaatioprosentin alle yhdessä promillessa myydyistä kapalemääristä.

Tuotteiden elinkaarivastuu ja kiertotalous

Kehitämme kiertotalouteen perustuvaa liiketoimintaa. Keräämme käytettyjä tuotteita kuluttajilta ja ohjaamme ne uudelleenkäyttöön omissa tai kumppaneidemme tuotteissa. Pidennämme tuotteidemme käyttöikää korjauspalveluilla ja kehitämme second hand-konseptia myymälöihimme.

Tuotantoketjun läpinäkyvyys

Tavoitteenamme on olla läpinäkyvin kodintekstiili-, muoti- ja kuluttajatuotealan yritys. Laajennamme toimitusketjun läpinäkyvyyden kaikkiin kodintekstiili- ja kuluttajatuotteisiimme.



Vastuullisemmat materiaalit

Haluamme Mannassa ottaa vastuun siitä, mitä tuotteillemme tapahtuu niiden käytöstä poistumisen jälkeen.

VALMISTAMME VAIN laadukkaita tuotteita, joiden käyttöikä on mahdollisimman pitkä. Tuotteemme täyttävät tiukat laatu-kriteerit, ja suurella osalla tuotteistamme on Öko-Tex-merkki, joka takaa, että tuotteet eivät sisällä haitallisia kemikaaleja ja ovat turvallisia käyttäjilleen. Brändimme vaativat toimittajiaan noudattamaan Euroopan unionin asetusta kemikaalien rekisteröinnistä, arvioinnista, lupamenettelyistä ja rajoituksesta (REACH-asetus).

Tavoitteenamme on kasvattaa vastuullisempien materiaalien osuus kuluttajaliiketoiminnassamme 90 prosenttiin vuoteen 2027 mennessä. Vuonna 2021 osuus oli 56,2 %, kun se vuonna 2020 oli 52,5 %.

Laskemme vastuullisemmiksi materiaaleiksi

- Kierrätysraaka-aineet
- Ekologiset luonnonkuidut, kuten pellava ja hamppu
- Vastuullisempi puuvilla: GOTS, BCI, Reilu kauppa
- Kestävät muuntokuidut, esimerkiksi lyocell (Tencel, Ecovero)
- Uudet materiaalit, esimerkiksi puukuutopohjaiset materiaalit

Pyrimme jatkossa huomioimaan myös eläinoikeudet materiaalivalinnoissamme.

Vastuullisempien materiaalien osuus kasvoi

Suurin osa tuotteistamme valmistetaan sata-prosenttisesta puuvillasta. Puuvilla kuituna soveltuu erinomaisesti tekstiilien valmistukseen, mutta sen tuotantoon liittyy monia

ympäristö- ja sosiaalisia riskejä. Sen vuoksi pyrimme korvaamaan tavallista puuvillaa luomu- ja Better Cotton -puuvillalla. Lisäksi suosimme kierrätysmateriaaleja aina, kun se vain on teknisesti ja saatavuuden kannalta mahdollista, sillä kierrätysmateriaalien käytön osuuden kasvattaminen on yksi vaikuttavimmista teoista hiilijalanjälkemme pienentämiseksi.

Olemme keränneet Finlaysonin myymälöissä käytöstä poistuneita kodintekstiilejä ja farkkuja vuodesta 2016 alkaen ja antaneet niille uuden elämän. Lupaamme myös olla etulinjassa vastuullisempien materiaalien kehitystyössä lisäämällä uusia kierrätysmateriaaleja valikoimaamme ja kartoittamalla uusia ekologisia materiaaleja.

Brändiemme materiaalivalintoihin vaikuttavat vastuullisuuslinjausten lisäksi tuotteen käyttötarkoitus ja vastuullisempien materiaalien saatavuus.

Vuonna 2021 brändimme käyttivät materiaaleja seuraavasti

* kaikesta käytetystä materiaalista



Finlayson	2020		2021	
	kg	%*	kg	%*
Luomupuuvilla	756 755	57,6	797 350	63,2
Pellava	38 183	2,9	35 885	2,8
Kierrätetyt materiaalit	32 446	2,5	24 450	1,9
Tencel	4 337	0,3	9 652	0,8
Hamppu	-	-	486	0,0

Vuonna 2020 vastuullisempien materiaalien osuus kaikesta Finlaysonin käyttämästä materiaalista oli 63,3 %. Vuonna 2021 osuus nousi 68,8 prosenttiin.



Makia	2020		2021	
	kg	%*	kg	%*
Luomupuuvilla	44 018	38,8	87 443	54,4
Luomuvilla	1 328	1,2	-	-
Kierrätetty polyesteri	22 682	20,0	38 828	24,2
Kierrätetty puuvilla	3 053	2,7	3 646	2,3
Tencel	2 332	2,1	3 181	2,0
Ecovero-viskoosi	-	-	2 267	1,4
Kierrätetty merinovilla	-	-	424	0,3
Kierrätetty polyamidi	-	-	340	0,2
Kierrätetty kashmir	-	-	42	0,0

Vuonna 2020 vastuullisempien materiaalien osuus kaikesta Makian käyttämästä materiaalista oli 64,7 %. Vuonna 2021 osuus nousi 84,8 prosenttiin.



Vallila	2020		2021	
	kg	%*	kg	%*
Better Cotton -puuvilla	359 681	36,7	334 070	31,7
Pellava	348	0,04	1 027	0,1
Kierrätetty polyesteri	808,5	0,08	53 121	5,0
Kierrätetty polyamidi	-	-	2 812	0,3

Vuonna 2020 vastuullisempien materiaalien osuus kaikesta Vallilan käyttämästä materiaalista oli 36,8 %. Vuonna 2021 osuus nousi 37,1 prosenttiin. Vallilan suurin tuoteryhmä on matot, ja vuonna 2021 kierrätetyn polyesterin osuus mattojen valmistuksessa kasvoi 65-kertaiseksi.

Brändimme käyttävät tuotteissaan sekä kuluttajien käytöstä poistuneista tekstiileistä valmistettua kierrätyskuitua että teollisuuden ylijäämämateriaalia. Kierrätysmateriaalien osuus brändien käyttämästä materiaaleista oli vuonna 2021:

1,9%

27,0%

5,3%

V

Esimerkiksi **VALLILAN** Future-matto on valmistettu 100-prosenttisesti kierrätysmateriaaleista. Maton on valmistanut belgialainen Associated Weavers ECONYL®-uusnylonista. Maton nukka on valmistettu muun muassa merestä siivotuista kalaverkoista ja maton pohja kierrätetyistä PET-pulloista.

F

FINLAYSON toi vuonna 2021 markkinoille kasvivärjätyn Vegi-hamppumalliston. Siihen kuuluu pussilakanoita, pyyhkeitä ja torkkupeittoja. Pussilakanat ja pyyhkeet on valmistettu hampusta ja luomupuuvillasta, torkkupeitot hampusta ja Better Cotton -puuvillasta. Tuotteet on värjätty kasviväreillä.

Hamppu on luonnostaan kestävä kasvikuuti: sen kaikki osat ovat hyödynnettävissä ja sen viljely jopa parantaa maaperän laatua. Hamppu kasvaa hyvin karussakin maaperässä ja sopii viljeltäväksi myös Pohjolan oloissa. Hampun viljely ei vaadi keinokastelua.

Kasvivärjäysmetodi on hellä sekä luonnolle että tuotteen käyttäjälle, sillä sen käyttö ei tuota kemikaalijäämiä.

Vegi-pyyhkeillä on Öko-Tex-sertifikaatti, Vegi-pussilakanoilla sen lisäksi myös GOTS-sertifikaatti.

Laatu ja design

Sitoudumme valmistamaan tuotteita, jotka kestävät sekä kulutusta että aikaa.

PYRIMME laadunvarmistuksella pitämään reklamaatioprosentin alle yhdessä promillessa myydyistä kappalemääräistä.

Brändiemme tuotesuunnittelun periaatteet ja lähtökohdat perustuvat Manna-konsernin peruspilareihin luovuudesta ja viisaasta resurssien käytöstä.

M

MAKIAN tuotteet valmistetaan kestävästi aikaa sekä suunnittelun että laadun näkökulmasta. Tavoitteena on valmistaa toiminnallisia vaatteita ja asusteita, jotka tulevat osaksi käyttäjän arkea ja joista ei haluta luopua.

Pohjoismainen suunnittelu perustuu toiminnallisuuteen, sillä ilmasto asettaa tietyt vaatimukset pukeutumiselle. Käytettyjen materiaalien ja tyylin tulee sopeutua sekä luonnon olosuhteisiin että urbaaniin ympäristöön.

F

FINLAYSONIN missiona on tehdä asioita, jotka tekevät maailmasta hieman paremman paikan olla ja elää. Brändin arvot vastuullisuus, rohkeus ja uteliaisuus ohjaavat myös brändin tuotesuunnittelua. Olemme laadukkaan arjen puolella ja kaikkien saavutettavissa.

Brändin filosofia: Me rakastamme suomalaisia koteja enemmän kuin itseämme.

Kunnioitamme kestäviä, konstailematomia ja miellyttäviä arjen kodintekstiilejä ja vaatteita.

V

VALLILAN manifesti: Näe elämä värereinä.

Vallilassa uskotaan, että värikkyden pitää näkyä pintaa syvälle. Tämä ohjaa kaikkea tekemistämme.

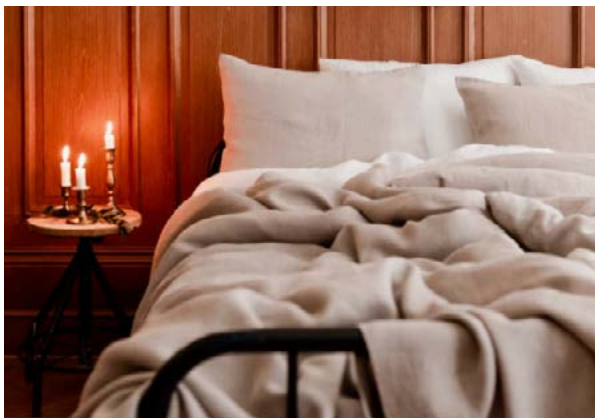
Vallila on syntynyt ennakkoluulottoman unelman ympärille, minkä seurauksena nuoret suunnittelijat jatkavat raja-aitojen rikkomista tänäkin päivänä. Värit ovat keskeinen osa tätä elämää, ja Vallilassa jatketaan harmaan arjen rikkomista, niin pinnalta, kuin sisältäkin.

Laaduntarkistus ja reklamaatiot

Mannerin brändit vastaavat siitä, että asiakkaat saavat tuotteista reilun vastineen maksamalleen hinnalle. Tuotteiden korkea käyttötarkoitukseen sopiva laatu on meille ensiarvoisen tärkeää. Valmistuskumppaneillamme on vastuu siitä, että tuotteet vastaavat vaatimuksiimme kaikilta osin. Valvomme ja testaamme yhdessä toimittajien kanssa tuotteiden laatua sekä tuotteen valmistusprosessin aikana että tuotteiden saavuttua varastollemme. Testaamme tuotteesta riippuen muun muassa kutistumaa, värien kestoa, ompelun laatua, nukkaantumista tai nukkaamista. Jos kyseessä on täysin uudenlainen tuote, tuotekategoria ja toimittaja, tuotteet lähetetään myös ulkopuoliselle testilaitokselle testattavaksi.

Brändeistämme Finlayson myöntää päätuotteilleen viiden vuoden takuun. Jesus-pussilakanoilla ja -tyynyliinoilla takuu on 50 vuotta.

Pyrimme laadunvarmistuksella pitämään reklamaatioprosentin alle yhdessä promillessa myydyistä kappalemääristä. Emme aivan ole päässeet tähän tavoitteeseen kahden viime vuoden aikana.



₤
0,19 %
2021*
2020: 0,12 %

₡
0,21 %
2021
2020: 0,36 %

₱
0,13 %
2021
2020: 0,19 %

* Vuonna 2021 Finlaysonilla oli ongelmia pellava-aluslakanoiden laadun suhteen, ja pellavatuotteiden reklamaatiot olivat noin kaksinkertaisia aiempiin vuosiin verrattuna. Ongelmaan on kiinnitetty huomiota, ja tavoitteenamme on saada korkealaatuinen tuote markkinoille vuoden 2022 aikana.

Tuotteiden elinkaarivastuu ja kiertotalous

Kehitämme kiertotalouteen perustuvaa liiketoimintaa. Keräämme käytettyjä tuotteita kuluttajilta ja ohjaamme ne uudelleenkäyttöön omissa tai kumppaneidemme tuotteissa. Pidennämme tuotteidemme käyttöikää korjauspalveluilla ja kehitämme second hand -konseptia myymälöihimme.

F

FINLAYSON tekee tiivistä tuotekehitysyhteistyötä kumppanien kanssa uusien kiertotalouteen liittyvien mahdollisuuksien löytämiseksi. Esimerkiksi Turkissa ja Belgiassa kierrätysmateriaaleja on hyvin saatavilla ja niissä on päästy laatuihin, jotka sopivat hyvin tuotantoon.

Keräämme kuluttajien vanhoja lakanoita ja farkkuja myymälöissämme ja kierrätämme ne uusiokäyttöön sekä omissa että kumppaneidemme tuotteissa. Lakanat ohjaamme omien räsytuotteidemme ja farkut pyyhkeidemme raaka-aineiksi. Lakanoita ja pyyhkeitä menee myös hollantilaiselle Frankenhuisille, joka valmistaa niistä esimerkiksi autojen sisustusmateriaaleja.

Olemme keränneet kodintekstiilejä Finlaysonin myymälöissä jo vuodesta 2016. Vuonna 2021 keräsimme myymälöissämme yhteensä 31 tonnia kierrätysmateriaaleja.

Keskitymme jatkossa entistä enemmän siihen, mitä tuotteillemme tapahtuu käytön jälkeen. Etsimme käytöstä poistetuille tuotteille jatkokäyttömahdollisuuksia voidaksemme laajentaa tuotteiden keräämistä. Lisäksi kehitämme suljetun kierron liiketoimintamallia, jossa tuotteistamme valmistetaan käytön jälkeen saman kategorian uusia tuotteita.

M

MAKIA pyrkii valmistamaan kaikki synteettistä päämateriaalia käyttävät tuotteet, kuten takit ja laukut, kierrätetystä materiaalista. Suunnittelussa ja tuotekehityksessä pyritään välttämään sekoitemateriaalien käyttöä mahdollisuuksien mukaan, jolloin tuotteiden kierrättäminen elinkaaren lopussa on helpompaa. Suunnittelussa on myös otettu huomioon tuotteiden elinkaaren pidentäminen esimerkiksi suunnittelemalla vetoketjun rakenne siten, että vetoketju voidaan vaihtaa. Lisäksi Makia tarjoaa korjauspalveluja lippulaivamyymälässään Helsingissä.

V

VALLILA käyttää kierrätysmateriaaleja mahdollisuuksien mukaan. Esimerkiksi Floormax China Ltd:n valmistamien mattojen pohjamateriaalista jopa 70 % on kierrätettyä polyesteriä. Tuotesuunnittelun ohjelmassa 2nd cycle hyödynnetään ylijäämäkankaita eri vuosikymmeniltä. Tarkoituksena on tuottaa kankaista uusia vaatteita.



Tuotantoketjun läpinäkyvyys

Tavoitteenamme on alla läpinäkyvin kodintekstiili-, muoti- ja kuluttajatuotealan yritys.

LÄPINÄKYVYYS tarkoittaa meille muun muassa sitä, että tiedämme tuotteidemme toimitusketjujen toimijat ja julkaisemme tiedot kuluttajien nähtäville. Kerromme myös esimerkinomaisesti joidenkin tuotteiden hintarakenteen avataksemme sitä, mistä hinta muodostuu, mikä osa siitä ohjautuu valmistajille ja mikä jälleenmyyjille.

Brändiemme tuotteet valmistetaan valmistuskumppaneiden toimesta. Teemme yhteistyötä vain arvoihimme sopivien kumppaneiden kanssa.

Meillä on tarkat kriteerit yhteistyön aloittamiseksi, ja pyrimme pitkäkestoiseen yhteistyöhön kumppaneidemme kanssa. Kaikkien kumppaneiden tulee sitoutua eettisiin toimintaohjeisiimme, jotka noudattavat amfori BSCI:n toimintaperiaatteita ja joita vasten riskimaissa toimivia kumppaneita auditoi-

”Teemme yhteistyötä vain arvoihimme sopivien kumppaneiden kanssa.

daan. amfori BSCI:n lisäksi hyväksymme SA8000- ja Sedexin SMETAn mukaiset auditoinnit. Kerromme brändiemme auditointituloksista sekä vastuullisen hankinnan periaatteista ja käytännöistä vastuullisuusraportin Ihmiset-osiossa.

Julkaisemme vastuullisuusraportissa brändien kymmenen euromääräisesti laskettuna suurinta toimittajaa vuodelta 2021. Brändien verkkosivuilta löytyvät kaikki toimittajat, ja listaa päivitetään säännöllisesti. Julkaisemme Finlaysonin ja Makian verkko-kauppojen tuotetiedoissa

tuotteen alkuperätiedot sitä mukaa, kun saamme ne varmistettua toimittajiltamme. Tarkistamme valmistajilta selvitetty toimitusketjutiedot vähintään kuuden kuukauden välein varmistaaksemme, että tiedot ovat ajan tasalla.



Tavoitteenamme on selvittää vuoteen 2027 mennessä brändiemme toimitusketjut raaka-aineen alkuperään asti ja viestiä siitä kuluttajille. Pisimmälle työ on edennyt Finlaysonin tuotteiden kohdalla.

Tekstiilituotteiden toimitusketjut ovat yleensä pitkiä sisältäen monia toimijoita eri puolilla maailmaa. Valmistusvaiheiden välissä saattaa olla lisäksi välikäsiä, jotka ostavat materiaalia – kuten esimerkiksi puuvillaa – paaleina, lakanana tai raakakankaana ja välittävät sitä eteenpäin. Tukureiden ja muiden välikäsien takia materiaalien jäljittäminen on haasteellista.



Brändiemme kymmenen suurinta toimittajaa suuruusjärjestyksessä euromäärien mukaan laskettuna 2021

F

FINLAYSON

Valmistaja	Maa	Osuus
Kemal Ugurlu Tekstil San. ve Tic. A.S	Turkki	39 %
Pamark Business Oy*	Kiina	15 %
Jules Clarysse NV	Belgia	8 %
Ozanteks Tekstil Sanayi ve Ticaret A.S.	Turkki	7 %
BeStitch - Indústria Têxtil, Lda	Portugali	5 %
Evliyaoglu Tekstil	Turkki	5 %
Paragon Sleep AS	Viro	5 %
Mezroze & CO Ltd	Latvia	3 %
Port of Trust TRADING PRIVATE LIMITED	Intia	2 %
M.K.Sons (PVT) Ltd	Pakistan	2 %

* Kertaluonteinen projektitoimitus liittyy suojavälinehankintoihin.

M

MAKIA

Valmistaja	Maa	Osuus
Yototeks Tekstil Urunleri San Ticaret Limited Sirketi	Turkki	47 %
Nanjing Taidong Trading Co. Ltd (agentti)	Kiina	13 %
Hangzhou Image	Kiina	12 %
SSTR Tekstil Dis Ticaret Limited Sirketi	Turkki	7 %
Nevertex Oy	Suomi	5 %
Ege Örgü Triko Tekstil Giyim San.Tic.Ltd Şti	Turkki	5 %
Trofêu Veloz Fabrica De Calçado Lda	Portugal	4 %
Premier Brands (suomalainen agentti, tuotanto Kiinassa)	Kiina	1 %
Pure Waste Textiles	Intia	1 %
Sentex-69 Ltd.	Bulgaria	1 %

V

VALLILA

Valmistaja	Maa	Osuus
Kucukcalik Tekstil San Tic A.S.	Turkki	31 %
Nishat Mills Ltd	Pakistan	23 %
Mac Carpet	Egypti	15 %
Broucks	Belgia	4 %
Beijing Floormax Limited	Kiina	4 %
A.S. Creation Tapeten AG	Saksa	3 %
Domingos De Sousa & Filshos S.A	Portugali	2 %
Karat Ltd	Ukraina	2 %
Konrad Hornschuch Ag	Saksa	2 %
Hafizia Art & Crafts Pvt. Ltd.	Intia	2 %

M

T-paidan hinta palasiksi

Tiesitkö, mikä osuus T-paidan hinnasta päätyy valmistajalle ja minkä verran esimerkiksi verottajalle? Ohessa kuvaamme esimerkinomaisesti T-paidan hinnan koostumusta.

MAKIA SQUARE POCKET T-SHIRT

Suosituushinta vähittäismyynnissä 39 €

Arvonlisävero	7,4 € / 19 %
Myymlän osuus	16 € / 41 %
Tuotantokustannukset*	5,9 € / 15 %
Muut kustannukset**	2,3 € / 6 %
Omat kustannukset***	7,4 € / 19 %

Jos paita myydään Suomessa suomalaisessa vähittäiskaupassa, 85 % suositellusta vähittäismyyntihinnasta (33,15 €) jää Suomeen.

* sisältäen materiaalit, palkat, tarvikkeet, pakkaukset

** sisältäen agentin palkkion sekä logistiikan

*** sisältäen kaikki Makian omat kulut: palkat, vuokrat, suunnittelun, markkinoinnin yms.



A misty forest landscape with a lake in the foreground and a forested mountain in the background. The scene is serene, with the calm water reflecting the surrounding trees and the hazy mountain. The text is overlaid on a white rectangular box in the center.

—

Ympäristö ja ilmasto

Välittäminen luo tulevaisuutta.

Sitoumuksemme

Välittäminen luo tulevaisuutta.

Ilmastovaikutukset

Sitoudumme ilmastotieteen ja Pariisin ilmastopimuksen mukaisiin tavoitteisiin ja tutkimme mahdollisuuksia tarkentaa ilmastotoimet Science Based Targets iniciativen mukaisiksi. Mannan tavoitteena on hiilineutraalius omien päästöjen (Scope 1 ja 2) osalta vuoteen 2025 mennessä ja koko arvoketjun osalta viimeistään 2035.

Hiilineutraaliustavoitteisiin pääsemiseksi voidaan hyödyntää myös luotettavaksi todennettua päästökompensaatiota. Mannan pääasiallisena ilmastotoimena on kuitenkin aina päästöjen leikkaaminen ja ilmastotieteen mukainen toiminta.

Luonnon monimuotoisuus

Tutkimme mahdollisuuksia Mannan luontojalanjäljen kartoittamiseen. Lisäämme kuluttajien tietoisuutta luontokadosta sekä tuemme luonnon monimuotoisuuden suojelua lahjoituksin ja kampanjoin.

Vesivastuullisuus

Sitoudumme Mannan vesivaikutusten kartoittamiseen vuoteen 2025 mennessä. Lisäämme vastuullisempien materiaalien käyttöä tuotteidemme raaka-aineina, korvaamme vesi-intensiivisiä materiaaleja ekologisemmilla vaihtoehdoilla ja kehitämme kiertotalouteen perustuvaa liiketoimintaa vesivarantojen säästämiseksi ja vesiriskien vähentämiseksi. Lisäämme kuluttajien tietoisuutta vesien suojelusta ja vesiriskeistä sekä tuemme vesistöjen suojelua lähialueillamme lahjoituksin ja kampanjoin.

Ilmastovaikutukset

Manna haluaa olla osa ilmastokriisin ratkaisua ja tehdä vähintään oman osansa sen eteen, että maapallon lämpeneminen saadaan rajoitettua 1,5 asteeseen Pariisin ilmastopimuksen mukaisesti.

KÄYNNISTÄMME prosessin, jonka tavoitteena on tutkia mahdollisuuksia asettaa Mannalle tieteeseen perustuvat ilmasto-tavoitteet (Science Based Targets initiative). Lisäksi tavoittelemme hiilineutraaliutta oman toimintamme osalta vuoteen 2025 mennessä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että siirrymme käyttämään vain uusiutuvaa energiaa Suomen-toiminnoissamme.

Koko arvoketjumme osalta hiilineutraaliustavoite on haastava. Aiomme siihen kuitenkin pyrkiä. Keinoja ovat:

- ilmastoystävällisten materiaali-valintojen suosiminen
- siirtyminen kohti kiertotalouden mukaisia liiketoimintamalleja
- uusiutuvan energian käyttö alihankkijoilla.

Jos päästöjen täysi nollaaminen osoittautuu mahdottomaksi, voimme hyödyntää vastuullista kompensointia arvoketjumme hiili-

neutraaliustavoitteen saavuttamiseksi. Aidot päästövähennykset ovat kuitenkin pääasiallinen keino tavoitteen saavuttamiseksi.

Mannan hiilijalanjälki

Jotta hiilijalanjälkeen voi vaikuttaa, se täytyy tuntea. Siksi Manna pyrkii laskemaan hiilijalanjälkensä “oman toiminnan” (Scopet 1 ja 2) lisäksi myös arvoketjun osalta (Scope 3). Brändeistämme Finlayson on tätä laskentaa tehnyt jo useita vuosia, ja Makia on aloittanut laskennan viime vuosina. Vallilalle hiilijalanjälkilaskenta tehtiin vuonna 2021 ensimmäistä kertaa.

Suurimmat ilmastopäästöt syntyvät tekstiilien ja muiden materiaalien tuotannosta. Näihin päästöihin on myös vaikeinta vaikuttaa, koska materiaali tuotanto ei ole omissa käsissämme. Työskentelemme yhteistyössä toimittajiemme kanssa ilmastoystävällisten materiaalien käytön lisäämiseksi. Ilmastolle keskimääräistä parempia materiaaleja ovat esimerkiksi kiertokuidut, hamppu ja pellava.



Tuotteiden käyttöiän pidentäminen ja kiertettävyyden parantaminen tuovat muiden hyötyjen lisäksi hyötyjä ilmastolle, minkä vuoksi tuotteiden korkean laadun varmistaminen on yksi brändiemme prioriteeteista. Kehitämme myös kiertotalouteen perustuvia liiketoimintamalleja.

Tuotannon energiankäyttö on toinen suuri päästölähde, ja kannustammekin alihankkijoitamme uusiutuvan energian käyttöön. Esimerkiksi Finlaysonin suurin alihankkija turkkilainen Kemal Ugurlu on siirtynyt kivihielestä maakaasuun, ja toinen merkittävä toimittaja, belgialainen Clarysse, on vaihtanut uusiutuvaan sähköön.

Helpointa on vaikuttaa omiin suoriin päästöihin sekä energiankäytön päästöihin Suomessa. Olemmekin siirtyneet käyttämään toimistossamme ja myymälöissämme uusiutuvaa sähköä sekä maalämpöä logistiikkakeskuksessamme.





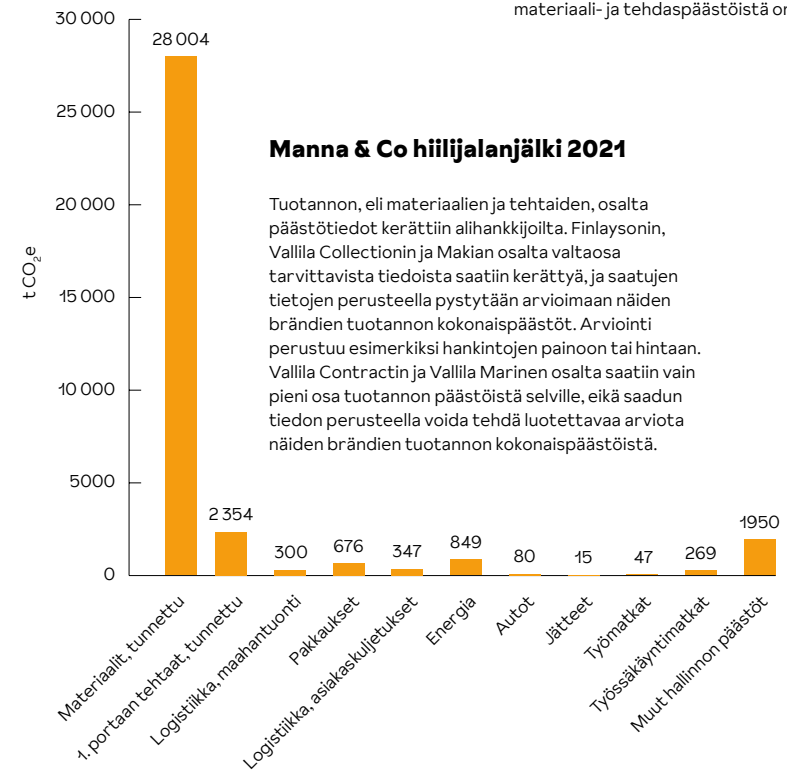
Tunnetut kasvihuonekaasu- päästöt 2021 (Scope 1, 2 ja 3)

2021	Päästöt, t CO ₂ e	%
Scope 1	80	0,2 %
Scope 2	849	2,4 %
Scope 3	33 962	97 %
Yhteensä	34 890	100 %

Arvio tunnettujen päästöjen osuudesta kokonaispäästöistä

	Materiaalit	Tehtaat
Finlayson	100 %	74 %
Vallila Collection	100 %	88 %
Vallila Contract	8 %	4 %
Vallila Marine	24 %	24 %
Makia	100 %	77 %

Oheisessa taulukossa on esitetty, mikä osa kunkin brändin materiaali- ja tehdaspäästöistä on saatu selville.



M

Uudelleenkäytettävät pakkaukset selittävät Makian muita brändejä pienemmät pakkauspäästöt

Pakkausten osuus Mannan hiilijalanjäljessä ei ole suuren suuri, mutta kaikilla päästövähennystoimenpiteillä on kuitenkin merkitystä. Makia käyttää verkko-kaupassaan RePackin uudelleenkäytettäviä pakkausratkaisuja, mikä vähentää Makian kohdalla pakkausten ilmastopäästöjä merkittävästi.



Materiaaleista:

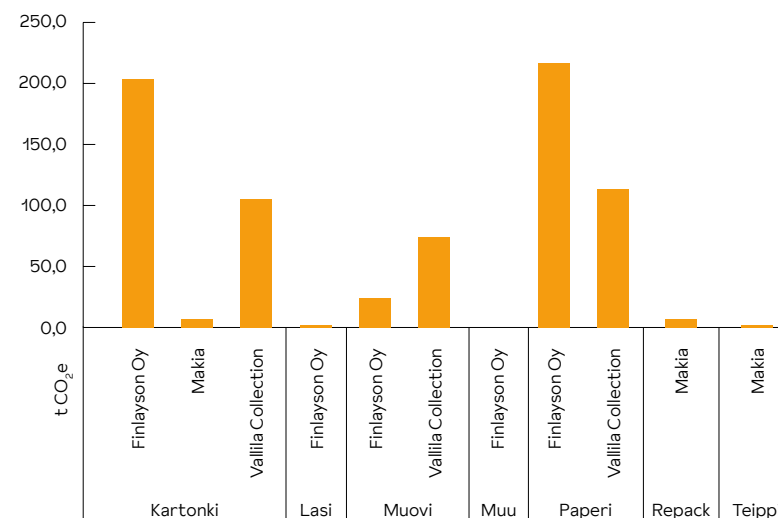
- uusitutuvia 56 %
- uusitumattomia 44 %



Pakkausmateriaaleista:

- uusitutuvia 85 %
- uusitumattomia 15 %

Pakkauksista aiheutuneet ilmastopäästöt





Luonnon monimuotoisuus

Luontokato on ilmastokriisin ohella tämän aikakauden suurimpia haasteita.

MANNAN TUOTTEET ovat vahvasti sidoksissa luontoon, ja niiden tuotanto on riippuvaista luonnon hyvästä tilasta. Luonnon monimuotoisuuden suojeleminen ja elvyttäminen on liiketoimintamme jatkuvuuden kannalta ensiarvoisen tärkeää. Se on myös velvollisuutemme, ja haluamme kantaa vastuamme arvojemme mukaisesti.

Luontojalanjälki täytyy tuntea, jotta siihen voi vaikuttaa. Ilmasto-vaikutusten osalta hiilijalanjälki on suhteellisen yksiselitteinen mittari, mutta luonnon monimuotoisuudelle vastaavaa mittaria ei vielä ole. Hyödyllisiä viitekehyksiä, kuten *Science-Based Targets for Nature* ja *Task-force on Nature-related Financial Disclosures*, on kuitenkin kehitteillä, ja näistä sekä EU-taksonomiasta saamme tukea Mannan luontotyöhön.

Tutkimme mahdollisuuksia Mannan luontojalanjäljen kartoittamiseen. Aiomme omalta osaltamme myös lisätä kuluttajien tietoisuutta luonnon monimuotoisuudesta.



Vesivastuullisuus

Vaikka Suomessa puhdasta vettä toistaiseksi riittää, tilanne on toinen monilla Mannankin tuotteiden valmistuksessa käytettävien materiaalien tuotantoalueilla.

VARSINKIN MONILLA puuvillantuotantoalueilla on pulaa vedestä ja tuotanto on vesi-intensiivistä. Lisäksi ilmastokriisin ennakoidaan pahentavan vesipulaa.

Jotta pystyisimme Mannassa kohdistamaan vesivarantojen turvaamiseen tähtäävät toimenpiteet oikein ja mahdollisimman tehokkaasti, meidän tulee tuntee tuotantomme ja toimintamme vesijalanjälki. Siksi olemme sitoutuneet kartoittamaan Mannan vesivaikutukset vuoteen 2025 mennessä. Samanaikaisesti lisäämme vastuullisempien materiaalien käyttöä tuotteidemme raaka-aineina, korvaamme vesi-intensiivisiä materiaaleja ekologisemmilla vaihtoehdoilla ja kehitämme kiertotalouteen perustuvaa liiketoimintaa vesivarantojen säästämiseksi ja vesiriskien vähentämiseksi. Aiomme myös lisätä kuluttajien tietoisuutta vesien suojelusta ja vesiriskeistä sekä tuemme vesistöjen suojelua lähialueillamme lahjoituksin ja kampanjoin.



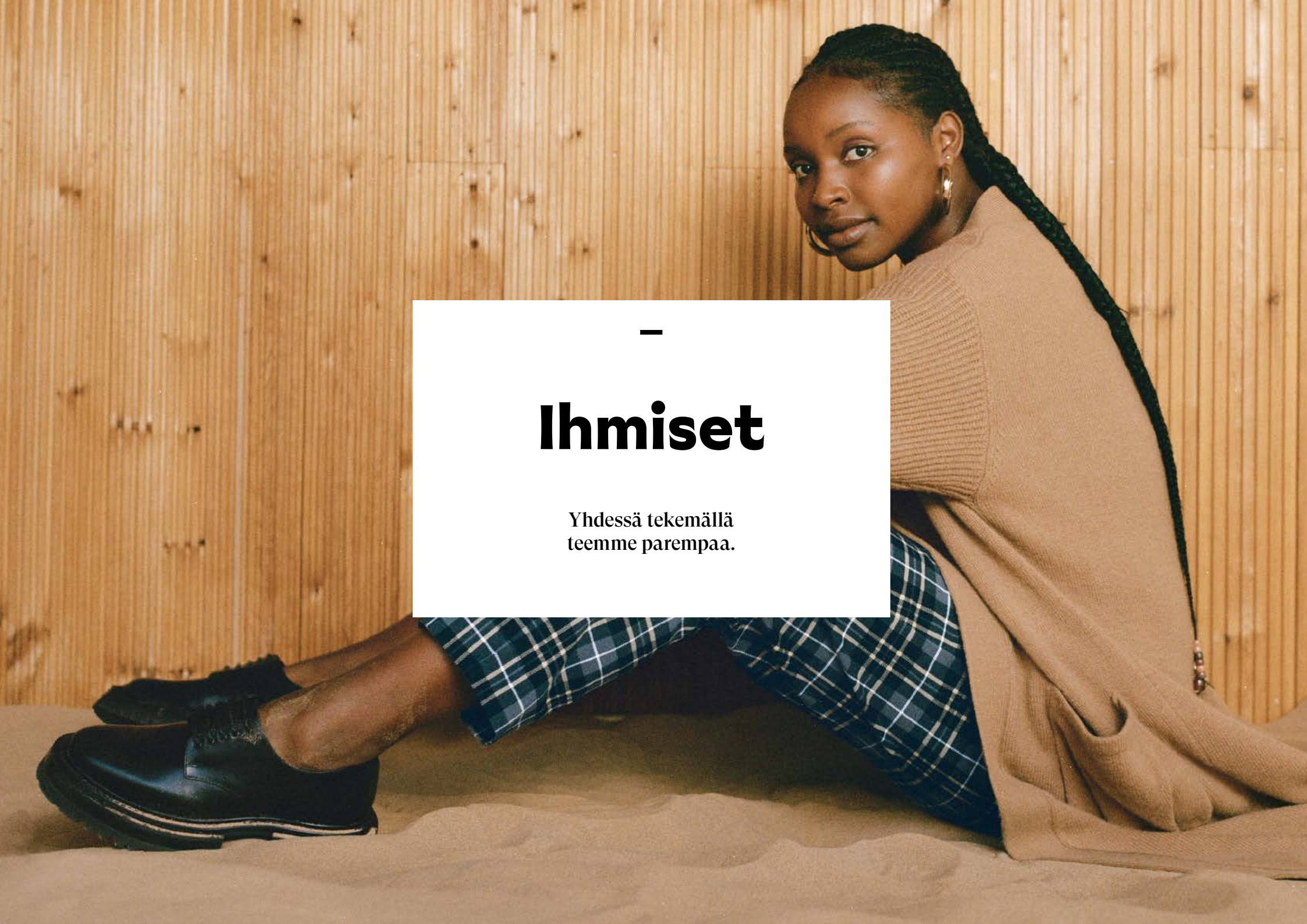
M

Rakkaudesta mereen – Yhteistyötä jo vuodesta 2016

MAKIAN ja Pidä saaristo siistinä ry:n (PSS ry) yhteistyön pohjalla on rakkaus mereen ja vesiensuojeluun. Yhteistyö käynnistyi konkreettisesti vuonna 2016 yhteisellä T-paidalla. Vuonna 2021 lanseerattiin aiempaa laajempi mallisto, joka sisältää tuttuja t-paitojen, collegeiden ja huppareiden lisäksi muun muassa takin, lippiksen, shortsit ja lasten t-paidan. Uutta on myös se, että tuotteet tulivat myyntiin myös kivijalkamyymälöihin, kun aiemmin Saaristo-mallistoa myytiin vain verkossa.

Makia lahjoittaa osan Saaristo-malliston tuotosta PSS ry:lle. Vuonna 2021 lahjoitukset olivat yhteensä 15 000 euroa.





—

Ihmiset

Yhdessä tekemällä
teemme parempaa.

Sitoumuksemme

– Yhdessä tekemällä teemme parempaa

Tasa-arvo ja syrjimättömyys

Sitoudumme kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja kuuntelemme sidosryhmiemme näkemyksiä ihmisoikeuksista. Emme hyväksy minkäänlaista syrjintää, ja tavoitteenamme on, että kaikki Mannalaiset kokevat, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti. Edistämme moninaisuutta työyhteisössämme.

Edellytämme yhteistyökumppaneitamme samaa kuin itseltämme.

Koulutus, kehittyminen ja hyvinvointi

Huolehdimme henkilöstömme hyvinvoinnista. Laadimme jokaisen Mannalaisen kanssa henkilökohtaisen kehityssuunnitelman ja lisäämme henkilöstömme tietämystä ja kykyä kommunikoida asiakkaille vastuullisuudesta.

Ihmisoikeudet hankintaketjussa

Sitoudumme kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja tuemme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista hankintaketjuissamme. Edellytämme samaa tavarantoimittajiltamme ja yhteistyökumppaneiltamme. Seuraamme ihmisoikeuksien toteutumista auditointien avulla ja toteutamme korjaavia toimenpiteitä, mikäli sellaisille ilmenee tarvetta.

Organisaation rakentamisen vuosi

FINLAYSON, MAKIA JA VALLILA yhdistyivät samaan konserniin Manna & Co Oy:n alle touko-kuussa 2021. Yhdistymisen myötä konsernin ja konserniyhtiöiden toimintoja organisoitiin uudelleen, minkä vuoksi käynnistimme yhteistoimintaneuvottelut. Ne koskivat Manna-konsernin neljän yhtiön keskusorganisaatioiden yhteensä 88 työntekijää. Neuvottelujen päätyttyä 7 henkilön työsuhde päättyi ja 61 henkilön toimenkuva muuttui.

Manna-konsernissa syntyi paljon uusia toimenkuvia, joihin on rekrytoitu uusia työntekijöitä myös konsernin ulkopuolelta silloin, kun tehtävään tarvittavaa osaamista ei ole löytynyt konsernin sisäältä. Maaliskuuhun 2022 mennessä Mannassa on aloittanut 20 uutta työntekijää.

Vuoden 2021 aikana suljettiin kuusi Finlaysonin myymälää ja yksi Vallilan myymälä. Lisäksi alkuvuodesta 2022 on suljettu vielä kaksi Finlaysonin ja yksi Vallilan myymälä sekä yksi Vallilan myymälöistä muutettiin Finlaysonin myymäläksi. Näiden muutosten seurauksena väheni 31 työpaikkaa.

Manna-konsernissa työskenteli 31.12.2021 yhteensä 255 ihmistä.



255

**Työntekijöitä
Manna-
konsernissa**

Tasa-arvo ja syrjimättömyys

Olemme Mannassa sitoutuneet kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia.

EMME HYVÄKSY minkäänlaista syrjintää. Tavoitteenamme on, että kaikki Mannalaiset kokevat, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti. Edistämme moninaisuutta työyhteisössämme. Edellytämme yhteistyökumppaneiltamme samaa kuin itseltämme.

Mannan yhteinen organisaatio rakennettiin ja henkilöstöprosessien yhtenäistäminen aloitettiin syksyn 2021 aikana, ja moniin tehtäviin rekrytoitiin uusia ihmisiä. Uusi organisaatio aloitti toimintansa joulukuussa 2021.

Mannaa työnantajana velvoittavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait. Tämän lisäksi koko konsernia koskevat eettiset ohjeet sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikka laaditaan vuoden 2022 aikana. Samassa yhteydessä määritellään näiden toteutumista mittaavat mittarit.

”

Nollatoleranssi syrjinnälle – ei tietoon tulleita syrjintätapauksia vuonna 2021

Läpinäkyvä palkkalinjaus varmistaa tasa-arvoisen palkkauksen

Kaikista Manna-konsernissa työskentelevistä ihmisistä on naisia 80 % ja miehiä 20 %. Esihenkilötehtävissä toimivista ihmisistä koko Manna-konsernissa on naisia 76 % ja miehiä 24 %. Emoyhtiö Manna & Co:ssa esihenkilöistä 46 % on naisia ja 54 % miehiä. Luvut perustuvat työntekijöiden henkilötunnuksiin.

Mannaan luotiin vuonna 2021 palkkalinjaus, jossa määritellään eri tasoisten työtehtävien palkkahaitari. Linjauksella pyritään varmistamaan, että työntekijöille maksetaan

samaa palkkaa työntekijän sukupuoleen, ikään tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin katsomatta. Uutta organisaatiota luottaessa kaikkien toimenkuvat on käyty läpi ja palkat tarkistettu yhtenäisen linjan

mukaisiksi. Läpinäkyvällä palkkalinjauksella haluamme varmistaa tasa-arvon toteutumisen sekä uusien työntekijöiden palk-



Konsernissa:

● Naisia 80 %
● Miehiä 20 %



Esihenkilöistä:

● Naisia 76 %
● Miehiä 24 %



Emoyhtiössä esihenkilöistä:

● Naisia 46 %
● Miehiä 54 %

kauksessa että palkankorotuksissa. Vuoden 2022 aikana palkkatasa-arvon toteutumista tarkastellaan koko konsernissa ja palkkahaitari ulotetaan koskemaan koko konsernia.

Myyjien osalta myymälöissä palkkatasa-arvo toteutuu työehtosopimusten kautta. Vallila Marine noudattaa Teknologiateollisuuden työehtosopimusta, Vallila Contract/Collection, Finlayson Oy ja Makia Clothing Oy Kaupan työehtosopimusta ja Manna Tekstiili- ja muotialan työehtosopimusta.

Mannan työntekijöillä on Suomen perustuslain takaama ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujensa valvomiseksi.

Ilmoituskanava työn alla

Finlaysonilla on ollut käytössä sisäinen anonyymi palautekanava, jonka kautta on voinut ilmoittaa luottamuksellisesti väärinkäytöksistä. Niin sanotussa Whistleblower-direktiivissä (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta, [EU]

2019/1937) määritellyn yleisen edun vastaisen toiminnan lisäksi Finlaysonin palautekanavalla on voinut raportoida esimerkiksi seksuaalisesta häirinnästä, syrjimättömyysperiaatteiden rikkomisesta tai muusta epäasiallisesta käytöksestä. Vallilalla yhteydenotot väärinkäytöksistä on voinut tehdä joko esihenkilölle tai henkilöstöhallinnon edustajalle.

Mannassa on otettu käyttöön yleinen anonyymi palautekanava, jonka kautta työntekijät voivat laajasti antaa palautetta, ehdottaa toimenpiteitä ja raportoida mahdollisista väärinkäytöksistä. Mannan palautekanava on koko konsernin käytössä.

Manna työstää vuonna 2022 direktiivin mukaista ilmoituskanavaa, jossa työntekijät ja Mannan sidosryhmien edustajat voivat ilmoittaa myös tasa-arvo- ja syrjimättömyysperiaatteiden rikkomisesta sekä kaikenlaisesta epäasiallisesta käytöksestä.

Koulutus, kehittyminen ja hyvinvointi

Huolehdimme henkilöstömme hyvinvoinnista.



LAADIMME jokaisen Mannalaisen kanssa henkilökohtaisen kehityssuunnitelman, ja lisäämme henkilöstömme tietämystä ja kykyä kommunikoida asiakkaille vastuullisuudesta.

Finlaysonin, Makian ja Vallilan yhdistyessä Mannaksi konserniin muodostui uusia toimenkuvia. Yhteistoimintaneuvotteluiden piirissä olleiden työntekijöiden kanssa kartoitettiin heidän osaamistaan ja toivotaan työuriansa suhteen, ja heille tarjottiin mahdollisuuksien mukaan uusia työtehtäviä sekä mahdollisuutta saada laajempaa vastuuta ja kehittyä työssään.

Mannassa käydään puolivuositteiset tavoite- ja osaamiskeskustelut, joissa määritellään jokaisen työntekijän henkilökohtaiset kehittymisen tavoitteet sekä keinot, joilla nämä tavoitteet saavutetaan. Mannan ensimmäisenä vuonna kehitystarpeet ja -tavoitteet ovat liittyneet työntekijöiden muuttuneisiin toimenkuviin. Esimerkiksi ensi kertaa esihenkilötehtäviin nousseet henkilöt saavat valmennusta uusiin tehtäviinsä.

Mannalle on laadittu vuonna 2021 yhteistoimintalakiin perustuva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka tarkoituksena on tunnistaa keskeiset osaamistarpeet ja kartoittaa, millaista osaamista konsernissa tarvitaan tulevaisuudessa. Työntekijöiden kompetenssia pyritään kehittämään niin, että varmistetaan oikean osaamisen ylläpitäminen yhtiössä toimintaympäristön muuttuessa. Samalla tavoitteena on tukea työntekijöitä heidän omassa kasvussaan ja työn merkityksellisyysvarmistamisessa. Koulutustarpeita on tarkasteltu jokaisen työntekijän kohdalla henkilökohtaisesti.

Manna suhtautuu työntekijöidensä kouluttautumiseen myönteisesti ja kannustaa muodollisten koulutusten lisäksi jatkuvaan työssä oppimiseen. Vuonna 2021 mahdollisuuksia työssä oppimiseen tarjosivat esimerkiksi Finlaysonin pop up -myymälät, joissa esihenkilötehtävistä kiinnostuneet myyjät pääsivät hankkimaan kokemusta ja harjoittelemaan esihenkilötyöskentelyä vastuumyyjän tehtävissä.

Kaikki Finlaysonin pop up -myymälöiden työntekijät sekä Finlaysonin vakituisten myymälöiden työntekijät saivat perehdytystä ja koulutusta Vuolearning-verkko-oppimisalustalla. Samalle oppimisalustalle kootaan myös muita konsernin työntekijöitä koskevat perehdytykset. Verkkokoulutuksena suoritettava Finlaysonin vastuullisuuskoulu on tarkoitus laajentaa koko konsernille.

Koko Manna-konsernissa otetaan vuoden 2022 ensimmäisen puolen vuoden aikana käyttöön myös yhtenäinen työajanseuranta. Myymälöiden ja varastojen työntekijöille sekä asentajille ylityöt korvataan rahana työehtosopimuksen mukaan.

Mannan toimihenkilöt voivat valita työaikansa ja työskentelypaikkansa vapaasti työn sisällön sallimissa puitteissa. Työssä kertyviä liukumasaldoja voi pitää joustavasti vapaina, ja saldovapaita myös kannustetaan pitämään säännöllisesti.

Mittaamme ja kehitämme työhyvinvointia

Mannan uusi organisaatio tuli voimaan joulukuussa 2021. Sen jälkeen Mannan toimihenkilöiden keskuudessa alettiin tehdä Mannabarometri-mittausta. Barometrilla

seurataan, miten muutos etenee ja millaisia vaikutuksia sillä on mm. työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin, sekä etsitään kohtia, joihin puuttumista tarvitaan.

Koko konsernin ensimmäinen henkilöstökysely toteutettiin alkuvuonna 2022. Siinä työntekijöiden suosittelu- eli eNPS-indeksi oli 2. Kyselyssä kysyttiin myös, mitkä kyselyn

teemoista ovat heille kaikkein tärkeimpiä, ja toimenpiteiden suunnittelussa painotetaan näitä työntekijöiden merkityksellisimmiksi kokemia asioita.

Mannan yhteiset työterveys- ja työhyvinvoinnin tukemisen käytännöt muo-

dostetaan vuonna 2022. Tavoitteena on yhtenäistää brändiyhtiöiden toisistaan jonkin verran poikkeavat käytännöt Manna-tason yhteisiksi käytännöiksi. Brändiyhtiöiden käytännöt toimivat pohjana tässä työssä.

Osalla konserniyhtiöistä on ollut vuonna 2021 esimerkiksi ylimääräinen vapaaehtoinen työkykyvakuutus. Yhtiöt ovat myös tarjonneet mielenterveyden tukipalveluja ja tukea muutostilanteisiin.

Koko konsernissa on irtisanomisten yhteydessä tarjottu irtisanotuille työntekijöille lakisääteistä laajempi muutosturva, johon on kuulunut työssäolovuosista riippuen joko yksilöllistä tai ryhmämuotoista työnhakuvalmennusta sekä infotilaisuuksia.

”Laajennamme Finlaysonin vastuullisuuskoulun koko konsernin käyttöön.

eNPS = 2





Mannassa on tehty riskiarviointia toimipisteittäin. Etätöön lisääntyessä työntekijöillä on ollut mahdollisuus saada työfysioterapeutin konsultaatio ergonomian suhteen myös etätöypisteensä.

Koko Manna-konsernin vuoden 2021 sairauspoissaoloprosentti oli 2,01 prosenttia, jossa laskua edellisestä vuodesta oli 0,14 prosenttiyksikköä. Sairauspoissaoloprosentti sisältää työterveyshuollon määräämät sairauspoissaolot muttei oimailmoitteisia poissaoloja, joten todellinen prosentti on hiukan korkeampi. Konserniin työstetään vuoden 2022 aikana yhteistä käytäntöä, jotta kokonaispoissaoloja saadaan seurattua paremmin.

Työtapaturmia sattui koko Manna-konsernissa vuonna 2021 yhteensä 7 kappaletta, joista 4 työpaikalla ja 3 työmatkalla. Työtapaturmat käsiteltiin tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, ja riskialteimmissa tehtävissä työskentelevät ihmiset, Vallilan asentajat ja varastotyöntekijät, ovat kuuluneet työnantajan vapaaehtoisen työkykyvakuutuksen piiriin. Tavoitteena vuodelle 2022 on nolla työpaikalla sattunutta työtapaturmaa.

Manna-konsernissa ei tullut vuonna 2021 tietoon yhtään syrjintätapausta avointen

palautekanavien, työsuojeluorganisaation tai luottamushenkilöiden kautta. Mannassa on nollatoleranssi kaikenlaiselle syrjivälle käytäytymiselle, ja jos tapauksia ilmenee, niihin puututaan varoituksin.

Mannassa on pyritty ehkäisemään mielenterveydellisistä syistä johtuvia poissaoloja tukemalla työntekijöiden jaksamista. Myymäläesihenkilöitä on koulutettu kohtaamaan työntekijöiden mielenterveyteen ja jaksamiseen liittyviä ongelmia sekä luomaan kulttuuria, jossa omista ja perheen haasteista uskalletaan puhua, niin että työntekijöiden haastaviin tilanteisiin voidaan myös reagoida nopeasti. Manna on tukenut työntekijöitään vaikeissa elämäntilanteissa muun muassa joustoin, vähentämällä työn kuormitusta ja tarjoamalla konkreettista apua. Fyysistä työympäristöä kehitetään vastaamaan sekä toimistotyöntekijöiden ja uuden organisaation tarpeita että työn erilaisia vaatimuksia myymälöissä ja varastoilla. Työsuojelutoimikunta organisoi säännöllisin väliajoin riskikartoitukset kaikissa toimipisteissä, ja työn sisällöstä riippuen kartoituksissa keskitytään niin fyysisiin kuin henkisiin riskitekijöihin työssä.

2 %
Sairauspoissaoloprosentti

Työtapaturmia
4 | **3**
työpaikalla | työmatkalla

→ Tavoite **0**
työpaikalla
sattunutta
työtapaturmaa

Ihmisoikeudet hankintaketjussa

Sitoudumme kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja tuemme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista hankintaketjuissamme.



EDELLYTÄMME samaa tavarantoimittajiltamme ja yhteistyökumppaneiltamme. Seuraamme ihmisoikeuksien toteutumista auditointien avulla ja toteutamme korjauksia toimenpiteitä, mikäli sellaisille ilmenee tarvetta.

Ihmisoikeudet kuuluvat kaikille, kaikkialla, kaikkina aikoina. Valtioilla on vastuu ihmisoikeuksien toteutumisesta. Yrityksillä on kuitenkin velvollisuus kunnioittaa ihmisoikeuksia ja arvioida sekä ennaltaehkäistä toimintansa kielteisiä vaikutuksia ja korjata tai lieventää toteutuneita haittoja tai puutteita. Tätä prosessia kutsutaan huolellisuusvelvoitteeksi.

Olemme tehneet ihmisoikeusvaikutusten arviointia sekä toimitusketjujemme että oman toimintamme osalta. Olemme sitoutuneet jatkamaan tätä työtä ja laajentamaan ihmisoikeusvaikutusten kartoituksen myös lisenssivalmistajiimme.

Riskimaassa toimiminen ei tee kumppanista automaattisesti riskikumppania, vaan jokainen kumppani arvioidaan erikseen. Mannan riskipolitiikan mukaisesti emme osta materiaaleja tai tuotteita, jos koemme maariskin liian suureksi. Tällaisia maita ovat esimerkiksi Uzbekistan ja Valko-Venäjä. Noin puolet kaikista Mannan ostoista tehdään Turkista. Myös yksi tärkeimmistä

toimittajistamme, Kemal Ugurlu Tekstil, on turkkilainen yhtiö, ja tiedostamme, että ihmisoikeustilanne Turkissa on hyvin hankala. Turkin valtio ja Mannan turkkilainen yhteistyökumppani ovat kuitenkin kaksi eri asiaa. Seuraamme tilannetta jatkuvasti ja jos työntekijöiden oikeudet yhteistyökumppanimme tehtaalla ovat uhattuina, reagoimme asiaan. Noudatamme myös ihmisoikeusjärjestöjen sekä Ulkoministeriön ohjeistuksia.

Tuntemme yhteistyökumppanimme Turkissa jo vuosikymmenen ajalta ja uskomme, että voimme edistää työntekijöiden oikeuksien toteutumista vaikuttamalla yhteistyön kautta hankintakumppanimme työskente-

telyolosuhteisiin. Teemme töitä sen eteen, että ne työnteon mallit, joita kumppanimme kanssa tarjoamme, voisivat toimia esimerkiksi myös muille alan toimijoille Turkissa.

Mannan kuluttajabrändien tuotteista noin 28 % oli valmistettu GOTS- eli luomupuuvillasta, 3 % Reilun kaupan puuvillasta kiloista laskettuna vuonna 2021. Molemissa järjestelmissä on sekä ekologiset että sosiaaliset kriteerit, minkä vuoksi näiden sertifiointien kautta voimme edistää myös ihmisoikeuksien toteutumista hankintaketjuissamme.

Sitoudumme ja edellytämme sitoutumista eettisiin toimintaperiaatteisiin

Pyrimme Mannassa pitkäkestoiseen yhteistyöhön kumppaneidemme kanssa. Brändeistämme Finlayson ja Vallila ovat olleet jo muutaman vuoden amfori BSCI:n jäseniä, ja Makia liittyi jäseneksi vuonna 2022. Laadimme yhteiset Manna-tason toimittajaperiaatteet amfori BSCI:n toimintaperiaatteiden pohjalta vuoden 2022 aikana, ja tavoitteenamme on, että kaikki kumppanit sitoutuvat niihin vuoteen 2027 mennessä.

Vuoden 2021 aktiivisista riskimaissa toimivista kumppaneistamme kaikki Finlaysonin toimittajat ovat hyväksyneet amfori BSCI:n toimintaperiaatteet. Vallilan pitkäaikaisilta toimittajilta on vaadittu amfori BSCI, Sedex- tai SA8000-järjestelmän mukaista sertifiointia ja pyydetty allekirjoittamaan amfori BSCI:n toimintaperiaatteet.

Auditoimme riskimaissa toimivia kumppaneitamme kolmannen osapuolen, pääasiassa amfori BSCI:n, toimesta. Emme tee itse omia auditointeja, vaan hyödynnämme kansainvälisesti tunnustettuja järjestelmiä, kuten BSCI, Sedex tai SA8000. Tiedämme myös, että monet isot brändit auditoivat valmistuskumppaneitamme, ja vuodessa auditointeja voi olla useita. Emme halua ylityöllistää kumppaneitamme liiallisilla, usein päällekkäisillä, auditoinneilla, vaan hyödynnämme yhteisiä järjestelmiä, periaatteena auditointien tarkoituksenmukaisuus.

Brändimme ovat hyödyntäneet erilaisia työkaluja täydentääkseen amfori BSCI:n auditointien kautta saamiamme tietoja. Esimerkiksi Finlayson on käyttänyt Work Ahead -kyselyä selvittääkseen työntekijöiden työolosuhteita turkkilaisen yhteistyökumppanin tehtaalla.



Finlaysonin ja Vallilan auditointitulokset

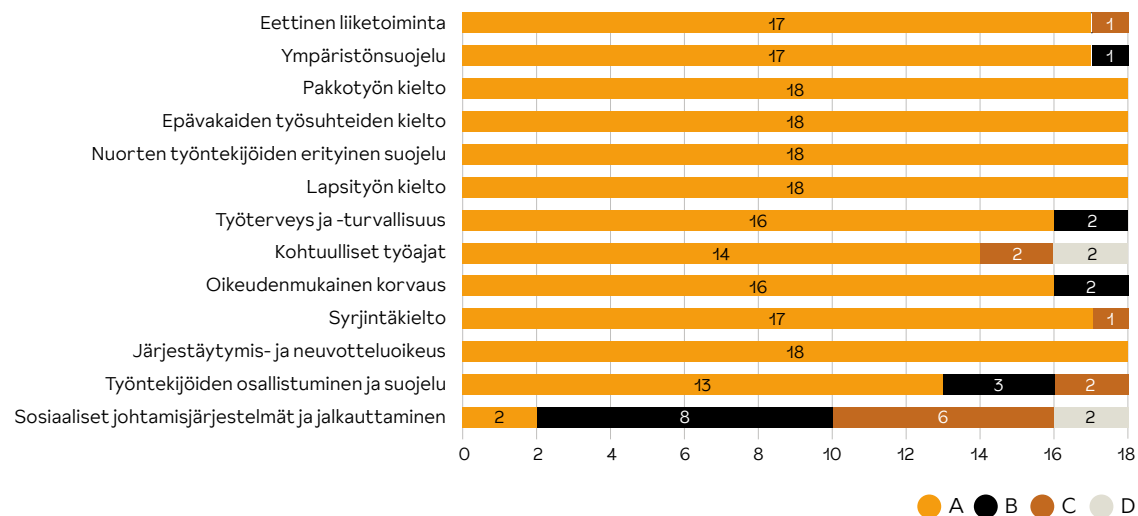
F

FINLAYSONILLA oli Vuonna 2021 18 BSCI- ja yhdeksän SA8000- tai SEDEX-auditointia aktiivista kumppania riskimaissa. Auditoinnit kattoivat kaikki riskimaiden tuotantopaikat.

Tavoitteena on, että vuoteen 2027 mennessä kaikki riskimaissa toimivat valmistajat ovat joko amfori BSCI-, SEDEX- tai SA8000-auditoituja. Myös kaikilta riskimaiden uusilta toimittajilta vaaditaan jokin näistä kolmesta sertifikaatista. Pienempien ja kertaluontoisten toimittajien osalta kartoitamme mahdollisuuksia kevyempään auditointiin tai arviointiin mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla. Lisäksi Finlayson jatkoi turkkilaisen valmistuskumppanin työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työolojen kartoittamista *Work Ahead* -videokyselyteknologian avulla. Voit lukea lisää viimeisimmästä tutkimuksesta sivulta [52](#).

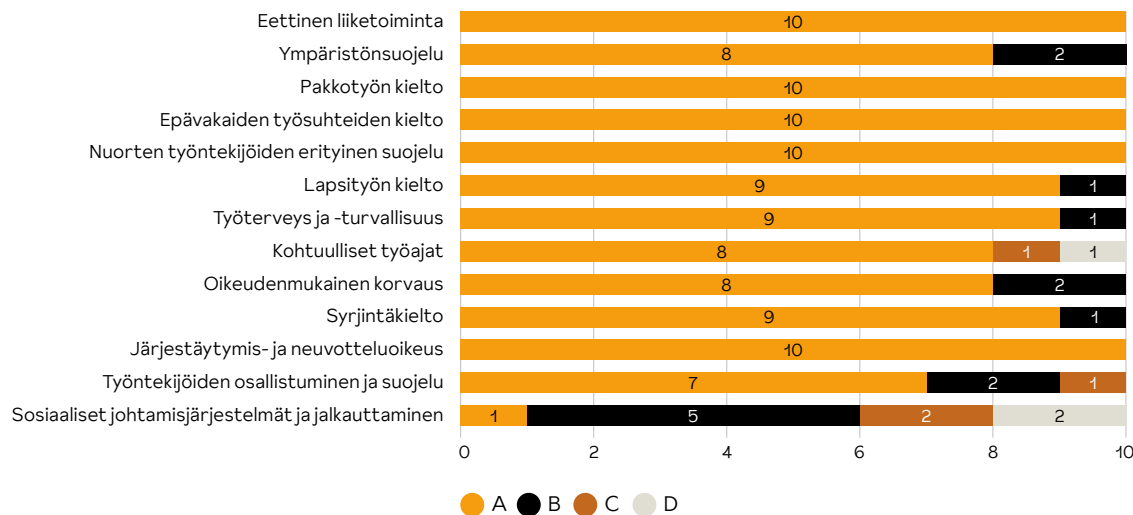
Amfori BSCI -auditoinneista on käytettävissä eri osaluokkia koskevat arviointitulokset. Amfori BSCI -auditoituja kumppaneita oli vuonna 2021 kaikkiaan 18, ja heistä 93 % eli 15 toimittajaa läpäisi auditoinnin tuloksella A tai B eli hyväksytty. Kahden auditointikohteen kokonaisarvosanaksi tuli C, mikä tarkoittaa, että yrityksellä on parannettavaa joissakin tarkastelun osa-alueissa.

Finlaysonin BSCI-auditointien tulokset tarkastelualueittain, 2021



Finlaysonille tuli kaikkiaan yhdeksän uutta toimitajaa vuoden 2021 aikana. Uudet toimittajat liittyivät etenkin Arkismi-malliston vaatteisiin. Ne hankitaan yhteistyössä S-ryhmän hankintaliittouman kautta, ja niiden tuotannon vastuullisuutta varmennetaan useilla tavoilla. Malliston valmistustehtaat on vastuullisuusauditoitu riippumattoman kolmannen osapuolen toimesta. Auditoinneissa varmistetaan tehtaan toimintatavat, kuten työntekijöiden työolosuhteet etenkin työturvallisuuteen, -terveyteen, palkkaukseen ja työaikoihin liittyen. Kaikki tehtaat auditoidaan säännöllisesti ja mahdollisia korjaavia toimenpiteitä seurataan.

Vallilan BSCI-auditointien tulokset tarkastelualueittain, 2021



V

VALLILALLA oli vuonna 2021 10 BSCI-auditointia aktiivista kumppania riskimaissa. Lisäksi jotkut kumppanit ovat myös SA8000- ja SEDEX-auditointia.

Tavoitteena on, että vuoteen 2027 mennessä kaikki riskimaissa toimivat valmistajat ovat joko amfori BSCI-, SEDEX- tai SA8000-auditointia. Jatkossa myös kaikilta riskimaiden uusilta toimittajilta vaaditaan jokin näistä kolmesta sertifikaatista. Pienempien ja kertaluontoisten toimittajien osalta kartoitamme kuitenkin mahdollisuuksia kevyempään auditointiin tai arviointiin mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla.

Amfori BSCI -auditoinneista on käytävissä eri osa-alueita koskevat arviointitulokset. Amfori BSCI

-auditointia kumppaneita oli vuonna 2021 kaikkiaan 10, ja heistä kahdeksan eli 80 % läpäisi auditoinnin tuloksella A tai B eli hyväksytty. Kahdella auditoidulla toimittajalla kokonaistulos oli C, mikä tarkoittaa, että yrityksellä on parannettavaa joissakin tarkastelun osa-alueissa.

Vallilalle tuli kuusi uutta toimittajaa vuonna 2021. Koska kyse oli kertaluontoisista toimittajista, niitä ei auditoitu. Jatkossa luomme periaatteet myös kertaluontoisten kumppaneiden arvioinnille tai auditoinnille.

M

MAKIA painottaa toimittajayhteistyössä pitkäkestoisia suhteita, jolloin esimerkiksi vastuullisuusnäkökohdista voidaan kehittää yhdessä pitkäjänteisesti. Vuonna 2021 Makian tuotannosta 88 % tuli toimittajilta, joiden kanssa on toimitettu yli viiden vuoden ajan. Lähes kaikki Makian toimittajat ovat erittäin pieniä, alle sadan hengen yrityksiä, eikä heillä ole resursseja liittyä erilaisiin sertifiointijärjestelmiin. Pienempien toimittajien kohdalla laaja auditointiprosessi ei yleensä ole tarkoituksenmukaista, vaan tarve on kevyemmälle arvioinnille tai auditoinnille.



CASE

WORK AHEAD -SEURANTATUTKIMUS:

Finlaysonin lakanoita tekevät tyytyväiset työntekijät

Tuotteidemme valmistamisessa mukana olevien työntekijöiden tulee saada työstään elämiseen riittävä palkka, ja työolojen on oltava kunnossa.

SAADAKSEMME ajantasaista tietoa siitä, millainen tilanne on Finlaysonin pitkäaikaisen kumppanin Kemal Ugurlu Tekstilin tehtaalla Turkissa toteutimme siellä vuonna 2021 Work Ahead -seurantatutkimuksen. Aiempi tutkimus on vuodelta 2019.

Kemal Ugurlu on amföri BSCI:n auditoima tehdas. Auditoinneissa haastatellaan kuitenkin aina vain otos tehtaan työntekijöistä. Work Ahead -tutkimuksen avulla pääsimme tutustumaan työntekijöihin kattavammin. Jokainen tehdas työntekijä kutsuttiin vastaamaan kyselyyn. Vuoden 2021 tutkimukseen vastasi yhteensä 485 Kemal Ugurlun ja yhden sen alihankkijan eli kehräämön työntekijää.

Tutkimusraportista käy ilmi, että valtaosa vastaajista viihtyy työssään, tekee Turkin lakien mukaisia työtunteja sekä kokee työskentelevänsä turvallisissa ja tasa-arvoisissa oloissa. Vastaajista 82 % kertoi, että suositelisi erittäin todennäköisesti Kemal Ugurlua työnantajana muillekin. Luvussa oli kuitenkin hieman laskua vuodesta 2019, jolloin 90 % vastaajista antoi saman vastauksen. Jonkin verran prosentuaalista laskua oli myös vastaajien näkemyksissä työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta.

Work Aheadin tutkijat kiinnittivät tämän lisäksi huomiota vastaajien vähäiseen tietoon ammatillisen järjestäytymisen mahdollisuuksista sekä siihen, että työntekijöillä oli alaikäisiä lapsia, jotka eivät käyneet koulua ja joista osa oli töissä.

Tehtaalla on tehty toimintasuunnitelma tutkimuksessa nousseiden asioiden korjaa-

miseksi ja käytäntöjä on jo kehitetty. Myös Manna ja tehtaan johto ovat käsitelleet tutkimuksen tuloksia, ja keskustelut jatkuvat keväällä 2022.

Miten kysely tehtiin?

Kysely tehtiin kolmen päivän aikana lokakuussa 2021 Suomessa kehitetyllä Work Ahead -videokyselyteknologialla, jonka avulla työntekijät voivat vastata nimettömästi. Samalla viestimme työntekijöille, että heidän hyvinvointinsa on meille tärkeä asia ja että ihmisoikeudet ja ihmisarvoinen elämä kuuluvat jokaiselle työntekijälle.

Haastattelut tehtiin mobiililaitteilla turkin kielellä. Kysely toteutettiin videoin ja ikonein, jotta mahdollisesti puutteellinen luku- tai kirjoitustaito ei olisi esteenä vastaamiselle. Vastaaminen onnistui myös niiltä työntekijöiltä, jotka eivät olleet aiemmin käyttäneet älypuhelinia. Vastaajien anonymiteetti varmistettiin siten, että jokainen vastasi kysymyksiin yksin eikä vastaajien nimiä tai henkilötietoja kerätty missään vaiheessa. Apuna vastaamisessa oli paikallinen tulkkari.

Haastattelut toteutti Work Ahead, joka myös varmisti, että työntekijöillä oli sopiva, riittävän yksityinen tila vastata luottamuksellisesti.

Work Ahead arvioi kokemustensa ja tulosten analyysin perusteella, että työntekijät uskalsivat kertoa kyselyssä aidon mielipiteensä. Tehtaanjohto suhtautui tutkimuksen tekemiseen positiivisesti.



—

GRI-indeksi

GRI-indeksi

Raportoinnin kuvaus ja rajaukset

TÄMÄ ON Manna & Co Oy:n ensimmäinen vastuullisuusraportti. Manna perustettiin toukokuussa 2021, mutta raportti kattaa taloudellisia lukuja lukuunottamatta kaikki konserniyhtiöt ja niiden tiedot ajalta 1.1.–31.12.2021.

Raportointi perustuu soveltuvin osin Global Reporting Initiative:n (GRI) standardeihin. Datan kattavuus ei kaikilta osin täytä Mannalle olennaisiksi tunnistettujen GRI-indikaattorien vaatimuksia, mutta kehitämme

ja yhtenäistämme yhtiön tiedonhallintaa täyttääksemme jatkossa GRI:n vaatimukset nykyistä kattavammin.

Yhteyshenkilö Mannan vastuullisuustyössä ja -raportoinnissa on yhtiön operatiivinen johtaja **Miia Silvasti**,
miia.silvasti@mannagroup.fi

Standardikategoria	Koodi	Indikaattorin nimi	Sijainti raportissa	Kommentit
GRI 2: General disclosures	2-1	Organisational details	Liiketoiminnan kuvaus. Strategia.	
GRI 2: General disclosures	2-2	Entities included in the organisation's sustainability reporting	Liiketoiminnan kuvaus. Raportoinnin kuvaus ja rajaukset.	
GRI 2: General disclosures	2-3	Reporting period, frequency and contact point	Raportoinnin kuvaus ja rajaukset.	
GRI 2: General disclosures	2-5	External assurance		Raportille ei ole tehty ulkopuolista varmennusta.
GRI 2: General disclosures	2-6	Activities, value chain and other business relationships	Mannan idea. Liiketoiminnan kuvaus. Tuotantoketjun läpinäkyvyys. Ilmastovaikutukset. Ihmisoikeudet hankintaketjussa.	
GRI 2: General disclosures	2-7	Employees	Organisaation rakentamisen vuosi. Tasa-arvo ja syrjimättömyys.	Vuonna 2021 Mannalla oli työntekijöitä vain Suomessa.
GRI 2: General disclosures	2-9	Governance structure and composition	Johtamisjärjestelmä.	
GRI 2: General disclosures	2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	Johtamisjärjestelmä.	
GRI 2: General disclosures	2-15	Conflicts of interest	Johtamisjärjestelmä.	Mannassa varmistetaan johdon riippumattomuus seuraavasti: kilpailukiello ja ilmoitusvelvollisuus, joita ei kuitenkaan raportoida ulkoisille sidosryhmille. Lähipiiritransaktioiden markkinaehtoisuus -vaatimus raportoidaan tilinpäätöksessä.
GRI 2: General disclosures	2-22	Statement on sustainable development strategy	Strategia. Mannan idea. Mannan arvot. YK:n kestävän kehityksen tavoitteet huomioidaan vahvasti tekemisessämme.	



Standardikategoria	Koodi	Indikaattorin nimi	Sijainti raportissa	Kommentit
GRI 2: General disclosures	2-23	Policy commitments	Mannan arvot. Johtamisjärjestelmä. Vastuullisuuslinjaukset.	
GRI 2: General disclosures	2-24	Embedding policy commitment	Johtamisjärjestelmä.	
GRI 2: General disclosures	2-25	Management of material topics; Processes to remediate negative impacts	Johtamisjärjestelmä. Tasa-arvo ja syrjimättömyys. Ihmisoikeudet hankintaketjussa.	Seuranta tapahtuu normaalien liiketoimintaneuvotteluiden yhteydessä. Manna kehittää seurantajärjestelmää korjaavien toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioimiseksi.
GRI 2: General disclosures	2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Tasa-arvo ja syrjimättömyys.	
GRI 2: General disclosures	2-27	Compliance with laws and regulations		Ei merkittäviä tapahtumia vuonna 2021.
GRI 2: General disclosures	2-28	Membership associations	Mannassa tehdään asioita yhdessä sidosryhmien kanssa.	
GRI 2: General disclosures	2-29	Approach to stakeholder engagement	Mannassa tehdään asioita yhdessä sidosryhmien kanssa.	
GRI 2: General disclosures	2-30	Collective bargaining agreements	Tasa-arvo ja syrjimättömyys.	
GRI 3: Material topics	3-1	Process to determine material topics	Arvot ja periaatteet. Mannan vastuullisuuslinjaukset.	
GRI 3: Material topics	3-2	List of material topics	Mannan vastuullisuuslinjaukset.	
GRI 3: Material topics	3-3	Management of material topics	Johtamisjärjestelmä.	
GRI 201: Economic performance	201-1	"Direct economic value generated and distributed"	Kohokohtia ja avainlukuja vuodelta 2021.	
GRI 201: Economic performance	201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	Johtamisjärjestelmä.	Mannan riskienhallintapolitiikka ja -prosessit sisältävät myös vastuullisuusriskien arvioinnin. Ilmastokriisin aiheuttamia riskejä pyritään vähentämään tuotesuunnittelulla ja vähentämällä sellaisten materiaalien ja raaka-aineiden käyttöä, joiden tuotanto on altis ilmastokriisin vaikutuksille sekä lisäämällä vastuullisempien materiaalien käyttöä. Ilmastokriisin mahdollisia taloudellisia vaikutuksia ei ole toistaiseksi laskettu.
GRI 205: Anti-corruption	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures		Mannalla on tekeillä työntekijöiden eettiset ohjeet, ja ne valmistuvat vuoden 2022 aikana. Niistä tullaan viestimään työntekijöille ja sidosryhmille, ja työntekijöille järjestetään eettisiä ohjeita käsitteleviä koulutuksia.
GRI 205: Anti-corruption	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken		Ei tiedossa tapauksia.
GRI 206: Anti-competitive Behavior	206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices		Ei tiedossa tapauksia.



Standardikategoria	Koodi	Indikaattorin nimi	Sijainti raportissa	Kommentit
GRI 301: Materials	301-1	Materials used by weight or volume	Ilmastovaikutukset.	Uusiutuvat tekstiili- ja muut raaka-ainemateriaalit (sis. luonnon-kuidut, eläinkuidut ja orgaaniset tekokuidut, paperi, puu): 1 859 t. Uusiutumattomat tekstiili- ja muut raaka-ainemateriaalit (sis. synteettiset tekokuidut, sekalaiset kuidut, posliinin, alumiinin, teräksen, parafiinin, kumin ja polystyreenin): 1 439 t. HUOM! Tekstiili- ja raaka-ainemateriaaleista saaduissa tiedoissa puutteita (Contract ja Marine). Arvot perustuvat tunnistettuihin tietoihin. Pakkaukset: uusiutumattomia materiaaleja (muovi, lasi, metalli, teippi, muu): 136,1 t; uusiutuvia (kartonki, paperi, EUR-lavat, puu): 791,4 t. Tiedot perustuvat Mannan hiilijalanjälkilaskennan tuloksiin. Jaottelu uusiutuviin ja uusiutumattomiin materiaaleihin: https://www.stjm.fi/palvelut-ja-tietoa-yrityksille/materiaalit-kemikaalit-ja-standardit/tekstiilimateriaalit/
GRI 301: Materials	301-2	Recycled input materials used	Vastuullisemmat materiaalit.	
GRI 301: Materials	301-3	Reclaimed products and their packaging materials	Vastuullisemmat materiaalit. Tuotteiden elinkaarivastuu ja kiertotalous.	
GRI 302: Energy	302-1	Energy consumption within the organisation		Sähkön kulutus (arvio): 4557,6 GJ tai 1 266 MWh. Sisältää Mannan myymälät, logistiikkakeskukset, toimistot, varastot. Lämmön kulutus (arvio): 7952,4 GJ tai 2 209 MWh. Sisältää Mannan myymälät, logistiikkakeskukset, toimistot, varastot. Logistiikan osalta ei riittävän tarkkoja tietoja raportointia varten. Energiankulutusarvot perustuvat Mannan hiilijalanjälkilaskentaan, joka on tehty GHG-protokollan mukaisesti. Päästökertoimien lähteet: Helen, IEA (International Energy Agency), Tilastokeskus, Energiavirasto.
GRI 302: Energy	302-4	Reduction of energy consumption		Mannan koko yhtiön kattava hiilijalanjälkilaskenta tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2021 ja muodostaa näin laskennan lähtötason seuraavien vuosien raportointia varten.
GRI 303: Water and Effluents	303-5	Water consumption	Vesivastuullisuus.	Manna on sitoutunut vesivaikutustensa kartoittamiseen vuoteen 2025 mennessä.
GRI 305: Emissions	305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	Ilmastovaikutukset.	Hiilijalanjälkilaskentaan sisällytettiin kaikki yleisimmät päästölaskennoissa käytettävät kaasut (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC:t, PFC:t, SF ₆ , NF ₃) silloin, kun se oli mahdollista. Päästökertoimet ovat pääosin seuraavista lähteistä: DEFRA, VTT Lipasto ja WWF 2017. Lisäksi energiankäytön päästökertoimina käytettiin suoria päästökertoimia Heleniltä sekä yleisiä päästökertoimia IEA:lta ja Energiavirastolta. Tiedot on laskettu GHG-protokollan ja operational control -periaatteen mukaisesti. Laskennassa sovellettiin location based -metodia aina, kun mahdollista. Tietyissä tapauksissa, esim. silloin kun sähkösopimus ei ollut Mannan hallinnassa eikä tarkempaa tietoa ollut saatavilla, sovellettiin market based -metodia.



Standardikategoria	Koodi	Indikaattorin nimi	Sijainti raportissa	Kommentit
GRI 305: Emissions	305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	Ilmastovaikutukset.	Hiilijalanjälkilaskentaan sisällytettiin kaikki yleisimmät päästöläskenoissa käytettävät kaasut (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC:t, PFC:t, SF ₆ , NF ₃) silloin, kun se oli mahdollista. Päästökertoimet ovat pääosin seuraavista lähteistä: DEFRA, VTT Lipasto ja WWF 2017. Lisäksi energiankäytön päästökertoimina käytettiin suoria päästökertoimia Heleniltä sekä yleisiä päästökertoimia IEA:lta ja Energiavirastolta. Tiedot on laskettu GHG-protokollan ja operational control -periaatteen mukaisesti. Laskennassa sovellettiin location based -metodia aina, kun mahdollista. Tietyissä tapauksissa, esim. silloin kun sähkösojpmus ei ollut Mannan hallinnassa eikä tarkempaa tietoa ollut saatavilla, sovellettiin market based -metodia.
GRI 305: Emissions	305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	Ilmastovaikutukset.	Hiilijalanjälkilaskentaan sisällytettiin kaikki yleisimmät päästöläskenoissa käytettävät kaasut (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC:t, PFC:t, SF ₆ , NF ₃) silloin, kun se oli mahdollista. Päästökertoimet ovat pääosin seuraavista lähteistä: DEFRA, VTT Lipasto ja WWF 2017. Lisäksi energiankäytön päästökertoimina käytettiin suoria päästökertoimia Heleniltä sekä yleisiä päästökertoimia IEA:lta ja Energiavirastolta. Tiedot on laskettu GHG-protokollan ja operational control -periaatteen mukaisesti. Laskennassa sovellettiin location based -metodia aina, kun mahdollista. Tietyissä tapauksissa, esim. silloin kun sähkösojpmus ei ollut Mannan hallinnassa eikä tarkempaa tietoa ollut saatavilla, sovellettiin market based -metodia.
GRI 305: Emissions	305-4	GHG emissions intensity		471 g CO ₂ e/€. Kasvihuonekaasupäästöintensiteetin laskenta kattaa Scopet 1, 2 ja 3 ja sitä koskevat samat rajaukset kuin koko hiilijalanjälkilaskentaa. Näitä rajojuksia on kuvattu raportissa osiossa Ilmastovaikutukset.
GRI 305: Emissions	305-5	Reduction of GHG emissions		Mannan koko yhtiön kattava hiilijalanjälkilaskenta tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2021 ja muodostaa näin laskennan lähtötason seuraavien vuosien raportointia varten.
GRI 306: Waste	306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	Vastuullisemmat materiaalit. Tuotteiden elinkaarivastuu ja kiertotalous. Ilmastovaikutukset.	Mannan tuotantoketjun merkittävin jäte on tuotteiden elinkaaren eri vaiheissa syntyvä tekstiilijäte.
GRI 306: Waste	306-2	Management of significant waste-related impacts	Vastuullisemmat materiaalit. Tuotteiden elinkaarivastuu ja kiertotalous. Ilmastovaikutukset.	Pyrimme vähentämään tekstiilijätteen määrää käyttämällä kierrätysmateriaaleja tuotteiden valmistuksessa aina, kun sellaisia on saatavilla ja kun se on tarkoituksenmukaista tuotteen käyttötarkoituksen näkökulmasta. Keräämme kuluttajilta käytöstä poistettuja tekstiilejä ja pyrimme löytämään niille käyttökohteita uusien tuotteiden raaka-aineina.
GRI 308: Supplier Environmental Assessment	308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	Vastuullisemmat materiaalit. Ihmisoikeudet hankintaketjussa.	Uusien toimittajien tarkistuslista käytössä tällä hetkellä Finlaysonilla. Tarkistuslista sisältää kysymyksiä toimittajan ESG-valmiuksien ja suorituskyvyn varmistamiseksi.
GRI 308: Supplier Environmental Assessment	308-2	Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	Vastuullisemmat materiaalit.	



Standardikategoria	Koodi	Indikaattorin nimi	Sijainti raportissa	Kommentit
GRI 401: Employment	401-1	New employee hires and employee turnover	Organisaation rakentamisen vuosi.	Työntekijöitä on rekrytoitu vain Suomeen vuonna 2021. Uusien työntekijöiden sukupuolijakaumaa ei ole raportoitu. Henkilöstöraportointi rakennetaan 2022 aikana: konsernin si-poissaolot, henkilöstövaihtuvuus, sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden mittarit.
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-2	Hazard identification, risk assessment and incident investigation	Mittaamme ja kehitämme työhyvinvointia.	Työterveyshuolto on Mannan kumppanina arvioimassa työturvallisuusriskejä ja kehittämässä työturvallisuuskäytäntöjä, jotka luodaan ja joita seurataan työsuojelutoimikunnassa yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Yhtiöissä on käytössä kattavat työturvallisuuden ohjeistukset. Ohjeistuksia päivitetään koko konsernin kattavaksi.
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-3	Occupational health services	Mittaamme ja kehitämme työhyvinvointia.	
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-6	Promotion of worker health	Koulutus, kehittyminen ja hyvinvointi.	
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	Ihmisoikeudet hankintaketjussa.	
GRI 404: Training and Education	404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Koulutus, kehittyminen ja hyvinvointi.	
GRI 404: Training and Education	404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews		Vuonna 2022 kaikki työntekijät kehityskeskustelujen piirissä.
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity	405-1	Diversity of governance bodies and employees	Johtamisjärjestelmä. Organisaation rakentamisen vuosi.	Tiedot kattavat sukupuoli-, mutta ei ikäjakautumaa.
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity	405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Tasa-arvo ja syrjimättömyys.	Miesten ja naisten välisen palkkatasa-arvon toteutuminen mitataan vuonna 2022.
GRI 306: Non-discrimination	406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	Tasa-arvo ja syrjimättömyys.	Ei tietoon tulleita syrjintätapauksia vuonna 2021.
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining	407-1	Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Ihmisoikeudet hankintaketjussa. Auditointitulokset.	Auditoinnit kattavat osan riskimaiden toimittajistamme. Tavoitteena on, että vuoteen 2027 kaikki riskimaissa toimivat valmistajat ovat joko amfori BSCI -, SEDEX- tai SA8000-auditoituja.
GRI 408: Child Labor	408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Ihmisoikeudet hankintaketjussa. Auditointitulokset.	Auditoinnit kattavat osan riskimaiden toimittajistamme. Tavoitteena on, että vuoteen 2027 kaikki riskimaissa toimivat valmistajat ovat joko amfori BSCI -, SEDEX- tai SA8000-auditoituja.
GRI 409: Forced or Compulsory Labor	409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Ihmisoikeudet hankintaketjussa. Auditointitulokset.	Auditoinnit kattavat osan riskimaiden toimittajistamme. Tavoitteena on, että vuoteen 2027 kaikki riskimaissa toimivat valmistajat ovat joko amfori BSCI -, SEDEX- tai SA8000-auditoituja.



Standardikategoria	Koodi	Indikaattorin nimi	Sijainti raportissa	Kommentit
GRI 414: Supplier Social Assessment	414-1	New suppliers that were screened using social criteria	Ihmisoikeudet hankintaketjussa. Auditointitulokset.	Auditoinnit kattavat osan riskimaiden toimittajistamme. Tavoitteena on, että vuoteen 2027 kaikki riskimaissa toimivat valmistajat ovat joko amfori BSCI -, SEDEX- tai SA8000-auditoituja.
GRI 414: Supplier Social Assessment	414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	Ihmisoikeudet hankintaketjussa. Auditointitulokset.	Auditoinnit kattavat osan riskimaiden toimittajistamme. Tavoitteena on, että vuoteen 2027 kaikki riskimaissa toimivat valmistajat ovat joko amfori BSCI -, SEDEX- tai SA8000-auditoituja.
GRI 416: Customer Health and Safety	416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	Vastuullisemmat materiaalit. Laatu ja design.	
GRI 416: Customer Health and Safety	416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services		Ei todennettuja rikkomuksia.
GRI 417: Marketing and Labeling	417-1	Requirements for product and service information and labeling	Tuotantoketjun läpinäkyvyys.	Julkaisemme Finlaysonin ja Makian verkkokauppojen tuotetiedoissa tuotteiden alkuperä- ja materiaalitiedot sitä mukaa, kun saamme ne varmistettua toimittajiltamme. Tavoitteenamme on selvittää vuoteen 2027 mennessä brändiemme toimitusketjut raaka-aineen alkuperään asti.
GRI 417: Marketing and Labeling	417-2	Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling		Joitakin huomautuksia asiakkailta ja kuluttajilta.
GRI 417: Marketing and Labeling	417-3	Incidents of non-compliance concerning marketing communications		Ei huomautuksia vuonna 2021.
GRI 418: Customer privacy	418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data		Ei tapauksia vuonna 2021.

