

Kestävän kehityksen raportti 19-20



stadium[®]
Group

Sisällys

Johdanto

- 2 Tietoa raportista
- 3 CEO Karl Eklöf: Olemme asettaneet riman korkealle
- 4 Tietoa Stadiumista

Vastuullisuustyömme

- 6 Vastuullisuustyömme yleisesti
- 8 Kestävä kehitys – osa liiketoimintastrategiaamme
- 9 HR & Sustainability Director Åsa Brunzell: Energisesti eteenpäin yhtenä joukkueena
- 10 Vuoden kohokohtia
- 12 YK:n globaalit tavoitteet
- 12 Valitsemamme tavoitteet
- 13 Sisäinen työmme globaalien tavoitteiden eteen
- 14 Miten päätämme mihin keskitymme?
- 15 Omat painopistealueemme

Support the Earth

- 16 Support the Earth yleisesti
- 18 Mitä olemme saavuttaneet vuoden aikana?
- 18 Osatavoitteemme kohti parempaa maailmaa
- 19 Helpompia vastuullisia valintoja
- 22 Ilmastovaikutuksemme
- 23 Päätösmme 2019–2020
- 24 Työmme kiertotalouden eteen
- 26 Stadium maailmalla
- 28 Reilu peli – kestävä tuotanto

Activate the World

- 32 Activate the World yleisesti
- 34 Stadium liikuttaa maailmaa
- 36 Kestävää yhteistyötä

Motivated Employees

- 40 Motivated Employees yleisesti
- 42 Motivoituneet työntekijät
- 44 Visiosta totta
- 46 Ylpeytemme aihe – henkilöstömme
- 48 Henkilöstötilastot
- 50 Johto ja taloudelliset tiedot

Kestävän kehityksen tiedot

- 51 Riippumaton tarkastuslausuma
- 53 GRI-indeksi



Tämä raportti on painettu kolmella kielellä Joutsenmerkityssä painossa. Paperi on valmistettu Ruotsissa, FSC-sertifioitu ja ilmastokompensoitu 100-prosenttisesti.

Tietoa raportista

Tunnetta ylpeyttä voidessamme esitellä seitsemännen kestävä kehityksen raporttimme. Raportissa tarkastellaan vuotta, jona sekä lämmin talvi että koronavirus vaikuttivat ilmastoon, terveyteen ja ihmisten hyvinvointiin.

Muutokset ovat koskettaneet voimakkaasti sekä yhteiskuntaa että meitä yrityksenä. Ne ovat kuitenkin myös tuoneet esiin, kuinka tärkeää on, että me kaikki teemme pitkäjänteistä työtä kestävä kehityksen eteen. Sekä pienessä että suuressa mittakaavassa. Tänäkin ja huomenna. Tavoitteena kestävämpi maailma.

Tämä on seitsemäs kestävä kehityksen raporttimme (kuudes julkaistiin 3.2.2020). Raportista voit lukea, kuinka olemme ottaneet määrätietoisesti askelia tavoitteitamme kohti ja kehittäneet vastuullisuustyötämme vuoden aikana. Uskomme, että kaikilla teoillamme on merkitystä ja että voimme kaikki edistää kehitystä yhdessä.

Raportti täyttää GRI-standardin Core-tason vaatimukset ja on kolmannen osapuolen tarkastama kansainvälisen vastuullisuusraporttien tarkastamista koskevan AA1000AS-standardin mukaisesti.

Raportti kattaa koko Stadium Groupin, johon kuuluvat Stadium, Stadium Outlet, Sneakers Point sekä muut Stadium-konsernin tytäryhtiöt. Raportin luvut ovat ajalta 1.9.2019–31.8.2020, ellei toisin mainita.

Työntekijöihin liittyvät luvut:

1. Työntekijöihin liittyvät luvut perustuvat GRI-malleihin. Kaikki tiedot on annettu metrijärjestelmän mukaan ja luvut on laskettu työntekijää kohti.
2. Työtyytyväisyystutkimuksen tiedot ovat peräisin keväältä 2020 eli viimeisimmästä tutkimuksesta toimintavuodelta 2019–2020. Vertailutiedot ovat kevään 2019 tutkimuksesta eli viimeisestä tutkimuksesta toimintavuonna 2018–2019.

Energiaan ja hiilidioksidipäästöihin liittyvät luvut:

Uudistimme raportointia ja esittelemme vain scope-tietoja. Malleja on kaksi erilaista:

1. Luvut vertailuvuodelta 2017–2018 kattaen scopet 1–3.
2. Luvut tilivuosi 2018–2019 ja 2019–2020 välisestä vertailusta kattaen scopet 1–2 sekä kuljetuksen (scope 3 -osa-alue). Muita scope 3 -lukuja meillä ei ole tältä vuodelta, koska olemme kartoittaneet vertailuvuotta. Ensi vuonna 2020–2021 raportoimme kaikki scopet 1–3.

Jos sinulla on kysyttävää raportista, voit ottaa minuun yhteyttä.

Åsa Brunzell

HR & Sustainability Director
Stadium Group
asa.brunzell@stadium.com

8.2.2021

CEO Karl Eklöf:

Olemme asettaneet riman korkealle



Vuosi on ollut monella tapaa erityinen. Se on vaikuttanut voimakkaasti toimintaamme, yhteiskuntaan, elämäämme ja työhömmme. Ensin meitä koetteli lämmin talvi, sitten covid-19-pandemia, joka nosti terveyden keskiöön. Pandemian seuraukset heijastuvat sekä yritysten, yhteiskuntien että ihmisten talouteen ja hyvinvointiin. Vuosi on osoittanut, että kestävästä kehityksestä vastuutamme kehityksessä vastuullisemman maailman hyväksi.

Yrityksenä olemme havainneet selvästi niin lämpimän talven kuin koronaviruksenkin vaikutukset, jotka ovat korostaneet yhteistä vastuutamme kehityksessä vastuullisemman maailman hyväksi.

Olemme tehneet jo pitkään työtä kestävästä kehityksestä parissa. Se on tärkeä osa liiketoimintastrategiaamme nyt ja tulevaisuudessa. Näemme kiinnostuksen kestävästä kehityksestä kohtaan kasvavan sekä asiakkaiden että henkilöstömme keskuudessa, ja haluamme yrityksenä myös tehdä oman osamme yhteiskuntakehityksen eteen.

Tunnen ylpeyttä siitä, että olemme pystyneet edistämään vastuullisuustyötä myös tänä poikkeuksellisenä vuotena.

Päätimme pandemian leviämisestä huolimatta jatkaa tärkeisiin strategiaan aloitteisiin kuten kestävästä kehityksestä keskittymistä. Vastuullisuustyömme perustuu Agenda 2030 -ohjelmaan eli YK:n globaaleihin tavoitteisiin. Pitkäjänteisen kehityksen varmistamiseksi olemme asettaneet selkeitä tavoitteita ja päättäneet integroida vastuullisuustyön organisaatiomme kaikkiin osiin. Tuotanto on tietysti merkittävin vaikuttaja niin ympäristöön liittyviin kuin sosiaalisiin näkökohtiin. Tuotantoon liittyy myös eniten riskejä, mahdollisuuksia ja haasteita, mikä tekee työstä kestävästä tuotannon hyväksi tärkeimmän painopistealueemme sekä lyhyellä että pitkällä tähtäimellä. Vuoden aikana olemme määrittäneet vertailukohtamme, mikä auttaa meitä seuraamaan pitkän tähtäimen tavoitteidemme onnistumista.

Support the Earth

Olemme asettaneet ympäristötyöllemme kunnianhimoisen strategisen

tavoitteen: haluamme pienentää kokonaisilmastovaikutustamme 50 prosentilla vuoteen 2030 mennessä. Osatavoitteemme vuodelle 2025 on pienentää omien tuotemerkkiemme ilmastovaikutusta 50 prosentilla ja tehdä omasta toiminnastamme ilmastoneutraalia. Näihin asioihin voimme itse suoraan vaikuttaa. Tavoitteet ovat kunnianhimoisia. Olemme kuitenkin varmoja asiastamme ja halusimme asettaa riman korkealle. Nyt otamme askelia maaliimme kohti.

Vuoden aikana olemme tehneet intensiivisesti työtä vertailuvuoden kartoittamisen parissa. Vertailuvuotemme on 2017-2018 ja työskentelemme STICAn asettamien standardien mukaisesti. Lanseerasimme myös kaksi uutta kiertotalouteen perustuvaa konseptia: teemme yhteistyötä Traderan kanssa käytettyjen tuotteiden kaupan parissa ja aloitimme vuokraustoiminnan osassa myymälöitämme. Lisäksi jatkoimme tutkimusyhteistyötä, jonka tuloksena syntyi muun muassa ensimmäinen kierrätysmateriaalista valmistettu paitamme.

Kestävämmän tulevaisuuden turvaamiseksi jatkamme työtä myrkyttömien ja turvallisten tuotteiden tarjoamiseksi. Teemme aktiivisesti työtä kehittääksemme kestävästä kehityksestä mukaisia materiaaleja, ympäristöä säästäviä tuotantoprosesseja ja oikeudenmukaisia työehtoja. Toimittajiamme koskevat selkeät vaatimukset ja seuraamme niiden noudattamista jatkuvasti. Julkaisimme myös luettelon käyttämistämme tehtaista vuoden aikana. Lisäksi olemme jatkaneet ilmasto- ja resurssitehokkaiden kuljetusten ja pakkausten kehittämistyötämme.

Activate the World

Toisena kestävästä kehityksestä tavoitteenamme on vaikuttaa myönteisesti ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin. Saavutamme tavoitteen kannustamalla yhä useampia liikkumaan, edistämällä tasa-arvoista urheilua ja luomalla kaikille ihmisille edellytyksiä aktiiviseen elämään. Jouduimme kuitenkin tekemään covid-19-rajoitusten vuoksi vaikean päätöksen ja perumaan ensimmäistä

kertaa 25 vuoteen Stadium Sports Camp -leirin, joka on tähän mennessä saanut liikkumaan yli 60 000 lasta ja nuorta. Panostamme nyt vuoteen 2021. Olemme myös yhteistyökumppani monille suurille urheilutapahtumille, kuten Vätternrundan-pyöräilytapahtumalle sekä Midnight Run- ja Lidingöloppet-juoksutapahtumille, joiden toteutusta jouduttiin muokkaamaan. Digitaaliset työkalut ovat kuitenkin auttaneet luomaan uusia ratkaisuja.

Motivated Employees

Työntekijät ovat voima, joka edistää kehitystämme ja innovaatioita sekä vie meitä eteenpäin. Työntekijöistämme 90 prosenttia kertoo tuntevansa ylpeyttä Stadiumilla työskentelystä, ja tästä luvusta olemme myös itse ylpeitä. Vuoden aikana olemme ottaneet työntekijöitä mukaan työhön kestävästä kehityksestä ja YK:n globaalien tavoitteiden eteen. Olemme lisänneet tietoisuutta kahdeksasta meille tärkeästä globaalista tavoitteesta sisäisten koulutusten avulla. Workshopeissa on käyty läpi, mitä teemme tavoitteiden edistämiseksi ja kuinka työntekijämme voivat itse vaikuttaa.

Tämän poikkeuksellisen vuoden aikana olemme nähneet uskomatonta sitoutuneisuutta ja välittämistä työntekijöidemme keskuudessa. Sitoutuneisuus, energia ja intohimo ovat auttaneet meitä luomaan innovatiivisia ja helppoja ratkaisuja tilanteisiin, joiden edessä emme ole olleet aiemmin. Olemme koettaneet kohdella toisiamme ja muita kunnioittavasti ja nöyrästi sekä näyttää, että teemme yhdessä parhaamme.

Olemme asettaneet riman korkealle, mikä tuntuu oikealta, kun tarkastelemme taakse jäänyttä vuotta - ja kaikkia edessämme siintäviä. Yhteisellä vastuullamme on tehdä kaikkemme kestävämmän tulevaisuuden eteen.

Kiitos!

Karl Eklöf

CEO Stadium Group



Tietoa Stadiumista

”Kaiken toimintamme tavoitteena on se, että yhä useammat ihmiset saisivat nauttia aktiivisen elämän mukanaan tuomasta energiasta, ilosta ja hyvinvoinnista.”

Ulf & Bo Eklöf
Yrityksen perustajat

Historiamme

Stadium perustettiin vuonna 1987, mutta sen tarina alkoi jo vuonna 1974, kun Ulf Eklöf ryhtyi hoitamaan urheilumyymälä Spiralen Sportia Ruotsin Norrköpingissä. Urheilusta innostunut Ulf asetti tavoitteekseen tehdä myymälästä parhaan urheilutuotteiden ja urheilumuodin saralla. Muutamaa vuotta myöhemmin Ulfin veli Bo lähti mukaan toimintaan, ja veljekset ovat siitä lähtien kehittäneet niin yritystään kuin koko urheilukaupan alaa idearikkautensa, intohimonsa ja kilpailuhenkisyytensä avulla.

Visiomme on aktivoida maailmaa. Mielestämme kaikki ihmiset on luotu liikkumaan ja liikkumisesta seuraa terveyttä ja hyvinvointia. Missiomme puolestaan on inspiroida kaikkia aktiiviseen elämään. Haluamme, että kaikilla on mahdollisuus liikkua, ja siksi liikeideamme on tarjota urheilutuotteita ja urheilumuotia parhaaseen hintaan.

Vuosien saatossa yrityksemme on kasvanut uusien liiketoimintakonseptien myötä ja laajentamalla eri maihin. Perustan työllemme luovat arvot, jotka muodostavat **DNA:amme**. Tämä aito ja vahva arvopohja ulottuu Stadiumin joka kolkkaan ja pohjautuu sen perustaneen perheen tapaan johtaa ja kehittää yritystä.

Stadium-konserni

Stadium-konserni on kokonaan Eklöfin suvun omistuksessa. Konsernin muodostavat Stadium AB (emoyhtiö) ja kymmenkunta tytäryhtiötä. Konserniin kuuluvat kolme konseptia ovat Stadium, Stadium Outlet ja Sneakers Point. Toimimme Ruotsissa, Suomessa, Norjassa ja Saksassa. Fyysisten myymälöiden lisäksi tuotteita myydään kaikkien konseptien verkkokaupoissa. Myymälöitä on yhteensä 179, ja pääkonttorimme sijaitsee Ruotsin Norrköpingissä. Myymme sekä omia tuotemerkkejämme että muilta toimittajilta hankittuja tuotteita.



stadium®

Stadium on alkuperäinen konseptimme, joka tarjoaa urheilutuotteita sekä urheilumuotia kaikille. Se sisältää myös erikoismyymälöitä, kuten Stadium Ski (laskettelu ja hiihto) ja Stadium Pulse (treeni ja juoksu).

Myymme sekä ulkopuolisia tuotemerkkejä että omien tuotemerkkienme alla valmistettuja tuotteita. Omia tuotemerkkejämme ovat SOC, Everest, Occano, Warp, Race Marine, Stadium, Revolution ja uutuutena Contra.

stadium® OUTLET

Stadium Outlet -konsepti lanseerattiin vuonna 2009, ja se tarjoaa urheilutuotteita sekä urheilumuotia edulliseen hintaan. Vuoden aikana konsepti laajeni Norjan markkinoille kahden myymälän myötä, ja odotamme innolla toiminnan kehittämistä.

Myymme sekä ulkopuolisia tuotemerkkejä että omia tuotteitamme. Omia tuotemerkkejämme ovat Tribute, Ski Industries ja tänä vuonna uudelleen lanseerattu Take Off.

SNEAKERS POINT®

Sneakers Point on uusi vuonna 2018 perustettu konseptimme. Se tarjoaa räätälöidyn valikoiman tennareita, urheilumuotia ja trendikkäitä asusteita. Myynnissä on enimmäkseen ulkopuolisia tuotemerkkejä.

Visiomme:
aktivoimme
maailmaa

Missiomme:
inspiroimme
kaikkia
aktiiviseen
elämään

Vastuullisuus- työemme

Meille Stadiumilla liikkuminen on intohimo sekä pienessä että suuressa mittakaavassa, aina yksinkertaisista perustreeneistä matkaan kohti kestävämpää maailmaa. Toteuttaaksemme visiomme maailman aktivoimisesta, kehitämme toimintatavoistamme vastuullisempia ihmisten, eläinten ja ympäristön näkökulmasta. Kuten ihmisten, myös ympäristön pitää pysyä tasapainossa.

Olemme jakaneet vastuullisuustyömme kolmeen osa-alueeseen:

- 1. Support the Earth** keskittyy ympäristöön sekä vastuuseen tuotteista ja tuotantoketjuista. Tavoitteena on pienentää ympäristölle ja ihmisten terveydelle aiheutuvia haitallisia vaikutuksia.
- 2. Activate the World** liittyy yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja kumppanuuteen liikunnan, terveyden ja hyvinvoinnin saralla. Tavoitteena on vaikuttaa ihmisten terveyteen myönteisesti.
- 3. Motivated Employees** korostaa tärkeintä voimavaraamme eli työntekijöitämme. Tavoitteena on motivoituneet ja työstänsä ylpeät työntekijät, jotka viihtyvät töissä ja jakavat visiomme aktiivisesta elämästä.

Tästä vastuullisuustyöstämme yleisesti kertovasta luvusta voit lukea työstämme kestävästä kehityksestä, strategiamme ja tavoitteidemme parissa sekä siitä, kuinka ne liittyvät YK:n globaaleihin tavoitteisiin. Myöhemmissä luvuissa Support the Earth, Activate the World ja Motivated Employees kerromme tarkemmin, mitä olemme saaneet aikaan kullakin osa-alueella vuoden aikana.

Kestävä kehitys – osa liiketoimintastrategiaamme

Vastuullisuustyö on keskeinen osa liiketoimintastrategiaamme. Olemme nähneet kiinnostuksen kestävästi valmistettuja tuotteita kohtaan kasvavan. Samaan aikaan haluamme tehdä oman osamme yhteiskuntakehityksen eteen. Pitkjänteisen vastuullisuustyön takaamiseksi olemme päättäneet integroida sen luonnolliseksi osaksi jokaisen osaston työtä.

Kestävään kehitykseen liittyvät kysymykset kiinnostavat koko konsernissa aina hallituksesta konsernihoon ja työntekijöihin asti.

Kestävän kehityksen neuvostomme laatii strategian, tavoitteet ja yleisen suunnitelman vastuullisuustyötämme varten. Neuvostoon kuuluu useita

henkilöitä konserni johdosta sekä eri osa-alueiden asiantuntijoita. Osastot toimivat tahoillaan tavoitteiden saavuttamiseksi mutta läheisessä yhteistyössä muiden kanssa. Kestävän kehityksen neuvosto seuraa kehitystä ja tarkastelee lisäaloitteita, joita haluamme edistää.

Meille on tärkeää paitsi se, että tavoitteemme ovat selkeitä ja haastavia, myös näyttää konkreettisia toimia, joita teemme tavoitteidemme saavuttamiseksi ja edistyksen seuraamiseksi.

Olemme mukana STICA-aloitteessa (The Swedish Textile Initiative for Climate Action), joka keskittyy ilmastovaikutukseen

liittyvään yhteistyöhön ja raportointiin. Vuoden aikana kartoitimme vertailuvuotemme 2017–2018 ja teimme ilmastolaskelmia Greenhouse Gas Protocol -mallin mukaisesti. Tavoitteenasettelumme perustuu nettonollaan, jonka määritelmä on sama kuin mitä Ruotsin valtio käyttää. Se tarkoittaa päästöjen vähentämistä 85 prosentilla ja lopun 15 prosentin ilmastokompensointia. Osallistumme tutkimusaloitteisiin ja yhteistyöhankkeisiin kehityksen edistämiseksi.

Kestävästä kehityksestä vastaa HR & Sustainability Director, joka kuuluu konsernihoon ja toimii CEO:n alaisuudessa.

Tavoitteemme

Support the Earth keskittyy ympäristöön sekä vastuuseen tuotteista ja tuotantoketjuista. Tavoitteena on pienentää ympäristölle ja ihmisten terveydelle aiheuttamia haitallisia vaikutuksia.

Tavoitteet:

- Oma toimintamme on ilmastoneutraalia vuonna 2025.*
- Omien tuotemerkkiemme ilmastovaikutus on 50 prosenttia pienempi vuonna 2025.**
- Kokonaisilmastovaikutuksemme on 50 prosenttia pienempi vuonna 2030.***

Activate the World liittyy yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja kumppanuuteen liikunnan, terveyden ja hyvinvoinnin saralla. Tavoitteena on vaikuttaa ihmisten terveyteen myönteisesti.

Tavoitteet:

- Edistämme terveyttä ja hyvinvointia taistelemalla liikkumattomuutta vastaan.
- Luomme edellytyksiä tasa-arvoiseen urheiluun.
- Lisäämme yhdenvertaisuutta tukemalla kaikkien oikeutta aktiiviseen elämään taustasta riippumatta.

Motivated Employees korostaa tärkeintä voimavaraamme eli työntekijöitämme. Tavoitteena on luoda inspiroiva työympäristö, joka pohjautuu arvoihimme, ja jota leimaavat ilo ja yhteishenki. Kasvamme ihmisinä ja organisaationa yhdessä.

Tavoitteet:

- Meillä on motivoituneita ja työstänsä ylpeitä työntekijöitä, jotka viihtyvät töissä ja jakavat visiomme aktiivisesta elämästä.

* Scopes 1-2. Ilmastoneutraali tarkoittaa 85 prosentin vähennystä ja 15 prosentin ilmastokompensointia (kun voimme itse vaikuttaa suoraan: omistamamme kiinteistöt ja työmatkat).
** Osa scopea 3 (omien tuotemerkkiemme tuotanto ja kuljetukset).
*** Scope 1-3.

Reilu peli

Oikein toimiminen on meille tärkeää. Lakien noudattamisen lisäksi olemme laatineet käytäntöjä ja ohjeistoja, jotka tukevat meitä työssämme. Suurimmat riskit liittyvät arvoketjumme alkupäähän (lue lisää sivulta 28), minkä vuoksi olemme laatineet toimittajillemme kaksi ohjeistusta.

- Tavarantoimittajien ohjeet koskevat muun muassa ihmis- ja työoikeuksia, ympäristöä, korruption torjuntaa ja eläinsuojelua.

- Liiketoiminnan eettiset ohjeet puolestaan vahvistavat ja kuvailevat toimintatapojamme liikesuhteissa sekä sisäisiä lojaliteettisitoumuksiamme.

Työntekijöille olemme laatineet käytäntöjä, jotka säätelevät työtämme eri osa-alueilla esimerkiksi ympäristön, tasa-arvon ja GDPR:n suhteen (lue lisää sivulta 42). The Stadium Way on työntekijöille suunnattu ohjeisto, jonka tavoitteena on torjua korruptiota henkilökuntamme keskuudessa. Se sisältää myös lojaliteettisitoumuksen. Asiakirja allekirjoitetaan työsuhteen alkaessa.

Seuraamme käytäntöjemme ja ohjeistojemme toteutumista ja tuloksia tuotannon tarkastusten, kehityskeskusteluiden ja nimettömien työtyytyväisyystutkimusten avulla. Epäilyistä epäkohdista voi ilmoittaa nimettömästi osoitteeseen ethics@stadium.com. Ilmoituksia voivat tehdä niin ulkoisten sidosryhmien edustajat kuin tavarantoimittajat ja omat työntekijämme. Emme saaneet tämän vuoden aikana lainkaan epäkohtia koskevia ilmoituksia. Vahvistettuja korruptiotapauksia ei myöskään ilmennyt. Prosessimme pysäyttivät yhden korruptioyhteyden. Lue lisää sivulta 28.



**HR & Sustainability
Director Åsa Brunzell:**

Energisesti eteenpäin yhtenä joukkueena

Kun katson taaksepäin, olen iloinen siitä, että tästä poikkeuksellisesta koronavuodesta huolimatta olemme pystyneet edistämään vastuullisuustyötämme. Uskon, että siihen vaikuttivat eniten seuraavat kolme tärkeää asiaa: olemme tehneet kestävästä kehityksestä tärkeän osan liiketoimintastrategiaamme, kaikilla osastoilla on vastuu kestävän kehityksen edistämisestä omassa toiminnassaan ja työntekijämme ja johtomme ovat erittäin kiinnostuneita kestävään kehitykseen liittyvistä kysymyksistä.

Terveys, sosiaaliset vaikutukset, kestävä yritystoiminta ja ympäristövaikutukset korostuivat aiheina vuoden aikana.

Pandemia on tuonut eteemme tilanteita ja vaikutuksia, joita emme ole kokeneet koskaan aiemmin.

Sekä fyysinen että henkinen terveys ja hyvinvointi ovat saaneet uuden merkityksen ympäri maailmaa yhteiskunnissa, kodeissa ja työpaikoilla.

Olemme joutuneet perumaan aktiviteetteja erityisesti Activate the World -osa-alueella, jolla haluamme vaikuttaa myönteisesti ihmisten terveyteen. Yksi perumistamme tapahtumista oli ylpeydenaiheemme Stadium Sports Camp, joka on 25 vuoden aikana saanut liikkumaan yli 60 000 lasta. Muihin aktiviteetteihin löysimme uusia koronatilanteeseen sopivia ratkaisuja. Luovuus on kukkinut ja olemme oppineet ajattelemaan uudella tavalla sekä käyttämään innovatiivisia työtapoja, sillä olemme halunneet edelleen luoda ihmisille mahdollisuuksia aktiiviseen ja terveelliseen elämään. Vuoden aikana työmme sai entistä suuremman

merkityksen, kun terveys ja liikunta korostuivat yhteiskunnallisella tasolla.

Support the Earth -osa-alueella tavoitteenamme on pienentää haitallista vaikutustamme ilmastoon. Olemme jatkaneet työtä aloitteidemme parissa, jotta saavuttaisimme strategisen tavoitteen pienentää ilmastovaikutustamme 50 prosentilla vuoteen 2030 mennessä. Tärkeä osa työtä on ollut vertailuvuoden kartoittaminen ilmastolaskelmia varten. Se on vaatinut perusteellisia selvityksiä, eikä tietojen saaminen ole aina ollut helppoa. Mitä enemmän me, yhdessä muiden yritysten kanssa, peräänkuulutamme tietoja ja vastuullisia valintoja, sitä nopeammin edistymme. Osallistumme edelleen erilaisiin tutkimushankkeisiin kehityksen edistämiseksi. Olemmekin ylpeitä siitä, että kauden aikana tuotimme ensimmäisen kiertotalouden periaatteita noudattavan paitamme. Yhteistyö ja kumppanuus muiden yritysten ja organisaatioiden kanssa on meille erittäin tärkeää myös tulevaisuudessa, jotta voimme kerryttää osaamista ja saavuttaa tavoitteenme.

Monien muiden vähittäismyyntiyritysten tapaan myyntimme kärsi koronapandemian vaikutuksista, etenkin juuri sen alussa. Tämän vuoksi meidän oli tehtävä henkilöstön uudelleenjärjestelyjä. Emme ole joutuneet irtisanomaan vakinaisia työntekijöitä, mutta määräaikaista kylläkin. Lisäksi lomautimme keväällä lyhytaikaisesti noin tuhat työntekijää. Monille tämä aika on ollut epävarmaa. Siksi olemme pandemian aikana yrittäneet toimia mahdollisimman nopeasti ja jakaa läpinäkyvästi tietoa sekä esihenkilöille että työntekijöille. Pyrkimyksenämme on ollut tarjota

työntekijöillemme mahdollisimman paljon varmuutta näin erittäin arvaamattomina aikoina.

Motivoituneet työntekijät ovat menestyksemme perusta. Pyrimme luomaan työntekijöillemme viihtyisän ja motivoivan työympäristön, jossa he voivat kehittyä.

Uskomme, että työntekijöiden hyvinvointi heijastuu liiketoimintaan. Siksi haluamme ottaa työntekijät ja tiimit mukaan monin eri tavoin. Kestävän kehityksen suhteen olemme esimerkiksi tehneet aktiivista työtä globaalien tavoitteiden parissa, perehtyneet yrityksemme toimintaan tavoitteiden eteen ja keskustelleet siitä, kuinka eri osastot voivat vaikuttaa. Olemme toteuttaneet myös visiotamme aktivoitumalla eri tavoin ja vahvistaneet tiimejämme kehittämällä osaamista ja yhteistyötä sekä pitämällä hauskaa yhdessä. Työntekijöidemme sitoutuneisuus ja taistelutahto ovat osaltaan syy siihen, että voin muistella kulunutta vuotta myös ilolla – yhdessä muodostamme upean joukkueen, jossa kaikki ovat yhtä tärkeitä!

Toivottavasti tämä raportti toimii mukavana katsauksena vastuullisuustyöhömme. Energiamme ja joukkuehenkemme on tehnyt meistä sen yrityksen, joka olemme tänään. Työmme maailman aktivoimiseksi kestäväällä tavalla jatkuu myös tulevaisuudessa.

Join the Sustainable Movement!

Åsa Brunzell
HR & Sustainability Director,
Stadium Group

Vuoden kohokohtia

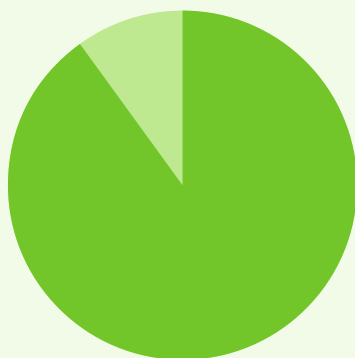
Stadiumin työntekijöistä*

*tuoreimman työtyytyväisyystutkimuksen mukaan



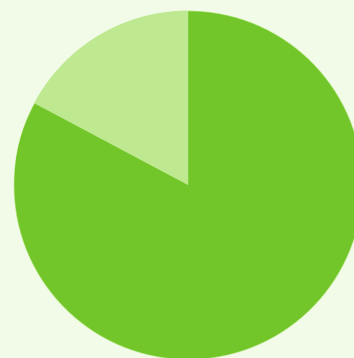
92%

jakaa intohimomme aktiiviseen elämään



90%

tuntee ylpeyttä meillä työskentelystä



83%

on perehtynyt vastuullisuustyöhömmme



88 244

kiloa tekstiilijätettä kierrätettiin myymälöiden re:activate-keräysten kautta yhdessä Human Bridgen kanssa.



Kiertotaloutta edistävä tuote: SOC, re:activate.

Traderan ja Stadiumin yhteistyö tukee kiertotaloutta.

Stadiumin jäsenet saavat tuplanäkyvyyden käytettyjen urheilutuotteiden myynti-ilmoituksilleen sivustoilla tradera.com ja stadium.se.

stadium®



TRADERA™



100%

fossiilittomia kuljetuksia
Norrköpingistä

Kaudella 2019–2020
pulloja myytiin yhteensä

69 632



joista 61 315 Ruotsissa ja
8 317 Suomessa.

12 912 035

litraa vettä säästettiin tuotannossa
Solution Dye -tekniikan avulla

9 863 690

käytettyä PET-pulloa
hyödynnettiin omien
tuotemerkkierme uuden
teknisen materiaalin
valmistuksessa



133 000

ihmistä liikkui erilaisissa
Stadiumin tapahtumissa
kaudella 2019–2020

Valokuvaaja: Annica Zion

stadium®

Uthyrning

Vuokraustoimintamme keskittyy aktiiviseen elämään ja ulkoilutuotteisiin. Keväällä ja kesällä 2020 kokeilimme telttojen ja rinkkojen vuokraamista kahdessa myymälässä Tukholmassa. Toiveissamme on kehittää toimintaa tulevana vuonna.

YK:n globaalit tavoitteet

Vastuullisuustyömme pohjalla on YK:n Agenda 2030 ja sen 17 globaalia tavoitetta, joilla pyritään tekemään maailmasta parempi paikka.

Agenda 2030 on YK:n jäsenmaiden vuonna 2015 aloittama kestävä kehityksen tavoiteohjelma. Se sisältää 17 globaalia tavoitetta neljältä osialueelta, joilla on tarkoitus onnistua vuoteen 2030 mennessä: äärimmäisen köyhyyden poistaminen, eriarvoisuuden ja epäoikeudenmukaisuuden vähentäminen, ilmastokriisin ratkaiseminen sekä rauhan ja oikeudenmukaisuuden edistäminen.

83 %
työntekijöistämme on perehtynyt vastuullisuustyöhömmme työtyytyväisyys-tutkimuksen mukaan



Valitsemamme tavoitteet

Stadium on valinnut YK:n 17 globaalin tavoitteen joukosta kahdeksan tavoitetta, joihin keskitymme erityisesti ja joissa toiminnallamme voi olla merkitystä. Seuraavalta sivulta voit lukea lisää sisäisestä työstämme globaalien tavoitteiden eteen.

- 
3 Hyvä terveys **Terveyttä ja hyvinvointia.** Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille.
- 
5 Sukupuolten tasa-arvo **Sukupuolten tasa-arvo.** Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia.
- 
6 Puhdas vesi ja sanitaatio **Puhdas vesi ja sanitaatio.** Varmistaa veden saanti ja kestävä käyttö sekä sanitaatio kaikille.
- 
7 Ihmisluotettava energia **Edullista ja puhdasta energiaa.** Varmistaa edullinen, luotettava, kestävä ja uudenaikainen energia kaikille.
- 
8 Hyvät työpaikat ja talouskasvu **Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua.** Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.
- 
10 Eriarvoisuuden vähentäminen **Eriarvoisuuden vähentäminen.** Vähentää eriarvoisuutta maiden sisällä ja niiden välillä.
- 
12 Vastuullinen kuluttaminen **Vastuullista kuluttamista.** Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys.
- 
17 Kumppanuus tavoitteiden saavuttamiseksi **Yhteistyö ja kumppanuus.** Tukea vahvemmin kestävä kehityksen toimeenpanoa ja globaalia kumppanuutta.



Globaalien tavoitteiden sisäisessä sitoutustyössä käytetty juliste.

Sisäinen työmme globaalien tavoitteiden eteen

Aloitimme valitsemaamme kahdeksaan tavoitteeseen keskittyvän sisäisen työn tiedotuksen ja workshopien merkeissä syksyllä 2019. Työn oli tarkoitus lisätä tietoisuutta YK:n globaaleista tavoitteista ja omasta vastuullisuustyöstämme sekä innostaa kaikkia työntekijöitä ajattelemaan kestävää kehitystä. Teimme julkisteita tavoitteista, ja keskityimme kuukausittain yhteen tavoitteeseen kerrallaan. Tarjosimme intranetissä työntekijöille tietoa ja ohjeita oman workshopin pitämiseen. Jokaisen tiimin tehtävänä oli keskustella tavoitteesta ja perehtyä siihen liittyvään toimintaamme sekä ideoida, mitä myymälä/osasto voisi tehdä sen hyväksi.

Työ alkoi lokakuussa 2019, ja viimeistä tavoitetta käsiteltiin kesäkuussa 2020. Olemme myös seuranneet työtä globaalien tavoitteiden parissa, jotta saisimme selville, kuinka menetelmä toimi ja miten voisimme tehdä vastuullisuustyötämme entistä tutummaksi. Seuranta toteutettiin haastattelemalla myymälöpäälliköitä ja HR Manageria. Kokosimme alle joitakin kokemuksia koulutuksesta.

Viktor Forslund

Stadium, Umeå City

Viktor Forslund kokee, että työ globaalien tavoitteiden parissa on ollut hyvä tapa saada työntekijät kiinnostumaan ja lisätä tietoisuutta kestävään kehitykseen liittyvistä kysymyksistä. Palaute tiimiltä on ollut erittäin positiivista. Globaaleista tavoitteista keskusteltiin yhdessä työntekijöiden kanssa, ja osaan tavoitteista yhdistettiin myös aktiviteetteja.

- Tavoite 3 eli terveyttä ja hyvinvointia synnytti tiimissämme idean käydä joka tiistai yhdessä kävelylenkillä töiden jälkeen. Siitä pidettiin todella! Osallistujia oli paljon, ja lopuksi päädyimme keräämään kävelyillä myös roskia.

Veden- ja energiankulutuksen vähentämiseksi kiinnitimme taukotiloihin muistutuksia valojen sammuttamisesta ja astianpesukoneen käynnistämisestä vasta sitten, kun se on oikeasti täynnä.

- Muistutukset ovat edelleen paikallaan ja kehitystä parempaan on havaittavissa. Ajattelemme enemmän kestävää kehitystä ja sitä, mitä voimme tehdä ympäristön säästämiseksi.

Johanna Frölich

Stadium Ski, Åre

Työ julisteiden ja globaalien tavoitteiden parissa on Johanna Frölichin mukaan ollut konkreettinen ja selkeä tapa jakaa tietoa Stadiumin vastuullisuustyöstä oman tiimin



sisällä. Työ on lisännyt työntekijöiden tietoisuutta aiheista, jotka eivät olleet heille ennestään tuttuja, ja herättänyt myös paljon keskustelua.

- Stadiumin vastuullisuustyöstä ollaan ylpeitä. Teemme paljon hyviä asioita, ja on tärkeää, että ne huomioidaan ja niistä keskustellaan.

Johannalle itselleen kestävä kehitys on sydämen asia. Hän katsoo tärkeäksi sen, että kestävä kehitys huomioidaan koko yrityksessä, ja pitää siksi hyvänä ideana sitä, että globaaleja tavoitteita käsitellään myymälätasolla. Työntekijöiden pitää osata välittää tietoa asiakkaille, mutta voida tuntea myös ylpeyttä Stadiumin yhteiskunnallisesta osallistumisesta ja aloitteista.

Cecilia Gustafsson

Stadium Outlet, Karlskrona

Cecilia Gustafsson kertoo, että työ globaalien tavoitteiden parissa on ollut hyvä tapa herätellä ihmisiä ajattelemaan kestävää kehitystä ja esitellä, mitä Stadium tekee sen edistämiseksi. Globaaleista tavoitteista on keskusteltu työntekijöiden kanssa tapaamisissa, ja he ovat itse voineet lukea lisää taukotilan taululta.

- Aktiviteetteja varten on kuitenkin ollut vaikea löytää aikaa. Meitä Stadium Outletissa työskenteleviä on vähän, ja covid-19 sotki kaikki suunnitelmat, minkä vuoksi työ globaalien tavoitteiden parissa kärsi.

Erityistilanteesta huolimatta kiinnostusta on yritetty pitää yllä ja kestävästä kehityksestä on keskusteltu tiimissä.

Julisteissa olevat vinkit ovat toimineet arvokkaana inspiraationa tavoista, joilla voi itse vaikuttaa. Cecilia kertoo tiimin aloittaneen lounastaukokävelyt terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

- Palaute on ollut positiivista! Kaikki ovat saaneet kiinni ajatuksesta ja tehneet uusia oivalluksia kestäväen kehityksen suhteen.

Heidi Lehto

HR Manager Finland

Heidi Lehto kertoo myymälöpäälliköiden ja työntekijöiden ottaneen työn hyvin vastaan. Julisteissa on kerrottu konkreettisista asioista, jotka liittyvät globaaleihin tavoitteisiin, ja niiden tarjoamat vinkit ovat olleet erityisen pidettyjä. Myymälöissä on harrastettu muun muassa jätteiden lajittelua sekä omien videoiden tekemistä.

- Yksi myymälöpäälliköstämme teki henkilökunnalle videon siitä, kuinka kestäviä muovikassinne ovat. Se oli hyvä idea!

Myymälät ovat osallistuneet aktiivisesti. Heidi katsookin, että työ globaalien tavoitteiden parissa on ollut hyvä tapa parantaa ja vahvistaa viestintää.

- Käsittelemme kestävää kehitystä nyt uudella tavalla sisäisessä viestinnässä. Stadiumilla tehdään uskottoman paljon hyviä asioita, mutta aiemmin emme ole puhuneet siitä tällä tavalla. Jatkamme varmasti tätä työtä.

Miten päätämme mihin keskitymme?



Tärkeimpien vastuullisuustyötämme koskevien kysymysten tunnistamiseksi teimme olennaisuusanalyysin, joka loi perustan sille, mitä priorisoimme ja mihin keskitymme.

Olennaisuusanalyysi perustuu sekä sisäisten että ulkoisten avainsidosryhmien kanssa käytyyn vuoropuheluun. Sidosryhmäkeskustelujen avulla halusimme selvittää, mitä asioita he pitävät tärkeimpinä vastuullisuustyömme kannalta. Teetimme riippumattomalla osapuolella myös vaikuttavuusanalyysin, jossa analysoitiin koko arvoketjun positiivista ja negatiivista vaikutusta ympäristöön, yhteiskuntaan ja talouteen (sisäisesti ja ulkoisesti).

Lopuksi tarkastelimme olennaisuus- ja vaikuttavuusanalyysia yhdessä ja päätimme niiden pohjalta vastuullisuustyössämme priorisoitavat ja

meille olennaiset alueet. Päätimme jakaa ne kolmeen osaan: merkittävään tasoon, fokusalueisiin ja perustasoon.

Oikealta voit lukea lisää olennaisista alueistamme, eri osiin liittyvistä toimistamme ja siitä, kuinka ne liittyvät globaaleihin tavoitteisiin. Työntekijöiden viihtymistä Stadiumilla koskeva kohta on ainoa osa-alue, joka on relevantti ainoastaan organisaation sisällä. Muilla osa-alueilla on merkitystä sekä sisäisesti että organisaation ulkopuolella ja koko arvoketjussa sen alusta loppuun saakka.

Päätimme käyttää tuloksia sidosryhmäkeskusteluista ja vaikuttavuusanalyysista, jotka tehtiin

ennen vuosien 2017–2018 kestävän kehityksen raportin julkaisua. Sidosryhmäkeskustelut toteutettiin lomakkeiden ja haastattelujen avulla. Niihin osallistui asiakkaita, työntekijöitä, yrityksen johtoa, urheiluseurojen edustajia, sosiaalisen median seuraajia sekä tavarantoimittajia. Vastaajia oli yhteensä 895. Tulokset tuntuvat edelleen täysin relevanteilta sidosryhmäkohtaamisten perusteella. Kohtaamme asiakkaita myymälöissä ja asiakaspalvelumme kautta ja osallistumme tapaamisiin kumppaneiden, tavarantoimittajien, työntekijöiden, hallituksen ja konsernijohdon kanssa.

Sidosryhmäkeskustelut

Sidosryhmien kolme tärkeintä osa-aluetta

Jäsenet/asiakkaat	Sosiaalinen media*	Valitut tuotemerkit	Team sales/seurat	Työntekijät	Johto
<ol style="list-style-type: none"> Oikeudenmukaiset työolosuhteet ja ei lapsityövoimaa tuotannossa Turvalliset ja myrkyttömät vaatteet Tarkastetut ja sertifioidut toimittajat** 	<ol style="list-style-type: none"> Oikeudenmukaiset työolosuhteet ja ei lapsityövoimaa tuotannossa Tarkastetut ja sertifioidut toimittajat** Ilmasto- ja resurssitehokkaat kuljetukset ja pakkaukset 	<ol style="list-style-type: none"> Oikeudenmukaiset työolosuhteet ja ei lapsityövoimaa tuotannossa Tarkastetut ja sertifioidut toimittajat** Hyvä työympäristö henkilökunnalle 	<ol style="list-style-type: none"> Oikeudenmukaiset työolosuhteet ja ei lapsityövoimaa tuotannossa Turvalliset ja myrkyttömät vaatteet Hyvä työympäristö henkilökunnalle 	<ol style="list-style-type: none"> Oikeudenmukaiset työolosuhteet ja ei lapsityövoimaa tuotannossa Hyvä työympäristö henkilökunnalle Tarkastetut ja sertifioidut toimittajat** 	<ol style="list-style-type: none"> Oikeudenmukaiset työolosuhteet ja ei lapsityövoimaa tuotannossa (2) Tarkastetut ja sertifioidut toimittajat** (2) Avoin viestintä vastuullisuustyöstä
349 kpl	236 kpl	19 kpl	25 kpl	258 kpl	8 kpl

* Ruotsalaisen Facebook-sivumme seuraajat.

** Kuvaus kokonaisuudessaan: Toimittajat, jotka on tarkastettu ja sertifioidut sosiaalisten, ympäristöön liittyvien ja eettisten kriteerien mukaisesti.

Vaikuttavuusanalyysi

Johtopäätökset alueista, joiden vaikutus on merkittävin.























- Oikeudenmukaiset työolosuhteet ja ei lapsityövoimaa tuotannossa
- Tarkastetut ja sertifioidut toimittajat
- Tasa-arvo, monimuotoisuus ja syrjinnästä vapaa työpaikka
- Turvalliset ja myrkyttömät vaatteet
- Avoin viestintä vastuullisuustyöstä

Johtopäätökset

- Tuotteiden ja myymälöiden vastuullisuudesta on tullut entistä tärkeämpää sekä sisäisille että ulkoisille sidosryhmille.
- Valtaosa asiakkaistamme haluaa nähdä kansainvälisiä sertifikaatteja tai Stadiumin omia merkintöjä vaatteissa, kengissä ja varusteissa.
- Vastuullisuustyöstä tulee viestiä entistä enemmän, etenkin organisaation ulkopuolelle.
- Kolme tärkeintä osa-aluetta ovat:
 - Oikeudenmukaiset työolosuhteet ja ei lapsityövoimaa tuotannossa
 - Tarkastetut ja sertifioidut toimittajat
 - Ilmasto- ja resurssitehokkaat kuljetukset ja pakkaukset

Omat painopistealueemme

Yhdistämällä meille olennaiset alueet globaaleihin tavoitteisiin saamme kokonais kuvan vastuullisuustyömme prioriteeteista ja siitä, kuinka ne edistävät Agenda 2030 -ohjelmaa.

	mat painopiste-alueemme	Globaalit tavoitteet	Globaalit osatavoitteet	Esimerkkejä työstämme globaalien tavoitteiden eteen
Merkittävä taso	Turvalliset ja myrkyttömät tuotteet	 	3.9 12.4	<ul style="list-style-type: none"> Ohjeisto ulkoisille toimittajille. Tuotteiden turvallisuuden ja kemikaalien valvonta suunnittelu- ja tuotekehitysvaiheessa. EU:n REACH-kemikaalasetuksen noudattaminen ja korkeammat vaatimukset asettavan Restricted Substance List (RSL) -luettelon noudattaminen omassa tuotannossa. Ei PFAS-yhdisteitä tai ftalateja omassa tuotannossa. PFAS-yhdisteitä sisältävistä ulkoisista tuotemerkeistä luopuminen vuoteen 2021 mennessä. Tuotteiden 100-prosenttinen valvonta lapsiturvallisuuden ja henkilösuojaimien osalta.
	Läpinäkyvyys tuotannossa: oikeudenmukaiset työolosuhteet, ei lapsityövoimaa, tarkastetut toimittajat ja sertifioidut tuotteet	  	8.5 8.7 8.8 5.1 12.8	<ul style="list-style-type: none"> Ohjeisto tavarantoimittajille. Stadiumin teettämät kolmannen osapuolen tarkastukset. Reilun kaupan pallotuotanto. Täysin jäljitettävä untuva (Responsible Down Standard, RDS). Tuotanto-osuukien kasvattaminen paremmat arvosanat saaneissa tehtaissa. Toimenpideohjelma heikot arvosanat saaneille tehtaille.
Fokusalueet	Ilmasto- ja resurssitehokkaat kuljetukset ja pakkaukset	 	12.4 8.4	<ul style="list-style-type: none"> Mittaus, seuranta ja toimenpiteet kuljetusten aiheuttamien päästöjen minimoimiseksi (scope 3). Tavarakuljetukset meri- ja rautateitse. Lentokuljetuksista luopuminen. Muovisten ja aaltopahvien pakkausmateriaalin vähentäminen. Pakkausohjeet paikallisella kielellä. Ilman vähentäminen kuljetuksissa jakelukeskusten ja myymälöiden välillä.
	Veden, energian ja kemikaalien tehokas käyttö	   	3.9 6.3 6.4 7.3 12.4	<ul style="list-style-type: none"> Varovaisuusperiaatteen noudattaminen. Mittaus, seuranta ja toimenpiteet CO₂e-päästöjen minimoimiseksi. 100 prosenttia oman toiminnan suorasaähköstä uusiutuvista lähteistä. Solution Dye -tekniikka veden, energian, päästöjen ja kemikaalien vähentämiseksi tuotannossa.
	Osallistuminen yhteiskunnallisiin projekteihin	 	3.4 17.17	<ul style="list-style-type: none"> Better Cotton Initiative (BCI) SOS-Lapsikyliä Bangladeshissa (Chattogram) SOS-Lapsikyliä Suomessa Bangladesh Accord- ja ILO-sopimus Goodsport - Natfotbollin-hanke
	Avoin viestintä vastuullisuustyöstä		12.6	<ul style="list-style-type: none"> Jatkuva vuoropuhelu Stadiumin vastuullisuustyöstä sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien kanssa. Kestävästä kehityksestä kertovien sivujen pitäminen ajan tasalla. Tehdasluettelon julkaiseminen. Sisäinen työ globaalien tavoitteiden ja vastuullisuustyön parissa. Kolmannen osapuolen tarkastama kestävä kehityksen raportti.
	Tuotteiden kiertokulku: suunnittelusta ja tuotannosta kierrätykseen ja uudelleen käyttöön	 	8.4 12.1 12.4 12.5	<ul style="list-style-type: none"> Kestävät materiaalivalinnat ja kierrätyksen painottaminen tuotekehittämisessä ja suunnittelussa. Kestävä kehityksen huomioiminen tuotteiden testaamisessa ja tarkastamisessa. Tuotteiden kierrättäminen ja uudelleen käyttö Stadiumin ja Human Bridgen re:activate-yhteishankkeen avulla. Ensimmäisen kiertotalouden periaatteita noudattavan SOC-tuotteen lanseeraus. Kaiken muovi- ja aaltopahvijätteen kierrätys jakelukeskuksella.
Perustaso	Henkilöstö, joka viihtyy Stadiumilla: tasa-arvoinen, monimuotoinen ja syrjinnästä vapaa työpaikka	  	5.1 5.5 8.5 8.8 10.3	<ul style="list-style-type: none"> Työehtosopimukset ja erilliset työterveys- ja työturvallisuussopimukset. Kehityskeskustelut. Nimettömät työttytyväisyystutkimukset. Koulutusala (Stadium Academy). Eriaiset käytännöt muun muassa lojaaliudesta, tasa-arvosta, monimuotoisuudesta, häirinnästä, työympäristöstä, henkilötietojen käsittelystä ja GDPR:stä. Työsuhteisiin liittyvät tiedot intranetissä.
	Korruption torjunta		16.5	Eettiset ohjeemme (Code of Ethics) toimivat eettisen liiketoimintamme punaisena lankana ja sisältyvät kaikkiin ohjeistoihimme.
	Vastuullinen markkinointi		5.1	Olemme aloittaneet työn mainonnan läpinäkyvyyden lisäämiseksi yhdessä muiden mainostajien ja Sveriges Annonsörer -yhdistyksen kanssa. Tavoitteena on lisätä viestinnän monimuotoisuutta, mediaostamisen avoimuutta ja vastuuta siitä, missä ostamaamme mainostaa näytetään.
	Vastuullinen eläinten kohtelu		-	<ul style="list-style-type: none"> Aluetta ei ole yhdistetty tiettyyn osatavoitteeseen, koska sen yhteys globaaleihin tavoitteisiin on rajallinen. Ohjeistossamme on selkeät vaatimukset eläinten kohtelulle. Lue lisää sivulta 29.
	Ilmasto- ja resurssitehokkaat myymälät ja myymälämateriaalit		7.2 7.3	<ul style="list-style-type: none"> Vihreän sähkön käyttö kaikissa myymälöissä, joissa vastaamme sähkönhankinnasta itse (60 prosenttia myymälöistä). Energiankulutuksen mittaus, seuranta ja minimointi myymälöissä. Energiasyöppöjen valoisimien korvaaminen energiatehokkilla LED-ratkaisuilla. 40-prosenttisesti kuluttajakäytöstä kerätystä kierrätysmuovista valmistetut muovikassit. Kampanjamateriaalien uudelleen käyttö ja kyllätmateriaalien resurssitehokkuuden kehittäminen.
Jäljitettävät materiaalit toimittajaketjussa		12.8	<ul style="list-style-type: none"> Sertifioidun kolmannen osapuolen toteuttamat tarkastukset. Täysin jäljitettävä untuva (Responsible Down Standard, RDS). GRS-merkintä (Global Recycle Standard) isossa osassa kierrätysmateriaalia. 	

Support the Earth

Tämä vastuullisuustyömme osa-alue keskittyy ympäristöön sekä vastuuseen tuotteista ja koko tuotantoketjusta. Ympäristövaikutustamme pienentämällä ja työoloja parantamalla teemme maailmasta paremman paikan.

Support the Earth kytkeytyy selvästi moniin YK:n globaaleihin tavoitteisiin, mutta erityisesti tavoitteeseen numero 12: vastuullista kuluttamista.

Tavoitteena on vähentää ympäristölle ja ihmisten terveydelle aiheutuvia haitallisia vaikutuksia. Työ kattaa koko tuotantoketjun aina tuotannosta kuljetuksiin ja kiinteistöihin asti. Teemme yhteistyötä monien muiden yritysten ja organisaatioiden kanssa saavuttaaksemme tavoitteemme, sillä uskomme vakaasti yhteistyön voimaan.

Tavoitteet:

1. Oma toimintamme on ilmastoneutraalia vuonna 2025.
2. Omien tuotemerkkiemme ilmastovaikutus on 50 prosenttia pienempi vuonna 2025.
3. Kokonaisilmastovaikutuksemme on 50 prosenttia pienempi vuonna 2030.

Tästä luvusta voit lukea lisää toiminnastamme ja jännittävistä aloitteistamme.



**Sustainability Manager
Catrine Marchall:**

Mitä olemme saavuttaneet vuoden aikana?

Support the Earth on Stadiumilla sisäisesti käytetty termi työlle, jossa keskitymme saavuttamaan tavoitteemme päästöjen vähentämisestä. Olemme laatineet selkeitä strategioita siitä, kuinka voimme pitää huolta maapallosta ja jatkaa ihmisten aktiivisista.

Tiedämme, että kiertotaloutta edistävät prosessit ovat ratkaisevia alamme tulevaisuuden kannalta. Meidän pitää myös siirtyä uusiutuvan energian käyttöön tuotannossa, säästää vettä ja vähentää kemikaalien käyttöä. Kemikaalien vähentäminen ja ympäristölle parempien vaihtoehtojen käyttöönotto on jatkuva prosessi. Nykytilanteen haastaminen ja uusien ratkaisujen testaaminen ovat osa tätä prosessia sekä omassa tuotannossamme että ulkopuolisten tuotemerkkien kanssa tekemässämme yhteistyössä.

Materiaalien ja raaka-ainoiden valinnalla on tämän työn kannalta erityistä merkitystä. Sitä tarvitaan, jotta voisimme saavuttaa tavoitteen käyttää omassa tekstiilituotannossamme 100-prosenttisesti kestäviä materiaaleja ja lisätä niiden materiaalien osuutta, joiden valmistuksessa käytetään vettä säästäviä värjäysprosesseja.

Tässä luvussa tehdään yhteenveto kauden aikana tekemästämme Support the Earth -työstä, jossa tavoitteena on tehdä tuotannosta vastuullisempaa ja vähentää ympäristölle ja ihmisten terveydelle aiheuttamia haitallisia vaikutuksia.

Catrine Marchall
Sustainability Manager

Osatavoitteemme kohti parempaa maailmaa

Stadiumin ympäristöpolitiikka ohjaa työtämme tavoitteiden ja strategian parissa. Jokaisen työntekijän vastuulla on minimoida ilmastovaikutus toiminnassaan ja päätöksenteossaan YK:n globaalien tavoitteiden mukaisesti ja taloudelliset edellytykset huomioon ottaen.

Päivittäinen työ pitkän aikavälin tavoitteidemme saavuttamiseksi perustuu laatimiimme strategioihin ja osatavoitteisiin tuotteille ja tuotannolle vuoteen 2025 asti. On ratkaisevan tärkeää, että teemme intensiivistä työtä kartoituksen ja seurannan parissa. Merkittävässä roolissa on kuitenkin myös yhteistyö ja vuoropuhelu monella eri tasolla. Voit tutustua osaan asettamistamme osatavoitteista alla.

- 2020 (saavutettu): julkaisimme sivustollamme tehdasluehtelon läpinäkyvyyden lisäämiseksi.
- 2020/2021 lopetamme PFAS-yhdisteiden*, biosidien ja ftalaattien käytön oman valikoimamme tuotteissa.
- 2021 teemme perusteellisen kartoituksen tuotantomme ilmastovaikutuksesta, jotta voimme mitata siinä tapahtuneita vähennyksiä asettamiemme ilmastotavoitteiden mukaisesti.
- 2021 aloitamme uusiutuvaan sähköön siirtymisen vähintään kolmella tehtaallamme.
- 80 prosenttia omasta tuotannostamme tapahtuu tehtailla, jotka ovat saaneet sosiaalisen vastuullisuuden arvosanaksi A tai B, viimeistään vuonna 2022.**
- Käytämme 100-prosenttisesti kestäviä materiaaleja vuonna 2025.
- Vuoteen 2025 mennessä vähennämme puuvillan käyttöä ja olemme löytäneet lisää kestäviä selluloosapohjaisia vaihtoehtoja.
- 80 prosenttia oman tuotantomme tuotteista on kestäviä vuonna 2025.
- Omien tuotemerkkiemme tuotannossa käytetään ainoastaan vettä säästäviä värjäysmenetelmiä vuonna 2025.

* Valikoimassamme on ulkopuolisilta tuotemerkeiltä muutamia tuotteita, joiden kalvojen ja outdoor-materiaalien tulee olla PFAS-yhdisteettömiä vuoteen 2023 mennessä.

** Lue lisää sosiaalisen vastuullisuuden arvioinnista sivulta 29.

Helpompia vastuullisia valintoja

Sustainability-merkintämme auttaa asiakkaita löytämään vastuulliset tuotteet helpommin myymälöistämme.



Etiketit löytyvät tuotteista, jotka on valmistettu kestävästä puuvillasta (BCI- tai Luomupuuvillasta), ympäristöystävällisestä selluloosamateriaalista, kierrätysmateriaalista tai materiaalista, joka on värjätty vettä säästävällä Solution Dye -tekniikalla. Tavoitteemme on luonnollisesti luopua kokonaan kaikista ympäristölle ja ihmisille haitallisista kemikaaleista. Omien tuotemerkkiemme valikoimasta 43,8 prosenttia valmistettiin kestävämmiin vuonna 2019-2020, mikä tarkoittaa 3,8 prosentin kasvua edellisvuoteen verrattuna.

Yksi sidosryhmiemme kanssa käytyjen

keskustelujen johtopäätöksistä oli se, että suurin osa asiakkaistamme toivoo, että vaatteilla, kengillä ja varusteilla on kansainvälinen sertifiointi tai Stadiumin oma merkintä (lue lisää sivulta 14). Siksi jatkamme työtä sen selvittämiseksi, miten voimme parhaiten auttaa asiakkaita tekemään kestäviä valintoja vaatteiden merkintöjen, myymälän infokylttien ja sivuston uusien hakureittien avulla. Vuonna 2019-2020 lisäsimme Stadiumin uuden sydämenmuotoisen kestävyysmerkinnän sivustollemme.

Sydänsymboli kertoo, että kyseessä on kestävä kehityksen mukainen tuote, jonka materiaalista vähintään 50 prosenttia on vastuullista tai jonka tuotantoprosessi on ollut kestävä kehityksen periaatteiden mukainen. Pehmeiden tuotteiden osalta tämä liittyy kolmeen asiaan: kierrätysmateriaaleihin, kestävään puuvillaan ja vettä säästäviin värjäysmenetelmiin.

Tarkastelemme parhaillaan sisäisiä prosessejamme dokumentoinnista ja tekstipohjista niiden tuotteiden osalta, jotka ovat kestävämpiä asettamiemme vaatimusten mukaan. Päivitetyt rutiinit auttavat meitä varmistamaan, että tiedot pitävät paikkansa ja tavoittavat asiakkaat

oikealla tavalla johtamatta heitä harhaan. Haluamme selvittää asiakkaille, minkä vuoksi tuotteessa on merkintä, jossa on valkoinen sydän vihreällä taustalla.

Omien merkkien kestävä kehityksen mukaiset tuotteet

(edellisvuoden luku sulkeissa)

SOC	51,9 % (44,5 %)
Everest	28,8 % (26,7 %)

Kestävämmiin valmistettujen tuotteiden kokonaisosuus:

43,8 %
(40 %)

Vuokraus

Keväällä 2020 aloimme tarjota Everest-teltojen ja rinkkojen vuokrauspalvelua. Kiertotalouden edistäminen toimi osaltaan vuokraustoiminnan taustavaikuttimena, mutta halusimme myös auttaa asiakkaita nauttimaan retkeilystä madaltamalla kynnystä ja mahdollistamalla elämyksien hankkimisen. Tarkastellessamme nyt mennyttä sesonkia olemme tyytyväisiä siihen, että panostimme toimintaan. Se sai myös hyvän vastaanoton asiakkailtamme.

Koronapandemian vuoksi monet viettivät lomansa kotona, mikä luonnollisesti vaikutti palvelun suosioon, koska se lanseerattiin samaan aikaan, kun asiakkaat etsivät uusia tapoja viettää vapaa-aikaa.

Tietoa vuokraustoiminnasta löytyy sivustolta stadium.se:
<https://www.stadium.se/uthyrning>

Vuokrauspalvelua tarjosivat seuraavat myymälät:

Drottninggatan,
Sisjön ja Ski Åre

Vanhasta uutta

Vuoden 2018-2019 aikana perehdyimme uusiin kiertotalousprosesseihin RISE-tutkimusinstituutin kanssa. Keräsimme käytettyjä pelipaitoja BP-jalkapalloseuran avulla, ja toimitimme ne RISElle mekaanisesti revittäväksi takaisin polyesterikuiduksi. Tämän jälkeen materiaalista valmistettiin karkeaa esilankaa. Se puolestaan kehrättiin uudeksi langaksi, joka yhdistettiin 50-prosenttiseen luomupuuvillan riittävän vahvuuden saavuttamiseksi. Langoista valmistettiin uutta materiaalia Trikåbyn tekstiilitehtaalla Åbyssä, Norrköpingissä sijaitsevan pääkonttorimme lähellä. Tekniikan avulla saimme materiaalia paitaan, jonka lanseerasimme yhdessä SOC-tuotemerkin kanssa. Jos tämäntyyppinen kiertotalousprosessi toimii lähiuutuannossa, voimme pitkällä aikavälillä suunnitella tuotannon laajentamista.

Lue lisää prosessista sivulta 25.



Kierrätys kunniaan

Keskitymme erityisesti polyesteriin työssämme, joka tähtää kestävien materiaalien 100-prosenttiseen käyttöön, koska polyesteriä käytetään valtaosassa tuotteitamme. Olemme panostaneet käytetyistä PET-pulloista kierrätettyyn raaka-aineeseen, ja suurimmalla osalla käyttämistämme kierrätyspolyesteristä on GRS-merkintä (Global Recycle Standard).

Vuonna 2019-2020 valmistimme uutta materiaalia 9 863 690 PET-pullost. Sovellamme kaikkeen kierrätettyyn polyesterimateriaaliin keskimääräistä laskelmaa, jonka mukaan yhteen jaardiin (noin 91 cm) valmista materiaalia

käytetään seitsemän PET-pulloa.

Vanhojen ja kuluneiden tekstiilien kierrätys kehittyi hitaasti, mutta on tulevaisuudessa tärkeä asia ympäristön kannalta. Stadium teki yhteistyötä RISEn, Trikäbyn ja SOC-tuotemerkin kanssa kiertotaloutta edistävissä projektissa, jossa Brommapojkarna-jalkapalloseura keräsi vanhoja polyesterivaatteita Human Bridgen kanssa. Lue lisää sivulta 25.

Olemme uudistaneet untuvatakkivalikoimaamme niin, että takit sisältävät osittain myös re:down-kierrätysuntuvaa RDS-sertifioidun untuvan lisäksi.



Tradera

Stadium ja Tradera tekevät yhteistyötä kestävämmän tulevaisuuden eteen. Kiertotaloutta tukeva kuluttaminen pienentää ilmastovaikutusta ja mahdollistaa samalla aktiivisemmän elämän entistä useammille. Edistämällä liikuntavälineiden ja urheilumuodin uudelleenkäyttöä voimme yhdessä inspiroida ihmisiä liikkumaan tavalla, joka on sekä maapallon että lompakon kannalta kestävä. Stadiumin jäsenten käytettyjen urheilutuotteiden myynti-ilmoitukset Traderan urheilun ja vapaa-ajan sekä lastenkenkien osastoilla saavat tuflanäkyvyyden sivustoilla tradera.com ja stadium.se.

stadium®



TRADERA™

Better cotton initiative

Better Cotton Initiative (BCI) on voittoa tavoittelematon järjestö, joka perustettiin vuonna 2005. Järjestö pyrkii edistämään kestävämpää puuvillantuotantoa koko maailmassa. Tavoitteena on muuttaa globaalia puuvillantuotantoa ja tehdä Better Cotton -puuvillasta yleinen kauppatavara. BCI edistää yhdessä tuotantoketjun eri sidosryhmien kanssa mitattavissa olevia ja jatkuvia parannuksia ympäristön, viljelijäyhteisöjen ja talouden suhteen puuvillaa tuottavilla alueilla.

Vuonna 2017-2018 sitouduimme yhteistyössä BCI:n kanssa käyttämään ainoastaan kestävästi tuotettua

puuvillaa. Kestävästi tuotetulla puuvillalla tarkoitetaan Better Cotton -puuvillaa, luomupuuvillaa, kierrätettyä puuvillaa ja muuta ympäristösertifioitua puuvillaa.

Vuodesta 2017 lähtien kaikki omien tuotemerkkiemme tuotteet on valmistettu kestävästi tuotetusta puuvillasta. Lisätietoa tästä löydät vihreistä Sustainability-etiketeistä.

BCI Better Cotton Initiative™
BetterCotton.org

Responsible down standard

Noudatamme Responsible Down Standard (RDS) -standardia untuvan käytössämme, ja kaikki omaa tuotantoamme olevat untuvat tuotteet ovat RDS-sertifioituja.

Standardin tavoitteena on varmistaa, että eläimiä kohdellaan arvokkaasti koko toimitusketjussa. Se kieltää untuvan kynimisen elävistä linnuista ja lintujen pakkosyöttämisen. Tämä saavutetaan tarjoamalla alan toimijoille työkaluja sen varmistamiseen, että untuva ja höyhenet eivät ole peräisin linnuista, jotka ovat

joutuneet kärsimään. Lisäksi on kehitetty järjestelmä, jonka ansiosta materiaalin alkuperä voidaan jäljittää.

Kuten kaikessa tuotannossamme, johon liittyy eläimiä, noudatamme myös untuvan tuotannossa yleisesti hyväksyttyä Five Freedoms of Animal Welfare -konseptia, joka määrittää eläinten hyvinvoinnin tärkeimmät periaatteet.

Erialaisten sertifiointien avulla varmistamme, että kaikki Stadiumissa myyty untuva on jäljitettävää.

Kemikaalit

Stadium noudattaa EU:n REACH-kemikaalilainsäädännön tiukkoja rajoituksia. Vuonna 2015 aloitimme työn rajoitettujen aineiden Restricted Substance List (RSL) -luettelon parissa, ja aloimme soveltaa sitä tuotannossamme vuonna 2016. Stadiumin oman RSL-luettelon vaatimukset ovat hieman REACH-asetusta tiukemmat, koska haluamme jatkaa työtä haitallisten kemikaalien käytöstä poistamiseksi ja saavuttaa asettamamme kestävyystavoitteet.

Keskitymme muutamain aineisiin, joihin on liittynyt haasteita tuotantoprosessissa ja joita tiedämme asiakkaidemme haluavan välttää.

- Stadiumin omista tuotteista ei ole käytetty antibakteerisia käsitteilyjä kuten hopeaa tai biosideja vuodesta 2015 lähtien.
- Ftalaattien käyttö lopetettiin kokonaan omassa tuotannossamme vuonna 2017. Ftalaatit ovat kemikaaleja, joita käytetään PVC:n pehmentämiseen.
- Vuonna 2018 kaikki omaa tuotantoamme olevat vaatteet ja kengät olivat PFAS-vapaita. Vuoden 2019 loppuun mennessä tämä koski myös telttoja ja laukkuja.

Tavoitteenamme on, että PFAS-yhdisteitä, ftalaatteja tai antibakteerisia aineita ei käytetä lainkaan koko valikoimamme tekstiileissä ulkoiset tuotemerkit mukaan lukien vuoteen 2021 mennessä. Vuoden 2019 Vasaloppetin kanssa haastoimme alan toimijat hylkäämään fluorattuja yhdisteitä sisältävät suksivoiteet. Vuodesta 2020 lähtien olemme myyneet vain fluorittomia suksivoiteita kaikissa myyntikanavissamme.

Muovikassit

Muovikassit ovat olleet maksullisia Stadiumissa vuoden 2017 heinäkuusta lähtien. Muovikassimyyntiin tuotot ohjataan lyhentämättöminä rahanpottiin, joka on tarkoitettu sosiaalisiin ja yhteiskunnallisiin aktiviteetteihin ja yhteistyöhankkeisiin. Voit lukea lisää toiminnasta Activate the World -luvusta. Muovikassiveron astuttua voimaan muovikassien myynti on laskenut 40 prosenttia, mikä vastaa CO₂-päästöjen vähenemistä 129 610 kg:lla vuodessa.



Muovipullot



Kaikki Stadiumin omat juomapullot on valmistettu biomuovista ja tuotettu Ruotsissa.

Valmistuksessa käytetty energia tulee tuuli- ja vesivoimasta, minkä ansiosta ympäristövaikutus on vähäinen. Biomuoviset pullot näyttävät ja tuntuvat tavallisilta juomapulloilta, mutta ne eivät kuormita maapalloa turhilla CO₂-päästöillä. Biomuovilla on samat ominaisuudet kuin tavallisella muovilla, mutta raaka-aine on uusiutuvaa eikä se ole peräisin öljystä vaan sokeriteollisuuden ylijäämästä.

Fiksu värjäys säästää vettä

Ympäristövaikutuksen minimoimiseksi Stadium panostaa vaatteiden värjäyksessä energiaa ja vettä säästävään Solution Dye -tekniikkaan. Solution Dye on nykyään Stadium-konsernin ensisijainen värjäysmenetelmä, ja sitä käytettiin isossa osassa kauden 2018-2019 valikoimaa. Sen ansiosta onnistuimme säästämään tänä kautena yli 12,9 miljoonaa litraa vettä. Lisäämme Solution Dye -tekniikan käyttöä tuotannossamme vuoteen 2025 asti. Olemme asettaneet tavoitteeksi, että silloin käytämme tekstiilituotteissa ainoastaan vettä säästäviä värjäystekniikoita. Tekstiilituotteet muodostavat 81 prosenttia oman tuotantomme valikoimasta.

Kankaiden perinteinen värjäystapa vaatii valtavasti vettä, energiaa ja hiilidioksidia, koska väri "pestään" kankaaseen. Solution Dye -prosessissa kuitu värjätään jo alussa – eli ennen kuin langoista tulee kangasta – mikä yksinkertaistaa koko prosessia.

Olemme käyttäneet Solution Dye -tekniikkaa yli kymmenen vuoden ajan. Aluksi tekniikkaa käytettiin vain mustan vuorikankaan värjäykseen, mutta vuodesta 2013 lähtien sitä on sovellettu myös moniin muihin väreihin. Tekniikan avulla värjätään ennen kaikkea vuorikangasta, mutta myös päämateriaalia tietyiltä merkeiltä kuten Warp, Everest, SOC ja Stadium. Kaikissa Solution Dye -tekniikalla värjättyissä vaatteissa on Sustainability-etiketti, jossa lukee "Save water and energy".

Vuodesta 2019 lähtien myös Stadium Outletin takkivalikoiman vuorikankaissa on käytetty Solution Dye -tekniikkaa.

Solution Dye säästää vettä

Solution Dye -tekniikan säästöt perinteiseen värjäykseen verrattuna:

Vesi	80 %
Energia	60 %
Hiilidioksidi	60 %
Kemikaalit	60 %

Stadium ostaa kangasta toimittajilta, jotka käyttävät Solution Dye -tekniikkaa sekä kudotuissa että neulotuissa materiaaleissa. Tekniikan käyttö on yleistynyt koko tekstiilialalla, koska veden säästäminen on ratkaisevaa kestävämmän tuotannon kannalta. Olemme käyttäneet yllä olevien säästöjen määrittämiseen keskimääräistä laskelmaa, joka kertoo viitteellisestä kokonaissäästöstä. Laskelmat ovat yleisluontoisia, koska standardia laskentatavoista ei ole ja edellytykset vaihtelevat materiaalin ja tehtaan mukaan. Solution Dye on nykyään tehokkain vettä säästävä värjäysmenetelmä, mutta on vaikea osoittaa tarkalleen kuinka suuria sen mukanaan tuomat materiaali- ja tuotekohtaiset säästöt ovat. Pyrimme lisäämään läpinäkyvyyttä tällä alueella.

Ilmastovaikutuksemme

Saavuttaaksemme tavoitteemme ja strategiamme päästöjen vähentämisestä 50 prosentilla vuoteen 2030 mennessä ryhdyimme vuoden aikana erilaisiin toimenpiteisiin.

Jatkoimme omasta toiminnastamme aiheutuvien päästöjen vähentämistä, kartoitimme omaa tuotantoamme yhä suuremmissa määrin, aloitimme vuoropuhelun ulkoisten tuotemerkkien kanssa ja jatkoimme yhteistyötä STICA-aloitteen parissa. Suurimman työn teimme kuitenkin scope 3 -tuotantotietojen keräämisessä ja Stadiumin vertailuvuoden kartoittamisessa kasvihuonekaasupäästöjen osalta Green House Gas Protocol (GHG)-standardin mukaisesti omien tieteeseen pohjautuvien tavoitteidemme asettamiseksi. Päätimme asettaa vertailuvuodeksi vuoden 2017-2018 ja saimme apua ulkoiselta toimistolta laskelmien tekemiseen.

Kun aloitimme kartoitukset ja tietojen keräämisen vertailuvuoden määrittämiseksi, meillä ei ollut saatavilla kaikkea tietoa omasta tuotannostamme tai ulkopuolisilta tuotemerkeiltä meneillään olevalta kaudelta. Siksi oli järkevämpää asettaa lähtökohdaksi vuosi 2017-2018, jolloin myös

aloitimme yhteistyön STICAn kanssa. Käyttämämme laskentamenetelmiä sovelletaan myös tulevina raportointivuosina. Pidämme todennäköisimpänä, että voimme alkaa käyttää uusia laskentamenetelmiä, kun olemme ottaneet käyttöön PLM:n kaltaisia uusia järjestelmätukiratkaisuja. Sen jälkeen määritämme vertailuvuoden uudelleen. Tulokset vertailuvuotemme 2017-2018 laskennasta osoittavat selvästi, että päästöt ovat suurimmat scope 3 -tuotannossamme. Olemme kuitenkin ehtineet tehdä jo monia muutoksia tuotantoprosessiin, ja uskomme saavuttavamme tavoitteemme vuoteen 2025 mennessä.

Tämä raportti vuodelta 2019-2020 sisältää täydet tiedot scopeista 1 ja 2. Scopen 3 osalta käsitellään vain kuljetuksia. Seuraavana raportointivuonna 2020-2021 pyrimme saamaan mukaan täydet scope 3 -tiedot tuotanto mukaan lukien.

STICA

The Swedish Textile Initiative for Climate Action (STICA) on aloite, jossa useat ruotsalaiset tekstiiliyritykset ovat asettaneet yhteiseksi tavoitteekseen pienentää päästöjään vähintään 30 prosentilla vuoteen 2030 mennessä.

Aloite perustettiin, koska tekstiilialan ympäristövaikutus on merkittävä. Verkoston ansiosta jäsenet voivat oppia toisiltaan, luoda työkaluja päästöjen mittaamiseen ja löytää ratkaisuja ympäristövaikutuksen pienentämiseen. Green House Gas Protocol (GHG)-standardin ja Pariisin ilmastopimuksen 1,5 asteen tavoitteen mukaisesti meidän on pienennettävä päästöjä 50 prosentilla.

■ <https://www.sustainablefashionacademy.org/STICA>



The Swedish Textile Initiative for Climate Action

Energia- ja päästöluvut

CO₂e-päästöt tonneina

Olemme käyttäneet laskelmissa operational control approach -lähestymistapaa ja market-based-menetelmää. Yksityiskohtaista tietoa kuljetuksista on kuljetusten päästölukujen taulukossa.

Scope	Vertailuvuosi 17-18	18-19	19-20	Muutos edelliseen vuoteen	
Scope 1	240	237	226	-5,8 %	
Scope 2	7 591	7 741	7 168	-5,6 %	
Scope 3	Kuljetukset	5 129**	4 083*	2 925*	-28,4 %
	Tuotanto	181 760	-	-	-

* Päästöt koskien ainoastaan kuljetuksia, jotka Stadium käsittelee incoterms-lausekkeen mukaisesti (ulkopuoliset merkit eivät siis sisälly).
** Päästöt koskien myös kuljetuksia, joita Stadium ei käsittele incoterms-lausekkeen mukaisesti (ulkopuoliset merkit sisältyvät). Päästöt kuljetuksista, jotka Stadium käsittelee incoterms-lausekkeen mukaisesti ovat 3 716 tonnia CO₂e ja ne ovat verrannollisia kauteen 18-19 ja 19-20.

Kuljetuksen päästöluvut

Päästöt kilogrammoina

Scope 3: Kuljetukset	Varastolle laivalla* CO ₂	Varastolle lentokoneella* CO ₂ e	Kuljetukset myymälöihin** CO ₂	Kuljetukset asiakkaille (verkkokauppa)** CO ₂
Kokonaispäästöt 18-19 (kg)	629 854***	1 247 535	1 209 605***	995 961
Kokonaispäästöt 19-20 (kg)	600 057	88 943	1 144 769	1 091 000
Päästöjen kokonaismuutos (kg)	-29 797	-1 158 592	-64 836	95 039
Kuljetusten kokonaismäärä 18-19 (kg)	6 097 305	80 100	27 379 054	-
Kuljetusten kokonaismäärä 19-20 (kg)	5 981 825	5 094	25 952 079	-
Päästöjen kokonaismuutos 19-20 vs. 18-19	-4,7 %	-92,9 %	-5,4 %	+9,5 %

* Luvut koskevat vain rahtia, jonka Stadium käsittelee Incoterms-lausekkeiden mukaisesti. Lukuihin eivät sisälly kuljetukset, jotka ovat toisen osapuolen (eli toimittajan) vastuulla. Luvut sisältävät sisämaan kuljetukset toimittajalta satamaan ja Norrköpingin satamasta Stadiumin jakelukeskukseen. Kuljetustiedoissa on otettu huomioon korkealla lentämisen vaikutukset.

** Luvut ovat WTW-mallin (Well to Wheel) mukaisia, jotta voidaan ottaa huomioon koko ketju aina tuotannosta jakeluun ja polttoaineen kulutukseen. Aiemmissa kestävä kehityksen raporteissa olemme käyttäneet TTW-mallia, joka huomioi vain moottorin/ajoneuvon käyttämän polttoaineen ilmastovaikutuksen.

*** Vuoden 18-19 tietoja on oikaistu aiemmasta raportista sen virheellisyyskiens vuoksi.



Päästömme 2019–2020

Kiinteistöt ja toimitilat

Scopet 1 ja 2

Tarkastelemme jatkuvasti toimitilojamme myymälöiden ja toimistojen optimoimiseksi. Pyrimme pienentämään varastojemme energiankäyttöä sekä vähentämään myymälöidemme valaistukseen ja lämmitykseen liittyvää kulutusta.

Kaikki Stadiumin ostama sähkö on vihreää eli peräisin uusiutuvista lähteistä. Tämän sähkön osuus kokonaisenergiankulutuksestamme on noin 60 prosenttia. Loput 40 prosenttia sähköstä ostavat muut tahot, kuten kiinteistönomistajat, joilta vuokraamme myymälätilamme. Pitkän aikavälin mitattava tavoitteemme vuodelle 2020–2021 on nostaa vihreän sähkön osuus 70 prosenttiin. Saavutamme sen lisäämällä omien sähkösopimusten määrää ja kannustamalla kiinteistönomistajia ostamaan vihreää sähköä silloin, kun emme voi tehdä omia sopimuksia.

Olemme keskittyneet vuodesta 2009 lähtien myymälöiden energiatehokkaaseen valaistukseen. Tämä koskee yleis- ja kohdevalaistusta, releitä ja ajastimia. Remonttien ja uudisrakentamisen yhteydessä toimitiloihimme asennetaan vain LED-valaisimia sähkönkulutuksen minimoimiseksi. Jotta voisimme seurata kiinteistönomistajien ostaman sähkön kulustamme, asennamme myymälöihin jatkuvasti omia mittareitamme. Kun kaikki asennukset on tehty, voimme seurata myymälöiden kulutusta neliometriä kohden ja toteuttaa kohdennettuja toimenpiteitä yksiköissä, joiden neliometrikohtainen kulutus on suurin.

Energiatavoitteet

Lyhyen aikavälin tavoitteemme vuodelle 2020–2021 on asentaa 15 mittaria myymälöihin, joista ne puuttuvat. Loppuihin

2019–2020
päätimme luopua
lentokuljetuksista,
mikä johti

93%

pienempiin
CO₂e-päästöihin
vuoteen 2018–2019
verrattuna

15 myymälään suunnitteleme mittarien asennusta tilivuonna 2021–2022. Tämän ansiosta voimme seurata sähkönkulutusta myös näissä myymälöissä ja kohdentaa toimenpiteitä myymälöihin, joissa kulutus neliometriä kohden on suurin.

Pitkän aikavälin tavoitteemme:

- Teemme joka vuosi kartoituksen ja tehostustoimenpiteitä niissä 10 myymälässä, joiden neliometrikohtainen energiankulutus on suurin.
- Kasvatamme vihreän sähkön osuutta 70 prosenttiin vuoteen 2020–2021 mennessä.

Kuljetukset

Scope 3

Kuljettamistamme tavarakiloista 99,9 prosenttia saapuu jakelukeskukseemme meriteitse. Kuljetuksista jakelukeskuksesta myymälöihin huolehtivat kuljettajat, joilla on ISO 14001 -ympäristösertifiointi. Kuljetukset kolmen varastomme välillä Norrköpingissä sekä kuljetukset satamasta tapahtuvat kuorma-autoilla,

joiden polttoaineena toimii uusiutuva diesel (HVO).

Ympäristöpolitiikkamme mukaisesti tavoitteenamme on pienentää ilmastovaikutustamme, ja yksi askel sitä kohti on lentokuljetusten minimointi. Olemme päättäneet, että kevään 2020 toimituksista lähtien emme pääsääntöisesti enää hyväksy lentokuljetuksia. Stadiumin osto- ja osastopäällikön tai Stadium Outletin ostopäällikön on hyväksyttävä mahdolliset poikkeukset. Poikkeusten yhteydessä vaadimme ilmastokompensointia. Sen voi toteuttaa valitsemalla huolitsijan, jonka palveluihin sisältyy ilmastokompensatio.

Tiedämme, että lentorahti on paitsi kallista, myös ympäristön kannalta vahingollista. Siksi pidämme tätä käytäntöä erittäin tärkeänä. Se voi vahvistaa koko toimintaamme ja samalla pienentää ympäristövaikutustamme, jolloin kaikki voittavat. Vuoden 2019–2020 viimeisinä viikkoina yksi toimittajistamme joutui valitettavasti käyttämään lentorahtia. Ilmastokompensoimme tämän toimituksen myöhemmin Schenkerin ja sen kumppanin Atmosfairin kautta.

Lue lisää Atmosfairista:
<https://www.atmosfair.de/en/>

Tulevat toimenpiteemme päästöjen vähentämiseksi

- Tiedotamme asiakkaita parhaista tavoista pidentää tuotteiden käyttöikä.
- Pyrimme vaikuttamaan asiakkaidemme ostotapoihin kuljetuksiin keskittyen.
- Kasvatamme kaikkien kuljetusten täyttöastetta.
- Lisäämme energiaa, vettä ja kemikaaleja säästävien värjäysprosessien käyttöä.
- Kartoitamme tehtaidemme energiankulutuksen ja energianlähteet.
- Otamme askelia uusiutuvaan sähkön siirtymiseksi tuotannossa.
- Jatkamme kiertotaloutta edistävien prosessien käyttöönottoa tuotannossa.

Työmme kiertotalouden eteen

Vastuullisuustyömme ulottuu kaikkeen toimintaamme. Pyrimme jatkuvasti tekemään parempia valintoja ja kehittämään menetelmiämme.

Tekstiiliteollisuus kuluttaa paljon luonnonvaroja, muun muassa vettä ja energiaa. Yksi tärkeimmistä tavoitteistamme on haitallisten ympäristövaikutusten vähentäminen, ja siksi kestävä kehitys on osa kaikkea toimintaamme.

Tuotekehityksen ja tuotannon osalta pyrimme kohti kiertotaloutta,

jotta uusiutumattomia luonnonvaroja käytettäisiin nykyistä tehokkaammin. Haluamme myös pidentää vaatteiden ja materiaalien käyttöikää ennen uusiokäyttöä tai kierrättämistä. Pyrimme ketjun kaikissa vaiheissa valitsemaan mahdollisimman ekologiset tuotantotavat ja kuljetusmuodot.

7.

Jatkokäyttö

Human Bridgen kanssa toteutettu re:activate-keräyskampanja auttaa antamaan uuden elämän tuotteille, joita asiakkaat eivät enää tarvitse. Kuluneet vaatteet voidaan kierrättää ja hyödyntää raaka-aineena.

6.

Myynti

Muovikassimme valmistetaan Ruotsissa 40-prosenttisesti kierrätysmuovista. Uusien myymälöidemme henkarit valmistetaan kierrätetystä polystyreenistä, ja ne ovat käytössä myymälöissä 10 vuotta. Myymälämateriaaleissa pyrimme uudelleenkäyttöön esimerkiksi pitkäikäisten materiaalien ja uudelleen käytettävien kylttien muodossa. Olemme aloittaneet vuokrauspalvelun kahdessa myymälässä ja verkossa.

Paita kierrätys- materiaalista

1.

Suunnittelu

Suunnittelemme pitkäikäisiä ja ympäristötavoitteidemme mukaisia tuotteita. Suunnittelu on tarkoituksenmukaista ja siinä painotetaan kiertotaloutta. Vuonna 2020-2021 kaikki suunnittelu- ja tuoteosaston työntekijämme ovat osallistuneet kiertotalouskoulutukseen.

2.

Materiaali- valinnat

Tavoitteemme vuodelle 2025 on se, että käytämme ainoastaan kestäviä tekstiilimateriaaleja eli materiaaleja, jotka vähentävät ympäristövaikutuksia ja edistävät tuotannon oikeudenmukaisuutta. Kyseeseen voivat tulla kierrätysmateriaalit, Solution Dye -tekniikalla värjättyt tekstiilit tai materiaalit, jotka kestävät hyvin kulutusta ja soveltuvat uudelleenkäyttöön.

Tuotteen elinkaari

3.

Tuotekehitys

Keskitymme tuotekehityksessä tuotteen pitkäikäisyyteen ja ympäristön huomioimiseen parhaalla mahdollisella tavalla. Tuotteidemme laatua, vastuullisuutta, turvallisuutta ja kemikaaleja valvotaan jatkuvasti.

5.

Kuljetus

Pyrimme varmistamaan kuljetustemme mahdollisimman korkean täyttöasteen ja kierrättämään mahdollisimman suuren osan pakkausmateriaalista. Lähes kaikki Aasiasta tulevat toimitukset hoidetaan laiva- tai junakuljetuksina. Vuodesta 2020 lähtien emme pääsääntöisesti hyväksy lentokuljetuksia. Jos toimittaja ei pysty noudattamaan vaatimusta, edellytämme ilmastokompensointia.

4.

Tuotanto

Suosimme vain vähän energiaa ja vettä kuluttavaa tekniikkaa ja luovumme vaarallisten kemikaalien käytöstä. Toimittajaa valitessamme selvitämme, miten hyvin toimittaja kunnioittaa ohjeistomme kestävä kehityksen periaatteita: ihmis- ja työoikeuksia, ympäristövaatimuksia, korruption torjuntaa ja eläintensuojelua.

Stadium on valmistanut paidan käytetyistä jalkapallopaidoista saadusta kierrätysmateriaalista. Paita on SOC-tuotemerkin ensimmäinen kierrätystuote, ja sitä myytiin vain 54 kappaleen rajoitettu numeroitu erä. Stadium-myyntälöissä sijaitsevien keräyslaitokoiden avulla keräsimme 100 kiloa jalkapallopaitoja, jotka Human Bridge -järjestö lajitteli. Sen jälkeen paidat lähetettiin RISE-tutkimuslaitokselle. Siellä jalkapallopaidat revittiin ja kehrättiin langaksi saksalaisten kuituvalmistajien avulla. Lanka lähetettiin Norrköpingissä sijaitsevalle Trikåbyn tekstiilitehtaalle, jossa kierrätetystä langasta valmistettiin uutta materiaalia.

Paidan ruosteenpunainen väri syntyi mustista ja punaisista jalkapallopaidoista. Siitä puolet on kierrätyspolyesteriä ja puolet luomupuuvillaa.

Suunnittelu, kehitys ja laadunvalvonta

Tarkistuslista kiertotalouden periaatteiden noudattamiseen

- Tarkoituksenmukainen suunnittelu
- Kestävän kehityksen mukaiset materiaalit
- Kestävä laatu
- Kierrätettävyyys ja uudelleenkäyttö

RISEn kierrätysprosessin vaiheet

1. Mainospainatukset irrotetaan.
2. Paidat leikataan pienemmiksi paloiksi.
3. Leikatut palat revitään mekaanisesti polyesterikuitujen vapauttamiseksi.
4. Kuitujen laatu tarkastetaan.
5. Kuidut lähetetään ulkoiselle taholle, joka sekoittaa ja karstaa ne sekä valmistaa niistä karkeaa esilankaa yhdistämällä ne luomupuuvillakuituihin.
6. RISE kehrää esilangan langaksi roottorikehuun avulla.

Myymälämme 2019–2020

Myymälät

Ruotsi

Stadium	84
Stadium Outlet	43
Sneakers Point	4

Yhteensä: 131

Suomi

Stadium	32
Stadium Outlet	13

Yhteensä: 44

Saksa

Stadium	1
---------	---

Yhteensä: 1

Norja

Stadium Outlet	2
----------------	---

Yhteensä: 2

**Myymälöitä
yhteensä: 179***

* Muutokset 2019–2020:
Ruotsissa suljettiin neljä Stadium-
myymälää, yksi Stadium Outlet
-myymälä ja yksi Sneakers Point
-myymälä sekä avattiin kaksi Stadium
Outlet -myymälää. Suomessa avattiin
yksi Stadium-myymlä ja yksi Stadium
Outlet -myymälä. Norjassa avattiin
kaksi Stadium Outlet -myymälää.
Saksassa suljettiin kaksi Stadium-
myymälää.



Stadium maailmalla

Stadiumilla on myymälöitä kolmessa maassa ja tuotantoa 20 maassa, joten olemme erittäin kansainvälinen yritys. Haluamme varmistaa arvojemme toteutumisen ja edistää kestävä kehitystä kaikkialla, missä toimimme.

Stadium Group Tehtaiden määrä

154 (188) tehdasta 20 (21) maassa.

(edellisvuosi sulkeissa)

Kartan värien selitykset

- Toimisto
- Tehdas
- Yhteiskunnallinen aktiviteetti
- re:activate- ja Human Bridge -aloite

Tuotantomaa	Tehtaiden lkm	
	19-20	18-19
Bangladesh	10	(8)
Bulgaria	1	(2)
Kambodža	2	(2)
Kiina	100	(129)
Tšekki	0	(1)
Suomi	1	(1)
Saksa	0	(1)
Indonesia	9	(10)
Italia	5	(5)
Liettua	2	(1)
Myanmar	2	(1)
Norja	1	(1)
Pakistan	3	(5)
Puola	1	(1)
Portugali	1	(3)
Slovenia	1	(0)
Espanja	1	(1)
Ruotsi	2	(2)
Taiwan	2	(3)
Thaimaa	1	(1)
Turkki	2	(2)
Vietnam	7	(8)
Yhteensä:	154	(188)

Bangladesh
● The Accord
● SOS-Lapsikylä

Myanmar

Thaimaa

Kambodža

Vietnam

Hongkong
Tuotantotoimisto

Taiwan

Indonesia

Merikuljetukset etusijalla

Vuoden 2020 keväästä alkaen olemme hyväksyneet aasialaisilta tavarantoimittajiltamme ainoastaan laiva- ja junakuljetuksia. Jos toimittaja joutuu poikkeuksellisesti turvautumaan lentokuljetuksiin, vaadimme ilmastokompensatiota.

Reilu peli – kestävä tuotanto

Otamme vastuun siitä, että kaikki myymämme tuotteet ovat sosiaalisesti, ekologisesti ja eettisesti kestäviä. Se edellyttää selkeitä toimintaohjeita ja tiivistä yhteistyötä toimittajien kanssa.



Kuva on julkaistu Hop Lunin luvalla.

Myymämme tuotteet on valmistettava asiallisissa olosuhteissa, eivätkä ne saa sisältää ympäristölle haitallisia materiaaleja. Kestävän kehityksen tavoitteet saavuttaaksemme asetamme itsellemme ja toimittajillemme tiukkoja vaatimuksia.

Riskien analysointi ja hallinta

Osa markkinoista, joilla tuotteemme valmistetaan, luokitellaan korkean riskin alueiksi. Tämä tarkoittaa, että niillä on riski ihmis- ja työoikeuksien puutteellisesta noudattamisesta sekä lapsi- ja pakkotyöstä. Arviomme mukaan Pakistan, Kambodža ja Bangladesh ovat riskialueita. Riski on pienempi suorien toimittajiemme keskuudessa, mutta sillä on tapana kasvaa, kun toimitusketjussa siirrytään alaspäin. Katsomme puuvillantuottajamaidemme kuten Kiinan, Intian ja Uzbekistanin kohdalla olevan riskejä ihmisoikeuksien toteutumisen suhteen. Muun muassa puuvillan viljelyn ja jalostuksen vedenkulutukseen liittyvien haasteiden vuoksi tulevaisuuden tavoitteenaamme on vähentää puuvillan käyttöä ja korvata sitä vähemmän luonnonvaroja kuluttavilla

ja kestävä kehityksen mukaisilla selluloosamateriaaleilla.

Korruption riski kasvaa aina välikäsiä käytettäessä ja sitä suuremmaksi, mitä kauemmas toimittajaketjussa siirrytään. Sen osalta näemme lahjukset suurimpana riskinä. Lahjonnan vuoksi alihankkijoita saatetaan valita väärin perustein, ja se voi myös vaikuttaa tuotteiden hinta- ja laatuun. Keskitymme erityisesti läpinäkyvyyteen, kun käymme vuoropuhelua toimittajien kanssa ja arvioimme tuotantoon käyttämiämme tehtaita. Vuoden aikana yksi tehtaistamme yritti lahjoa kolmatta osapuolta, joka tekee tarkastuksia (ELEVATE). Meille ilmoitettiin tästä, ja sekä Stadiumin, toimittajan että ELEVATE:n edustajat ovat keskustelleet asiasta tehtaalla kanssa. Myös läpinäkyvyys tehtaalla on laskenut, minkä vuoksi emme tulevaisuudessa enää käytä sen palveluja.

Jatkamme työtä kehittyvissä maissa tapahtuvan tuotannon parissa. Kaupan kasvaessa voimme työpaikkojen ja kumppaneitamme koskevien kestävä kehityksen vaatimusten välityksellä kitkeä epätasa-arvoa paitsi maiden sisällä, myös niiden välillä. Avoin vuoropuhelu

sidosryhmiemme – eli asiakkaiden, alan muiden toimijoiden, järjestöjen ja toimittajien – sekä toimintayhteisöjen kanssa edistää kestävä kehityksen mukaista tuotantoa. Yhdessä muiden samoilla markkinoilla tuotteita valmistavien toimijoiden kanssa voimme vaikuttaa ja saada aikaan enemmän. Yksi aloitteista, johon olemme osallistuneet vuodesta 2014 lähtien, on Bangladesh Accord, joka on vaikuttanut miljoonien työntekijöiden elämään Bangladeshissa. Olemme mukana myös COVID-19: a Global Call to Action -aloitteesta, joka perustettiin covid-19-pandemian alkaessa keväällä 2020. Aloitteen pääasiallisena tavoitteena on minimoida ansionmenetykset, edistää jatkuvuutta tuotantomaisissa ja turvata työmahdollisuudet pandemian yhteydessä.

Jatkuva työ ja kehittäminen

Jatkamme resurssien kohdentamista ja vastuullisuustyöme syventämistä. Se auttaa paitsi meitä, myös toimittajiamme kehittämään nopeammin ja pitkäjänteisemmin. Meidän mielestämme pitkäaikaiset yhteistyösuhteet luovat paremmat edellytykset kestävälle kehitykselle. Tiedämme, että kestävä vielä jonkin aikaa, ennen kuin olemme varmistaneet toimitusketjumme vastuullisuuden edes toisen portaan osalta, mutta olemme aloittaneet myös materiaalitoyttajien kartoittamisen. Ympäristötavoitteidemme saavuttamiseksi olemme aloittaneet aktiivisten tehtaidemme yksinkertaisen seulonnan, jossa pyrimme selvittämään niiden edellytykset uusiutuvaan sähköön siirtymiseksi. Pidämme uusiutuva sähkö merkittävänä mahdollisuutena tuotannon scope 3 -päästöjen vähentämisessä. On ilahduttavaa, että monet toimittajistamme ovat jo alkaneet tehdä työtä jossain määrin kyseisen asian parissa. Vuonna 2021 teemme tarkempia kartoituksia, jotta voimme jatkossa mitata parannuksia.

Covid-19: vastuullista toimintaa

Kun covid-19 alkoi koetella maailmaa aikaisin keväällä, päätimme toimia niin vastuullisesti kuin mahdollista ja täyttää sitouksemme toimittajia kohtaan työmahdollisuuksien säilyttämiseksi. Olemme suhtautuneet viivästyksiin joustavasti, ja tavoitteenamme on minimoida vaikutukset toimittajien maksukykyyn.

Olemme mukana ILO:n ja IOE:n Covid-19: a Global Call for Action -aloitteessa.

Aloitteen tavoitteena on kannustaa tekstiiliteollisuutta ottamaan vastuuta työntekijöiden sosiaalisesta ja taloudellisesta turvallisuudesta pandemian aikana sekä kehittää kestäviä järjestelmiä.

■ https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/WCMS_742343/lang--en/index.htm

Tavarantoimittajien ohjeisto

Kaikkien kanssamme yhteistyötä tekevien, myös ulkopuolisten tuotemerkkien toimittajien on noudatettava tavarantoimittajille laatimaamme ohjeistoa. Ohjeet koskevat muun muassa ihmis- ja työoikeuksia, ympäristöä, korruption torjuntaa ja eläintensuojelua. Ne perustuvat YK:n Global Compact -aloitteen kymmeneen periaatteeseen ja niiden taustalla oleviin kansainvälisiin sopimuksiin ja julistuksiin. Lisäksi noudatamme EU:n ympäristöä, tuoteturvallisuutta ja kemikaaleja koskevia määräyksiä ja ohjeistuksia.

Suhtautumistamme lahjontaan ja epäeettisiin liikesuhteisiin kuvataan myös liike toiminnan eettisessä ohjeistossamme. Se ohjaa niin sisäisten kuin ulkoisten kumppanien toimintaa ja suhteita liike toiminnassa.



Kuva on julkaistu Hop Lunin luvalla.

Toimittajapohja

Toimittajapohjamme koostuu tuottajista, alihankkijoista, kauppaliikkeistä ja myös joistakin maahantuojista. Ennen tilauksen tekemistä Stadiumin on saatava tietoonsa tuotantoyksikkö, kuten tehdas, ja hyväksyttävä se. Tämä koskee kaikkia toimittajia. Helmikuusta 2020 alkaen tehdaslueet on löydetty sivustoltamme. Tuotanto heijastaa Stadiumin omien tuotemerkkien valikoimaa ja koostuu pääasiassa kengistä ja vaatteista mutta myös urheilu- ja suojavarusteista.



Kuva on julkaistu Cotto Groupin luvalla.

Toimittajien valinta

Olemme laatineet tarkat prosessit sille, miten toimittajat valitaan ja arvioidaan ja miten ohjeidemme noudattamista valvotaan. Pakollisten vaatimusten lisäksi kannustamme toimittajiamme kunnioittamaan arvojamme ja parantamaan toimintaansa jatkuvasti – aivan kuten mekin organisaationa teemme.

Pitkäaikaiset liikesuhteet

Pyrimme syventämään vastuullisuustyötämme ja tarjoamaan asiakkaillemme kestävän kehityksen mukaisia tuotteita ja palveluja. Siksi jatkamme työtä toimittajapohjan lujittamiseksi ja varmistamme, että vastuullisesti toimivat ja kehittyvät toimittajat kasvavat kanssamme. Olemme rakentaneet pitkäaikaisia suhteita toimittajiin, joilta ostamme valtaosan tuotteistamme. Painotamme tuotantoprosessiin liittyvissä suhteissa pitkäjänteisyyttä sillä edellytyksellä, että toimittaja noudattaa Stadiumin kestävän kehityksen vaatimuksia ja reilua peliä. Meillä on kaikkiaan 82 toimittajaa, joista 34:n kanssa olemme tehneet yhteistyötä yli 10 vuoden ajan ja 16:n kanssa yli 20 vuoden ajan.

Koska Stadium on tuotannon kannalta suhteellisen pieni toimija, voimme vaikuttaa enemmän pitämällä toimittajien määrän pienenä. Jotta voisimme tehdä entistä tiiviimpää yhteistyötä, keskitymme tuotantoa tarpeemme täyttävälle toimittajille.

Hankinta-avolla mitattuna hankimme 74 prosenttia tuotteistamme 20 suurimmalta toimittajaltamme vuonna 2019–2020.

Arviointit ja parantamisohjelma

Vuonna 2019–2020 Stadium arvioi ELEVATE:n välityksellä (katso tarkastukset ja seuranta) 61 toimittajaa, jotka valmistavat Stadiumin omia tuotteita, tekemällä tarkastuksen paikan päällä

tuotantoyksikössä. Tarkastusten tuloksia arvioidessamme pidämme tärkeimpänä mittarina sitä, että tulokset perustuvat vahvistettuihin tietoihin. Esimerkiksi aikaraportoinnin, palkanmaksutietojen ja työntekijöiden haastatteluiden on pidettävä keskenään paikkansa. Meille läpinäkyvyys on vastuullisen ja kestävän liikesuhteen ehdoton edellytys.

Läpinäkyvyyden puutteet johtivat 13 tarkastuksessa syvällisempään keskusteluun ja seurantakäynteihin.

Jos toimittaja ei kehity ilman apua, haluamme tarjota sille mahdollisuuden osallistua parantamisohjelmaan ja saada ulkopuolista tukea.

Vuonna 2019 neljä tehdastamme osallistui ohjelmaan. Olemme nyt saaneet tulokset ensimmäiseltä tehtaalta, jonka arvosana on parannusten myötä noussut D:stä B:hen.

Arvioimme toimittajien ohjeiston noudattamista asteikolla A–D, jossa A on paras tulos. Asteikko pohjautuu laskelmaan, jossa 100 on lähtöarvo. Jokainen poikkeama (merkintä) painotetaan erikseen sen perusteella, kuinka vakavasti se rikkoo kansainvälisiä tai kansallisia lakeja tai ohjeistoamme. Poikkeamien arvot vähennetään sadasta, jolloin saadaan arvosanaksi A, B, C tai D.

Huonoin tulos eli D ei automaattisesti tarkoita hylkäämistä, mutta se on taso, jota emme voi pitkällä aikavälillä hyväksyä ja jolla kriittiset osa-alueet on korjattava. Liikesuhteen aloittaminen tai jatkaminen edellyttää tehtailta tuloksellisia ja aktiivisia parantamistoimia. Tavoitteenamme on luonnollisesti, että mahdollisimman suuri osa tuotannostamme tapahtuu hyvän arvosanan saaneissa tehtaissa. .

Nykyään 64 prosenttia tuotannostamme tapahtuu arvosanan A tai B saaneissa tehtaissa, mikä tarkoittaa 8 prosentin kasvua edellisvuodesta. Tavoitteenamme on nostaa osuus 80 prosenttiin vuoteen 2022 mennessä.

Toimittajien tarkastusprosessi

Tuotantoyksiköt	Tehtaita ja vierailuja yhteensä	
	19-20	(18-19)
Aktiiviset yksiköt	154	(188)
Voimassa olevat kolmannen osapuolen sertifiointit*	15	(15)
Stadiumin teettämät tarkastukset	61	(95)
Tarkastuksissa hylätyt tehtaat**	2	(2)
Puutteet läpinäkyvyydessä	12	(16)
Korjaavat toimenpidesuunnitelmat (CAP)	61	(95)

* SA 8000 ja WRAP GOLD/PLATINUM

** Näiden tehtaiden kanssa yhteistyötä ei jatkettu, koska taso oli liian heikko ja arvioimme vaikutus- ja parantamismahdollisuutemme vähäisiksi.

Analyysi

- Toimitusketjun kartoitus
- Analyysi toimiala- ja maakohtaisista riskeistä

Vaativuuden määrittely

- Tavarantoimittajien ohjeisto, eettiset ohjeet ja sitoumus kemikaalien käytön rajoittamiseen
- Vaativuuden, sopimusten ja ehtojen allekirjoittaminen

Tarkastukset

- Stadiumin teettämät kolmannen osapuolen tarkastukset ELEVATE:n kautta
- Toimittajien tiedottaminen tarkastuksen tuloksista ja pyyntö toimenpidesuunnitelman tekemisestä
- Sama vaatimustaso ja järjestelmä kaikissa tarkastuksissa
- Tiedot vahvistavan dokumentaatio puute ja ristiriitaiset selittämättömät tiedot tulkitaan auditoinnissa puutteelliseksi läpinäkyvyydeksi

Korjaavat toimenpidesuunnitelmat (CAP)

- Toimittaja laatii toimenpidesuunnitelman puutteiden korjaamiseksi
- Keskustelu toimittajan kanssa toimenpiteistä ja aikataulusta
- Seuranta toteutumisen varmistamiseksi
- Liikesuhde heijastaa toimittajan kykyä noudattaa parantamissuunnitelmaa

Uudet toimittajat ja markkinat

Arvioimme myös uudet toimittajat, tehtaat ja markkinat edellä kuvatun mukaisesti. Toisin sanoen tarkastamme toiminnan ennen yhteistyön aloittamista (tästä voidaan poiketa, jos kyseessä on pohjoismainen tai pohjoiseurooppalainen tuotanto ja riskianalyysi sen sallii). Vuonna 2019-2020 hyväksyimme 13 uutta tehdasta. Aktiivisten toimittajien ja markkinoiden määrä vaihtelee kausittain ja valikoimittain.

Bangladesh Accord

Tavoitteena turvallisemmat työolot Bangladeshissa

Bangladeshissa sortui vuonna 2013 Rhana Plaza -tekstiilitehdas, minkä seurauksena solmittiin kansainvälinen Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh -sopimus. Stadium liittyi aloitteen tukijoihin vuonna 2014 ja päätti vuonna 2018 sitoutua myös päivitettyyn sopimukseen, johon lisättiin ammattiyhdistysten toiminnan ja työntekijöiden järjestäytymisoikeuden tukeminen.

Bangladesh Accordin perustamisen jälkeen turvallisuustyö maan tekstiiliteollisuudessa on parantunut jatkuvasti. Riippumattomien turvallisuustarkastusten ja toimenpidevaatimusten lisäksi Bangladesh Accord on aloittanut ohjelman, jossa yli 1,8 miljoonaa tekstiilityöntekijää on saanut tietoa oikeudestaan turvallisiin työolosuhteisiin ja vaarallisesta työstä kieltäytymiseen.

Tavoitteena on, että aloitteen toteuttamisesta vastaavat tulevaisuudessa paikalliset viranomaiset.

Luovutusprosessi aloitettiin vuonna 2020 ja se on tarkoitus saattaa loppuun keväällä 2021.

■ Lisätietoa Accord-sopimuksesta on sivustossa <https://bangladeshaccord.org>

Haluamme edistää kestävästä tulevaisuutta yhdessä toimittajiemme kanssa.

Tarkastukset ja seuranta

Vuodesta 2017-2018 lähtien olemme tehneet yhteistyötä ELEVATE Limitedin kanssa. Se on maailmanlaajuisesti toimiva vastuullisten toimitusketjujen ja läpinäkyvyyden asiantuntija. ELEVATE kumppanimme olemme teettäneet tarkastuksia toimittajiemme tehtailla. Tarkastuksella selvitetään tai vahvistetaan yrityksen kykyä noudattaa ohjeistoamme tavarantoimittajille ja paikallisia määräyksiä.

ELEVATE auttaa meitä pysymään ajan tasalla alan kehityksestä ja antaa tarvittaessa toimittajillemme paikallista tukea. Se on myös mukana intensiivisissä ja pitkäaikaisissa toimenpideohjelmassa, joiden tavoitteena on varmistaa pysyvät muutokset laajoilla tai kriittisillä osa-alueilla.

Kun tarkastus on tehty, vastuu siirtyy seurannan toteuttavalle Stadiumin henkilöstölle. Seuranta voi sisältää korjaavien toimenpidesuunnitelmien (corrective action plan, CAP) laatimista. Niiden tarkoituksena on varmistaa, että toiminta kehittyy ja liikesuhde heijastaa toimittajan halua ja kykyä parantaa toimintaansa. Stadiumin pyrkimyksenä ei siis ole toimittajien kontrolloiminen vaan sitouttaminen parannusten tekemiseen.

Vuonna 2019-2020 Stadium teetti 61 tarkastusta. Kaikki tarkastukset johtivat korjaavaan toimenpidesuunnitelmaan. Kahdessa uudessa tarkastetussa kohteessa yhteistyötä ei aloitettu, sillä tehtaiden taso oli liian heikko ja vaikutus- ja parantamismahdollisuutemme vähäiset. Kaikkiaan 61 korjaavasta toimenpidesuunnitelmasta 43 suunnitelmaa (70 prosenttia) liittyi sosiaalisiin näkökohtiin, yleisimmin vakuutuskiin ja ylityöhön, ja 21 suunnitelmaa tietojen läpinäkyvyyteen esimerkiksi tilanteissa, joissa palkkajärjestelmän ja aikaraportoinnin tiedot eivät täsmänneet.

Meneillään on kolme viime vuonna aloitettua parantamishjelmaa. Parantamissuunnitelmat auttavat meitä varmistamaan, että toimittajat toimivat ennakoivasti, noudattavat ihmis- ja työoikeuksia, suojelevat ympäristöä ja torjuvat korruptiota käytännössä eivätkä vain paperilla. Haluamme toimia läpinäkyvästi ja nöyrästi toimitusketjun kaikissa vaiheissa ja edistää kestävästä tulevaisuudesta yhdessä toimittajiemme kanssa. Kutsumme tätä periaatetta Reiluksi peliksi.



Vuonna 2019–2020
hankittiin

50 051

Reilun kaupan palloa
Stadium-myymöläihin



Reilun kaupan pallot

Reilu kauppa on kansainvälinen kestävän kehityksen sertifiointi. Reilu kauppa pyrkii takaamaan asianmukaisen palkan, ehkäisemään lapsityövoimaa ja syrjintää sekä edistämään demokratiaa, järjestäytymisoikeutta ja ympäristönsuojelua. Sen avulla kehitysmaiden ihmiset saavat mahdollisuuden kilpailla kansainvälisillä markkinoilla ja saavuttaa aiempaa paremmat ehdot pitkäaikaisilla kauppasopimuksilla. Kansainväliset Reilun kaupan kriteerit takaavat, että työntekijät saavat sopimusten mukaisen palkan ja parannetut työehdot.

Tuemme Reilua kauppaa ja olemme ylpeitä siitä, että kaikilla omilla jalkapalloillamme on Reilun kaupan merkki. Sen ansiosta me ja asiakkaamme voimme auttaa muuttamaan toimittajiemme sekä työntekijöiden ja heidän perheidensä elämää. Jokainen

tuote sisältää Reilun kaupan lisän, jota käytetään paikallisyhteisön sosiaaliseen ja taloudelliseen kehittämiseen esimerkiksi uusien koulujen tai puhtaaseen veteen tai terveydenhuoltoon liittyvien hankkeiden muodossa.

Yksi Reilun kaupan toimittajistamme Pakistanissa otti meihin yhteyttä kertoakseen, kuinka he pystyivät perustamaan kaupan tehtaan työntekijöille järjestelmän ansiosta. Kun kaupungin kaikki palvelut suljettiin koronapandemian vuoksi, tehtaan Reilun kaupan komitea hankki kauppaan paljon ylimääräisiä elintarvikkeita. Jos elintarvikkeista tulee pulaa tai niiden hinnat nousevat voimakkaasti, kauppa voi täyttää työntekijöiden perustarpeet. Lisäksi kaikille työntekijöille perheineen on jaettu vastustuskykyä vahvistavia vitamiineja, käsidesiä, saippuaa, maskeja ja särkylääkettä.

Ulkopuoliset tuotemerkit

Stadiumilla on lukuisia ulkopuolisia toimittajia. Vastaamme yhdessä heidän kanssaan siitä, että tuotteet valmistetaan asiallisissa olosuhteissa eivätkä sisällä terveydelle tai ympäristölle haitallisia materiaaleja tai kemikaaleja.

Valitsemme tuotteet kestävän kehityksen tavoitteidemme perusteella laadittujen selkeiden vaatimusten mukaisesti. Otamme uusiksi yhteistyökumppaneiksi toimittajia, joille kestävä kehitys on tärkeää ja jotka luovat ympäristövaikutuksia pienentäviä innovaatioita. Pyrimme ennen kaikkea yhteistyöhön ja yhteisymmärrykseen siitä, miten voimme aktivoida maailmaa ja tukea maapalloa uusin keinoin.

Keväällä 2019 julkaisimme päivitetyn kestävän kehityksen visiomme ja selkeän kantamme siitä, mistä luovumme tehdäksemme valikoimastamme entistä ympäristöystävällisemmän. Ilmoitimme esimerkiksi luopuvamme PFAS-yhdisteistä sisältävistä tuotteista, sillä tavoitteenamme on, että viimeistään vuonna 2020–2021 yksikään valikoimamme tuote ei sisällä PFAS-yhdisteitä. Lisäksi kaikissa 2018–2019 vuodenvaihteessa järjestetyissä ulkoisten kumppanien strategisissa tapaamisissa oli selkeä asialista, jossa kestävä kehitys oli keskeisessä osassa.

Olemme päättäneet tehdä yhteistyötä vain sellaisten toimittajien kanssa, jotka voivat noudattaa vaatimuksiamme ja osoittaa vaatimustenmukaisuutensa selkeästi. Näin asiakkaamme voivat tehdä kestäviä ja turvallisia valintoja.

Olemme myös esitelleet pitkäaikaisia kumppaneitamme kampanjoissamme sekä sosiaalisen median kanavissamme esimerkkinä hyvästä toiminnasta. Tuomme näin esiin tuotemerkkien vastuullisuustyötä ja maailmaa muuttavia tuotteita.

Nike tekee jatkuvasti työtä innovaatioiden parissa, mutta on loistanut vuonna 2019–2020 erityisesti Move to Zero -teemallaan, joka keskittyy kestävään kehitykseen ja vastuuseen tulevaisuuden ympäristöstä.

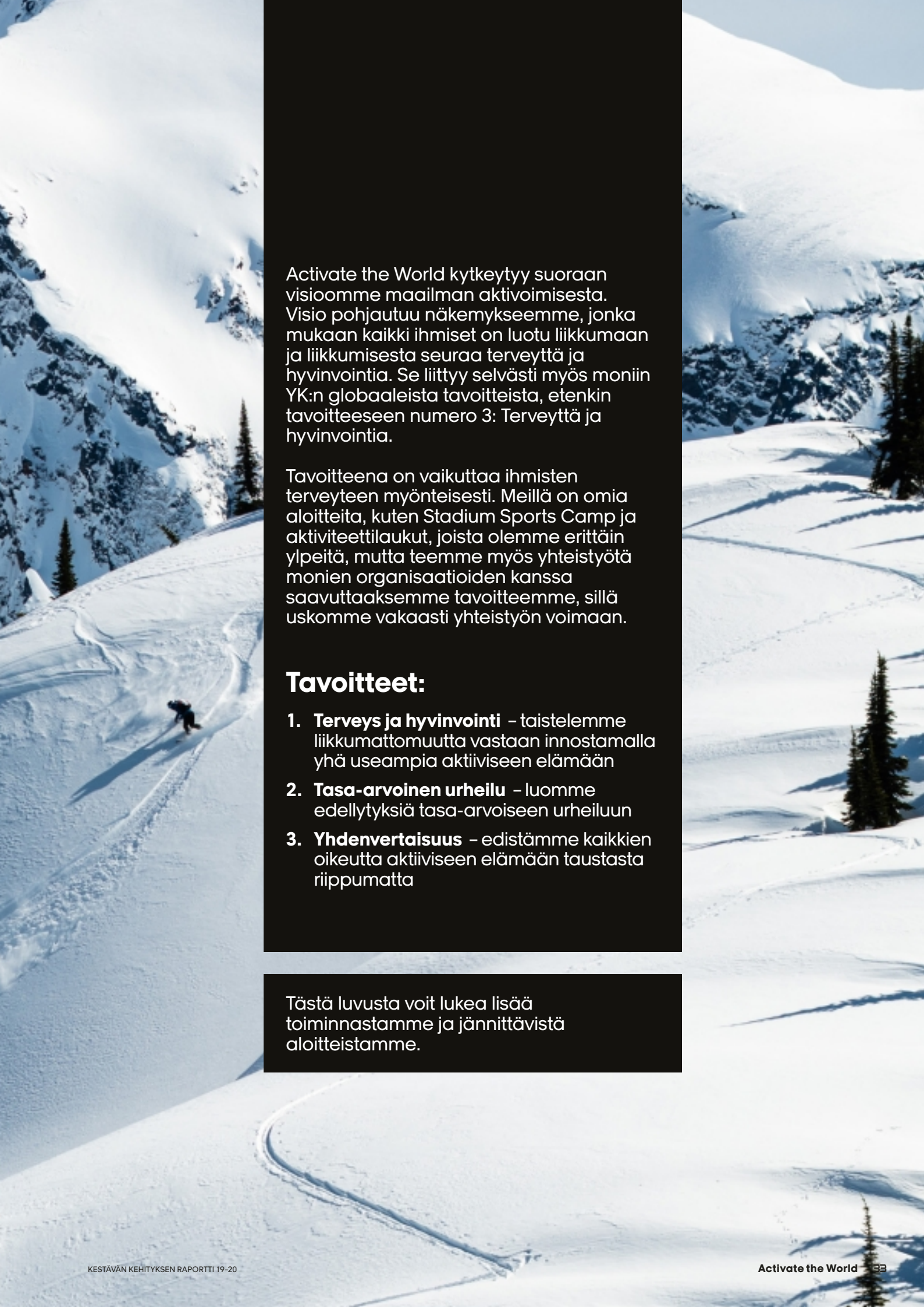
📄 <https://www.nike.com/sustainability>

The North Face on vuonna 2019–2020 esitellyt monia innovatiivisia ja entistä ympäristöystävällisempiä ratkaisuja, esimerkiksi tulevaisuuden sadevaatteet, jotka kantavat nimeä Future Light™.

📄 <https://www.thenorthface.se/futurelight.html>

Activate the World

Tämä vastuullisuustyömme osallisuus liittyy siihen, kuinka toteutamme visiotamme yhteiskunnallisella osallistumisella ja kumppanuuksilla liikunnan, terveyden ja hyvinvoinnin saralla.

A person is skiing down a snowy mountain slope. The background shows a vast, snow-covered mountain range under a clear blue sky. The skier is in the lower left quadrant of the frame, leaving tracks in the snow. The overall scene is bright and crisp, with high contrast between the white snow and the blue sky.

Activate the World kytkeytyy suoraan visioomme maailman aktivoimisesta. Visio pohjautuu näkemykseemme, jonka mukaan kaikki ihmiset on luotu liikkumaan ja liikkumisesta seuraa terveyttä ja hyvinvointia. Se liittyy selvästi myös moniin YK:n globaaleista tavoitteista, etenkin tavoitteeseen numero 3: Terveyttä ja hyvinvointia.

Tavoitteena on vaikuttaa ihmisten terveyteen myönteisesti. Meillä on omia aloitteita, kuten Stadium Sports Camp ja aktiviteettilaukut, joista olemme erittäin ylpeitä, mutta teemme myös yhteistyötä monien organisaatioiden kanssa saavuttaaksemme tavoitteemme, sillä uskomme vakaasti yhteistyön voimaan.

Tavoitteet:

- 1. Terveys ja hyvinvointi** – taistelemme liikkumattomuutta vastaan innostamalla yhä useampia aktiiviseen elämään
- 2. Tasa-arvoinen urheilu** – luomme edellytyksiä tasa-arvoiseen urheiluun
- 3. Yhdenvertaisuus** – edistämme kaikkien oikeutta aktiiviseen elämään taustasta riippumatta

Tästä luvusta voit lukea lisää toiminnastamme ja jännittävistä aloitteistamme.



Sports Marketing Manager
Patrizia Nilsson:

Stadium liikuttaa maailmaa

Stadium jatkaa maailman aktivoimista yhteiskunnallisen osallistumisen ja kumppanuuksien avulla. Olemme pitäneet kiinni visioistamme vuodesta 1987 lähtien ja osoittaneet sen olevan aito.

Teemme yhteistyötä eri organisaatioiden ja toimijoiden kanssa, jotka jakavat meidän kanssamme samat arvot ja haluavat tehdä työtä muutoksen eteen. Kestävän maailman luomiseen tarvitaan yhteishenkeä.

Stadium Sports Camp on yksi omista aloitteistamme, joka keskittyy tasa-arvoisten edellytysten luomiseen tytöille ja pojille sekä mahdollisuuksien tarjoamiseen erilaisista taustoista tuleville lapsille ja nuorille.

Tässä luvussa on yhteenveto vuoden aikana tekemistämme toimista, joilla kannustimme maailmaa liikkumaan.

Patrizia Nilsson

Sports Marketing Manager

Aktiivisuuteen kannustaminen onnistuu digitaalisestikin

Peruuntumiset saivat meidät etsimään yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa uudenlaisia ratkaisuja. Vuoden aikana järjestimme kumppaneidemme kanssa monia digitaalisia aktiviteetteja kannustaaksemme ihmisiä aktiiviseen elämään ja edistääksemme kansanterveyttä.

Digitaalinen treenipäivä 29.3.

Koronapandemiasta johtuvien olosuhteiden vuoksi monet pysyttelivät keväällä kotona ja liikkuminen jäi vähemmälle. Halusimme aktivoida jäseniämme yhdessä kumppanimme MyMOWOn kanssa tarjoamalla ilmaisen digitaalisen treenipäivän sivustolla mymowo.se. Avasimme valikoituja treenejä jäsenillemme, jotka pystyivät liikkumaan niin paljon kuin jaksivat – paikasta riippumatta. Yli 5 600 jäsentämme osallistui ohjelmaan 170 490 minuutin ajan 29.3. klo 8–17.30. Kiitokseksi osallistumisesta tarjosimme jäsenille SOC-hyppynarun sivustolta stadium.se.

Yhteensä yli
5 600
jäsentämme
osallistui
toimintaan

Digitaalinen treeniohjelma juoksijoille 4.–31.5.

Ensimmäisen digitaalisen tapahtumamme saaman hyvän vastaanoton vuoksi halusimme järjestää lisää ohjelmaa kevään aikana. Päädyimme tarjoamaan yhteistyössä kumppanimme MyMOWOn kanssa jäsenillemme 4 viikon treeniohjelman, jossa keskityttiin juoksuun. Joka viikko ohjelmassa olivat kolmet treenit, jotka jäsenet pystyivät tekemään ulkona, fyysistä kuntoa testaava haaste sekä viikon päätteeksi sunnuntaisin digitaalinen treeni sivustolla Mymowo.com.

Yhteensä yli
7 600
jäsentämme
osallistui
toimintaan



stadium SPORTS CAMP®



Stadium on tehnyt työtä lasten ja nuorten aktiivisuuden edistämiseksi vuodesta 1995 lähtien järjestämällä liikuntaa ja elämyksiä tarjoavia Stadium Sports Camp -leirejä.

Tähän mennessä leireillä on ollut mukana yli 100 000 osallistujaa, jotka ovat luoneet yhdessä ikimuistoisia kokemuksia.

Kesällä neljänä viikkona Norrköpingissä järjestettävillä leireillä on mahdollista harrastaa 25:tä erilaista liikuntalajia. Osallistujien sukupuolijakauma on pitkään ollut tasainen, ja viimeksi heistä 54 prosenttia oli tyttöjä.

Teemme aktiivisesti työtä sen eteen, että lapset ja nuoret pystyvät osallistumaan erilaisista haasteista ja sosioekonomisesta taustasta riippumatta. Erilaisten hyväntekeväisyysjärjestöjen, säätiöiden ja yritysten tuella Stadium Sports Camp pystyy tarjoamaan vapaapaikkoja osallistujille, jotka eivät eri syistä olisi muuten voineet

osallistua. Olemme tehneet tiivistä yhteistyötä myös Friends-säätiön kanssa vuodesta 2004 lähtien. Sen ansiosta esimerkiksi kaikki leirin ohjaajat saavat koulutusta syrjäytymisen ja kiusaamisen ennaltaehkäisystä sekä yhtäläisten liikuntamahdollisuuksien tarjoamisesta kaikille.

Stadium Sports Camp AB on SVB-yritys, jonka toiminta perustuu siihen, että kaikki voitot sijoitetaan yritykseen tai lahjoitetaan takaisin mukana oleville yhteistyöseuroille. Tähän mennessä olemme jakaneet seuratoimintaan lähes 65 miljoonaa kruunua.

BP

BP (Brommapojkarna) ottaa käyttöön ensimmäisenä seurana Ruotsissa yhdenvertaisen sponsoroinnin, jonka rakenne ja tarkastukset perustuvat tasa-arvonäkökulmaan AA1000AS Assurance Standard -standardin mukaisesti. Stadium on tehnyt seuran kanssa yhteistyötä vuodesta 2004 lähtien. Pitkäaikaisen yhteistyömme myötä olemme olleet mukana luomassa edellytyksiä tasa-arvokysymyksen edistämiseksi. Stadium on seuran kumppanina tukenut työtä osallistumisen, resurssien tarjoamisen ja vaatimusten asettamisen kautta.

BP on tehnyt jo pitkään työtä tasa-arvokysymyksen parissa luodakseen parhaat mahdollisuudet kaikille seuran pelaajille. Koko seuran toiminta on tarkastettu tasa-arvonäkökulmasta, minkä ansiosta prosessia resurssien tasaisesta jakamisesta koko seuran sisällä pystytään jatkamaan.

-Pääyhteistyökumppaneidemme tuki on uskomattoman tärkeä työllemme. Ne vaikuttavat osallistumalla, tarjoamalla resurssia ja asettamalla vaatimuksia meille seurana. Yhdessä kumppaneidemme kanssa meillä on paljon mahdollisuuksia mutta myös vastuu kehityksen edistämisestä ja muiden inspiroimisesta.

Integraatiota ja tasa-arvoa jalkapallossa edistävien projektienne myötä haluamme olla myös yhteiskunnallinen toimija, jonka vaikutus ulottuu jalkapalloa laajemmalle, BP:n liiketoiminnan johtaja Stina Jansson kertoo.

Mahdollisuudet osallistua toimintaan yhtäläisin ehdoin riippuvat paljolti resurssien saatavuudesta sekä vallasta ja vaikutusmahdollisuuksista. Siksi resurssit ja talous ovat tärkeitä säätelykeinoja tasa-arvoa tavoittelevassa toiminnassa.

BP on saavuttanut ison osatavoitteen ja lanseeraa tasa-arvoisen sponsoroinnin osana resurssien jakamista koskevaa



laajempaa työtä. Kolmas osapuoli suorittaa BP:n tasa-arvoiselle sponsoroinnille vuosittain tarkastuksen, joka pohjautuu AA1000AS Assurance Standard -standardiin ja keskittyy yhdenvertaisuuteen.

Stadium Team Sales

Stadium Team Sales tukee seuratoimintaa Suomessa ja Ruotsissa. Tavoitteena on auttaa seuroja luomaan selkeä seuraprofiili otteluihin ja harjoituksiin sekä varmistaa, että

niillä on aina kaikki tarvittava toiminnan harjoittamiseen parhaalla mahdollisella tavalla.

Sen mahdollistamiseksi meillä on 37 myyjää Ruotsissa ja 17 myyjää Suomessa sekä asiakaspalvelu palvelukonttorillamme Norrköpingissä. Myyjät toimivat ympäri maata, ja tänä vuonna olemme laajentaneet

palvelua kotiinkuljetuksilla, minkä ansiosta voimme tukea suomalaisia ja ruotsalaisia seuroja maanlaajuisesti. Team Sales -organisaatioon kuuluu myös Solutions, joka on oma painomme Norrköpingissä.

Toiminnassa on tällä hetkellä mukana yhteensä noin 1 400 ruotsalaista ja suomalaista seuraa.



Napoleon Solomon (Lidingöloppet), Melker, Tin, Azra, Larisa ja Alexander Östlund (Goodsport Foundation)

Kestävää yhteistyötä

Stadiumin haaste yhdisti Lidingöloppet-tapahtuman ja Goodsport Foundationin toiminnan.

Lidingöloppet

Lidingöloppet-tapahtumat saavat joka vuosi liikkeelle 60 000 ihmistä.

Kesäkuussa järjestettävä Järvaloppet on suunnattu ennen kaikkea lapsille ja nuorille. Vuonna 2019 tapahtumaan osallistui 1 024 lasta Spånga IP:llä.

Järvaloppet perustettiin vuonna 2015, ja siihen on osallistunut vuosien varrella noin 6 500 lasta ja nuorta.

Syyskuussa järjestettäviä muita juoksutapahtumia ovat TCS Lidingöloppet (30 km ja 15 km) sekä Roosa nauha -juoksu (10 km), joka toteutetaan yhteistyössä Ruotsin syöpäsäätiön kanssa.

Goodsport Foundation

Goodsport Foundation on yleishyödyllinen, puoluepoliittisesti sitoutumaton ja voittoa tavoittelematon järjestö, jonka tavoitteena on liikunnan avulla edistää nuorten integraatiota eri puolilla Ruotsia alueilla, joilla on sosioekonomisia haasteita. Goodsport järjestää aktiviteetteja yhdessä laajan verkoston kanssa, johon kuuluu edustajia elinkeinoelämästä sekä julkiselta ja aatteelliselta sektorilta. Yhteisenä tavoitteena on edistää myönteistä yhteiskuntakehitystä. Yksi järjestön projekteista on Nattfotbollen eli iltajalkapallo.

Ruotsissa on eriarvoisuutta, ja lasten ja nuorten mahdollisuudet vaihtelevat paljon asuinalueen mukaan. Eriarvoisuuden

kitkeminen ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten tukeminen edellyttää työtä pitkällä aikavälillä kestävästä kehityksen näkökulmasta. Iltajalkapallon avulla haluamme ehkäistä nuorten syrjäytymistä, rikollisuutta ja terveyshaittoja. Järjestämme heille yhteisöllistä ja mielekästä sekä vastuullisesti ja aktiivisesti johdettua toimintaa turvallisessa ympäristössä. Iltajalkapalloa pelataan 13 kunnassa noin 20 alueella, joilla esiintyy sosioekonomisia haasteita. Vuonna 2019 iltajalkapallon ainutlaatuinen osallistujamäärä kaksinkertaistui vuoteen 2018 verrattuna. Toimintaan osallistuu nykyään yli 8 000 nuorta. Osallistujista 72 prosenttia koki yhteisöllisyyden alueella parantuneen. 67 prosenttia kertoi iltajalkapallon lisänneen heidän liikkumistaan ja 86 prosenttia ilmoitti saaneensa uusia ystäviä toiminnasta.

Stadiumin haaste toi yhteen Lidingöloppet-tapahtuman ja Goodsport Foundationin toiminnan

Stadium haluaa toimia siltana eri organisaatioiden välillä ja edistää yhteistyötä, joka inspiroi yhä useampia aktiiviseen elämään.

Neljä 13-15-vuotiasta nuorta Norrköpingistä (Hagebyn ja Klockartorpetin alueilta) vastasi Stadiumin haasteeseen, jossa heidän piti juosta 10 kilometriä ensimmäistä kertaa elämässään. Nuoret olivat Goodsportin järjestämän iltajalkapallon osallistujia.

Valmentajina toimivat Alexander Östlund ja juoksija Napoleon Solomon, joka on Lidingöloppetin kolminkertainen voittaja.

Nuoret osallistuivat Lidingöloppetin järjestämään 10 kilometrin Roosa nauha -juoksuun 29. syyskuuta.

Kiinnostavaa tietoa Lidingöloppet-tapahtumista:

- Lidingöloppet järjestettiin ensimmäistä kertaa vuonna 1965.
- Lidingöloppet pääsi Guinnessin ennätystenkirjaan maailman suurimpana maastojuoksutapahtumana vuonna 1982, ja ennätys kuuluu edelleen tapahtumalle.
- Järjestäjaseuroja ovat IFK Lidingö SOK ja IFK Lidingö Friidrott.
- Tapahtumissa on mukana 2 500 toimitsijaa.
- Tapahtumiin on osallistunut 13 000 637 juoksijaa vuodesta 1965 lähtien.
- Vuonna 2019 tapahtumissa juosti 524 935 kilometriä.
- Vuodesta 1965 lähtien tapahtumissa on juostu yhteensä 18 880 491 kilometriä.
- Vanhin juoksija on ollut 92-vuotias.
- Nuorimman juoksijan ikä on ollut 0 vuotta.

Vasaloppet

Vasaloppet on voittoa tavoittelematon järjestö, jonka omistavat IFK Mora ja Sä lens IF. Jokainen kruunu, jota ei käytetä mustikkakeittoon, latujen valmisteluun, kuljetusten järjestämiseen ja tapahtuman kehittämiseen, ohjataan lyhentämättömänä takaisin urheiluun. Omistajaseurat saavat tapahtuman tuotoista tukea toimintansa pyörittämiseen, mutta se tarjoaa myös monille yhdistyksille mahdollisuuden ilmoittaa jäsenensä toimitsijoiksi, jotka tienaavat rahaa omalle seuralleen. Seuroista tapahtumaan osallistuu yhteensä noin 5 000 toimitsijaa.

Normaalina vuonna tapahtumiin osallistuu lähes 100 000 hiihtäjää, pyöräilijää ja juoksijaa ympäri vuoden. Ne saavat liikkeelle niin nuoret ja vanhat kuin harrastelijat ja ammattilaisetkin. Pandemia löi leimansa tapahtumavuoteen 2020, mutta Vasaloppetin talviviikko ehti houkutella

lähes 60 000 osallistujaa. Kesäviikko muutettiin vallitsevien olosuhteiden vuoksi Hemmavasan-virtuaalitapahtumaksi, jotta koko Ruotsi voisi liikkua rajoituksista huolimatta. Yli 16 000 juoksijaa ja pyöräilijää osallistui Hemmavasaniin omilla kotikulmillaan.

Stadium on ollut Vasaloppetin pääyhteistyökumppani vuodesta 2001 lähtien ja järjestänyt sinne esimerkiksi oman juoma- ja myyntipisteen osallistujien iloksi.

Stadiumin tehtävänä tapahtuman pääyhteistyökumppanina on myös tehdä Vasaloppetia tunnetuksi uusien potentiaalisten osallistujien keskuudessa ympäri Ruotsia.

Tapahtumassa järjestäjät, sponsorit, maanomistajat, kunnat, viranomaiset ja muut yhteistyökumppanit edistävät yhdessä kuntourheilua ja kansanterveyttä - ja antavat seuroille paremmat edellytykset jatkaa toimintaansa.

Lasten Vasalopp

Lasten Vasalopp-tapahtumia järjestetään yhteistyössä urheiluseurojen kanssa eri puolilla Ruotsia. Tapahtumaan voi osallistua niin hiihtäen, pyöräillen kuin juostenkin. Tapahtumat houkuttelevat vuosittain noin 40 000 lasta.



Min Vätternrundan

Osallistujia: 5 529
Ensikertalaisia: 1 216
Pyöräilty matka yhteensä: 1 394 780 km eli 34 kierrosta maapallon ympäri



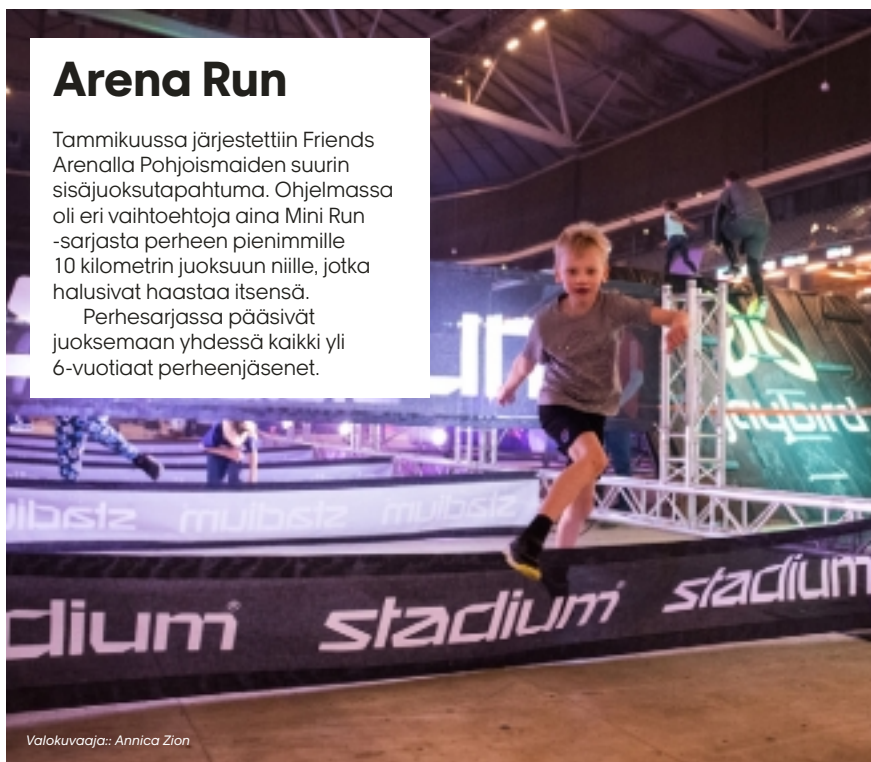
Hemmavasan

Osallistujia: 16 099
Ensikertalaisia: 2 697
Taitettu matka yhteensä: 743 172 km eli noin 18,56 kierrosta maapallon ympäri

Arena Run

Tammikuussa järjestettiin Friends Arenalla Pohjoismaiden suurin sisäjuoksutapahtuma. Ohjelmassa oli eri vaihtoehtoja aina Mini Run -sarjasta perheen pienimmille 10 kilometrin juoksuun niille, jotka halusivat haastaa itsensä.

Perhesarjassa pääsivät juoksemaan yhdessä kaikki yli 6-vuotiaat perheenjäsenet.



Valokuvaaja: Annica Zion

Midnattsloppet

- Juokse missä vain

- Lilla Midnattsloppet: 582 osallistujaa, keskimääräinen ikä 10 vuotta.
- Minimil: 602 osallistujaa, keskimääräinen ikä 4,5 vuotta.
- Midnattsloppet/Midnight Run: 16 161 osallistujaa, joista vanhin oli 90-vuotias (7 828 miestä, 8 333 naista)
- Glada Midnattsloppet - tapahtuma toimintarajoitteisille, johon voi osallistua niin kävellen, juosten kuin kelaten. Matkan pituus oli 2 kilometriä. Viime vuonna tapahtumaan osallistui 93 ihmistä. Vuonna 2020 se houkutteli jo 341 osallistujaa.
- Yhteensä juossut vuorokaudet = 437,3
- Kierrokset maapallon ympäri = 2,4
- Juoksemisen ilo tunteina = 9 707



Generation Pep on ruotsalainen voittoa tavoittelematon järjestö, joka tuo esille lasten ja nuorten terveyteen liittyviä asioita. Generation Pep on syntynyt Ruotsin kruununprinsessaparin aloitteesta. Järjestön tavoitteena on tehdä yhdessä muiden yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa kunnianhimoista ja pitkäkestoista kansanterveystyötä, jossa keskitytään lapsiin ja nuoriin.

Generation Pep on yhdessä neljän peruskoulun sekä Ruotsin voimistelu- ja urheilukorkeakoulun, Karoliinisen instituutin ja Göteborgin yliopiston tutkijoiden kanssa kehittänyt Pep Skolan. Se tarjoaa maksutonta tukea kouluille, jotka haluavat edistää fyysistä aktiivisuutta ja terveellisiä ruokailutottumuksia luonnollisena osana koulupäivää.

Pep Skola lanseerattiin toukokuussa 2018, ja tällä hetkellä mukaan on rekisteröitynyt yli 1 500 koulua osoitteessa www.pepskola.se.

Fair Play -palkinto

Stadium perusti yhdessä Ruotsin urheilugaalan kanssa Fair Play -palkinnon vuonna 2019. Palkinto painottaa osallistumista, sinnikkyyttä ja yhteisöllisyyttä enemmän kuin varsinaisia urheilusuorituksia.

Fair Play on nykyään tunnettu käsite, jonka useimmat yhdistävät urheilijamaiseen ja rehtiin käytökseen. Fair Play tarkoittaa kuitenkin tätä enemmän ja liittyy yhtä paljon oikeudenmukaisuuteen, tasa-arvoon, tasavertaisuuteen ja kaikkien oikeuteen urheilla. Fair Play on urheilussa yhtä tärkeää kuin voittaminen ja häviäminen. Siksi Fair Play -palkinto myönnetään toiminnaltaan esimerkilliselle yksilölle tai ilmiölle, joka symboloi selvästi sitä, mitä Fair Play edustaa. Stadium ja Ruotsin urheilugaala myöntävät yhdessä palkinnon, joka jaettiin ensimmäistä kertaa vuoden 2019 urheilugaalassa.

Fair Play -palkinnon 2020 voittajaksi valittiin maastopyöräilijä Jenny Rissveds seuraavin perusteluin:

”Vuoden Fair Play -palkinnon voittaja on puhunut avoimesti mielenterveysongelmistaan ja auttanut siten vähentämään niihin liittyviä tabuja. Jenny Rissvedsille myönnetään Fair Play -palkinto, koska hänen kokemuksensa ja suhtautumistapansa urheilu-uransa jatkamiseen tekevät hänestä erinomaisen esimerkin sekä nuorille että vanhoille.”

1DROTTSGALAN
FA1R PLAY × **stadium**



Human bridge

Human Bridge on ruotsalainen avustusjärjestö, jonka pääasiallisena tavoitteena on toimittaa lääketieteellisiä laitteita ja tarvikkeita tukea tarvitseviin maihin. Laitteet ovat pääasiassa käytettyjä ja saadaan Ruotsin terveydenhuollosta. Human Bridge kunnostaa ja huoltaa laitteet ennen niiden toimittamista eteenpäin.

Järjestö tukee vaate- ja perushyödykelahjoituksin myös ihmisiä, joita on kohdannut humanitaarinen kriisi. Apua toimitetaan noin kahteenkymmeneen maahan. Stadium on kerännyt lahjoituksia vuonna 2019–2020 Irakiin, Romaniaan, Kazakstaniin, Ukrainaan ja Moldovaan.

Syyrian epävakaa poliittinen tilanne johti viime syksynä uuteen pakolaisaaltoon Pohjois-Irakissa. Human Bridge jatkaa vaatteiden ja muiden tarvikkeiden toimittamista pakolaisleireille. Alueen jo valmiiksi kovilla olleet sairaalat ovat kuormittuneet pakolaisvirrasta entisestään. Human Bridge auttaa toimittamalla niihin terveydenhuollon välineitä.

Human Bridgen johtaja Robert Bergman kommentoi:

– Lähetyksiä täydennetään aina sopivilla urheiluvarusteilla Stadiumilta. Näin lapset ja nuoret saavat mukavaa tekemistä vaikean arjen keskelle.


HUMANBRIDGE

Lapsikylä antaa toivoa

Stadium on ollut mukana SOS-Lapsikylän toiminnassa Bangladeshissa vuodesta 2015 lähtien.

SOS CHILDREN'S VILLAGES
SWEDEN PARTNER 2020

Tuen tavoitteena on antaa alueen lapsille ja nuorille valoisampi tulevaisuus. Vuodesta 2015 alkaen Stadium on lahjoittanut 5 kruunua jokaisen oranssin vesipullon myynnistä SOS-Lapsikylälle ja Bangladeshin Chattogramissa sijaitsevalle kylälle. Vuonna 2019-2020 Ruotsissa myytiin 61 315 pulloa. Keräsimme siis 306 575 kruunun potin yhdessä asiakkaidemme kanssa.

Bangladeshissa asuu noin 160 miljoonaa ihmistä alueella, joka on alle kolmannes Ruotsin pinta-alasta. Bangladeshin 63 miljoonasta lapsesta 26,5 miljoonaa elää köyhyysrajan alapuolella, ja monet maan asukkaat ovat haavoittuvassa asemassa. Chattogramin lapsikylä avattiin vuonna 1989 kolme vuotta sen jälkeen, kun hyökyaalokatastrofi oli vaatinut 50 000 ihmisen hengen ja horjuttanut monien lapsien elämää perustavanlaatuisesti.

Chattogramissa toimii sekä lapsikylä että perheiden avustushjelma, jota Stadium tukee. Vuoden aikana toiminnassa paljon huomiota saanut aihe oli lastensuojelu. Lastensuojelulla tarkoitetaan kaikenlaista työtä lasten



suojelemiseksi. Se kattaa sekä ennaltaehkäisevät että reaktiiviset toimet ja työn esimerkiksi lapsiin kohdistuvan väkivallan, ihmiskaupan, lapsityön, sukupuolielinten silpomisen ja lapsiavioliittojen parissa. Lapsikylässä ja perheiden tukiohjelmassa on järjestetty useita tarkastuksia ja koulutuksia lasten turvallisuuden parantamiseksi entisestään. Koulutukseen osallistuvat myös lapset, jotta he tulevat tietoisiksi omista oikeuksistaan.

SOS-Lapsikylän työ pistää hyvän kiertämään

SOS-Lapsikylän toiminnassa mukana olleista 90 prosenttia pystyy takaamaan omille lapsilleen turvallisen

kasvuympäristön, koska ovat myös itse hyötynneet sellaisesta. He siis pystyvät murtamaan köyhyyden noidankehän, jota on muuten lähes mahdotonta rikkoo. SOS-Lapsikylän työ pistää hyvän kiertämään: kouluttamalla paikallisia päättäjiä lasten oikeuksista vaikutukset voivat näkyä pitkän aikaa toimien lopettamisen jälkeenkin. Tavoitteena on se, että paikallisyhteisö jäsenineen voisi yhdessä luoda lasten kehitykselle sopivan ympäristön, vaikka SOS-Lapsikylä joskus lopettaisikin toimintansa alueella. Lisäksi apua saaneet perheet voivat jakaa oppejaan muille lähialueen perheille.



Suomen SOS-Lapsikylä

Stadium on ollut mukana Suomen SOS-Lapsikylän toiminnassa vuodesta 2015 lähtien. Jokaisesta Stadiumin myymästä pienestä oranssista vesipullosta 0,50 euroa lahjoitetaan järjestölle, jonka tarkoituksena on taata turvallinen koti yhä useammille lapsille. Vuonna 2019-2020 Suomessa myytiin 8 317 pulloa.

SOS-Lapsikylä tekee työtä sen eteen, että yhä useammat haavoittuvassa asemassa olevat lapset ja nuoret voisivat kasvaa hyvinvoiviksi aikuisiksi. Tavoitteena on, että yhdenkään lapsen ei tarvitsisi kasvaa yksin. SOS-Lapsikylä panostaa apua tarvitsevien perheiden varhaiseen tukemiseen. Näin pyritään pitämään lapset omien vanhempiensa luona ja tekemään heidän olonsa turvalliseksi ja rakastetuksi. Jos lapset eivät voi asua kotona tuesta huolimatta, järjestön kautta he voivat saada turvallisen sijaiskodin lapsikylästä.

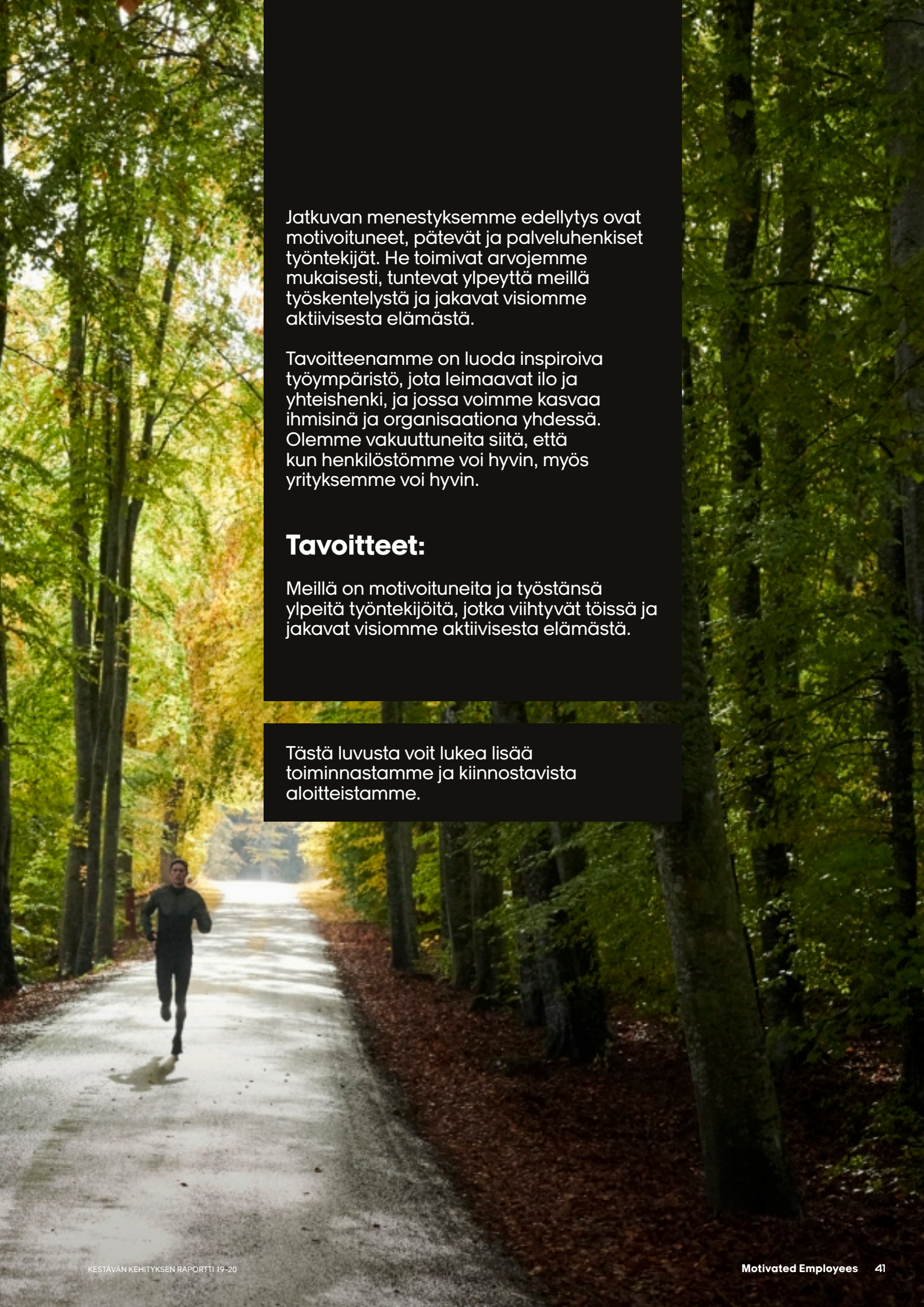
Suomessa investoidaan varhaiseen tukeen perheille, ja järjestö tarjoaa sekä sijais- että avo- ja huollon palveluita. Lisäksi SOS-Lapsikylä toimii kehittämiskumppanina kunnille ja maakunnille lapsiperheiden hyvinvoinnin lisäämiseksi. Se pyrkii myös puhumaan lasten ja perheiden tarpeista, jotta niihin kiinnitetäisiin enemmän huomiota yhteiskunnallisella tasolla.

Tällä hetkellä toimintaa on 13 paikkakunnalla Suomessa. Lapsikylissä asuu noin 250 huostaan otettua lasta ja nuorta. SOS-Lapsikylän toimintaan osallistuu yhteensä 1 300 lasta.

Suomen SOS-Lapsikylä perustettiin vuonna 1962 ja se on osa kansainvälistä SOS Children's Villages -järjestöä, joka toimii yli 130 maassa.

Motivated Employees

Tämä vastuullisuustyömme osa-alue korostaa tärkeintä voimavaraamme eli työntekijöitämme. Motivoituneet työntekijät luovat positiivisen työilmapiirin ja auttavat meitä saavuttamaan visiomme.

A person is running on a paved path that winds through a forest. The trees are in autumn, with leaves in shades of green, yellow, and orange. The path is flanked by fallen leaves. The overall atmosphere is peaceful and active.

Jatkuvan menestyksemme edellytykset ovat motivoituneet, pätevät ja palveluhenkiset työntekijät. He toimivat arvojemme mukaisesti, tuntevat ylpeyttä meillä työskentelystä ja jakavat visiomme aktiivisesta elämästä.

Tavoitteenamme on luoda inspiroiva työympäristö, jota leimaavat ilo ja yhteishenki, ja jossa voimme kasvaa ihmisinä ja organisaationa yhdessä. Olemme vakuuttuneita siitä, että kun henkilöstömme voi hyvin, myös yrityksemme voi hyvin.

Tavoitteet:

Meillä on motivoituneita ja työstänsä ylpeitä työntekijöitä, jotka viihtyvät töissä ja jakavat visiomme aktiivisesta elämästä.

Tästä luvusta voit lukea lisää toiminnastamme ja kiinnostavista aloitteistamme.

Motivoituneet työntekijät

Olemme vakuuttuneita siitä, että kun henkilöstömme voi hyvin, myös yrityksemme voi hyvin. Siksi teemme aktiivisesti työtä luodaksemme yrityksemme sellaisen kulttuurin ja työilmapiirin, jota leimaavat ilo, motivaatio, kehitys, kunnioitus ja yhteistyö.

Työntekijämme luovat Stadiumilla vallitsevan energian ja yrityskulttuurin, joka erottaa meidät muista. Ison merkitys henkilöstönäkökulmasta on työntekijöidemme motivaatiolla, pätevyydellä ja sillä, miten he kokevat

tulevansa kohdelluiksi. Tähän liittyy sekä suurin riski että isoin mahdollisuus niin myymälöissä kuin toimistoillakin. Tärkeimmät lähtökohtamme:

- Olemme yhdessä joukkue, jonka jokaisella jäsenellä on tuloksemme ja kehityksemme kannalta yhtä suuri rooli.
- Luomme inspiroivan ja syrjinnästä vapaan työympäristön, jota leimaavat ilo, kunnioitus ja yhteishenki ja jossa voimme kasvaa ihmisinä ja organisaationa yhdessä.
- Työntekijämme ovat motivoituneita, palveluhenkisiä ja päteviä. He tulevat moninaisista taustoista, tuntevat ylpeyttä meillä työskentelystä ja toimivat arvojemme mukaisesti.
- Esihenkilömmme ovat innostuneita ja yrittäjähenkisiä johtajia, jotka kehittävät yksilöitä, tiimejä ja liiketoimintaa tuloksia tavoitellen.

DNA:imme:
Energia
Joukkuehenki
Intohimo
Kehittyminen
Yksinkertaisuus

- Uskomme, että fyysinen aktiivisuus saa ihmisen voimaan hyvin. Siksi haluamme edistää liikuntaa sekä työntekijöidemme keskuudessa että koko yhteiskunnassa. Uskomme visioomme aktiivisesta elämästä ja toteutamme sitä.

Arvomme ovat juurtuneet syväälle yrityksemme. Ne ohjaavat toimintaamme ja sitä, miten kohtelemme toisiamme ja muita. Arvot ovat osa DNA:tamme ja erittäin tärkeitä menestyksemme kannalta – käytämme niistä nimitystä High5.



Cornelia Jemio, Stadiumin työntekijä

Mitä teemme asian eteen?

Sen lisäksi, että keskitymme yllä mainittuihin priorisoituihin alueisiin ja noudatamme lakeja ja sopimuksia, olemme laatineet myös käytäntöjä, rutiineja ja toimintatapoja. Tietoa käytännöistä, rutiineista ja työsuhteista on intranetissämme. Kerromme niistä myös uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Olemme juuri ottaneet käyttöön digitaalisen järjestelmän koulutusten ja perehdytysten hallintaa ja kehittämistä varten. Perehdytyskoulutuksesta tulee pakollinen kaikille uusille työntekijöille, ja se sisältää testejä sisäisistä käytännöistämme.

Käytännöt ja rutiinit kattavat muun muassa työympäristön, työajat, poissaolot, palkkauksen, korvaukset poissaolojen yhteydessä, tasa-arvon, moninaisuuden, häirinnän, GDPR:n, ympäristön, matkat ja IT:n käytön. Kaikki työntekijämme kuuluvat Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa työehtosopimuksen piiriin. (Saksassa noudatamme alakohtaisia periaatteita työaikojen, palkkojen ja muiden etujen suhteen.)

Seuraamme osaamista Stadium Academyn testien kautta ja tarkastelemme säännöllisesti työtyytyväisyystutkimuksen ja kehityskeskustelujen tuloksia sekä osoitteeseen ethics@stadium.com tehtyjä nimettömiä ilmoituksia. Työtyytyväisyystutkimuksen vastausprosentti oli 85, ja se tehtiin keväällä 2020 juuri ennen koronapandemian puhkeamista. Kehityskeskustelu käydään kaksi kertaa vuodessa esihenkilön ja työntekijän välillä. Työntekijöille kerrotaan mahdollisuudesta nimettömän ilmoituksen tekemiseen Ethicsiin työsuhteen alussa The Stadium Wayn allekirjoituksen yhteydessä sekä perehdytyskoulutuksessa. Vuoden aikana ei tehty yhtään ilmoitusta Ethicsiin.

Työmme tulokset

Työmme perustuu ojatukseen kaikkien ihmisten yhtäläisestä arvosta. Painotamme kunnioitusta ja syrjinnästä vapaata yrityskulttuuria. Koska asiakasryhmämme on laaja, haluamme henkilöstömme edustavan erilaisia etnisiä taustoja ja puhuvan monia kieliä, jotta voimme palvella asiakkaita parhaalla mahdollisella tavalla. Vaalimme tasa-arvoa ja monimuotoisuutta ja taistelemme syrjintää ja epäoikeudenmukaista kohtelua vastaan. Tämä käy ilmi sekä rekrytointi- että tasa-arvo- ja monimuotoisuuskäytännöistämme. Mittaamme näitä asioita myös työtyytyväisyystutkimuksemme. Viimeisimmän tutkimuksen mukaan 86 prosenttia työntekijöistämme kokee, että erilaisuutta arvostetaan ja vaalitaan (esimerkiksi iän, sukupuolen, etnisen taustan, persoonallisuuden ja osaamisen suhteen). Laskua viime vuodesta on yksi prosentti, mutta luku on edelleen suhteellisen korkea. Työntekijöistämme 92 prosenttia kokee, että Stadiumilla ei esiinny syrjintää etnisen taustan, toimintarajoitteiden, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon tai iän perusteella. Kasvua on kaksi prosenttia viime vuodesta.

Asiakkaiden osalta tulokset perustuvat kokonaisasiakastytytyväisyyteen ja myyntiin, koska emme voi tehdä samanlaisia mittauksia henkilöstön integriteetin vuoksi. Kun katsomme sukupuoli- ja ikäjakaumaa, käy ilmi, että enemmistö työntekijöistämme eli 64 prosenttia on naisia, missä kasvua on yksi prosentti. Suurin osa työntekijöistä on alle 30-vuotiaita (71 prosenttia), mikä merkitsee neljän prosentin laskua edellisestä vuodesta. Esihenkilöistämme 47 prosenttia on naisia eli heidän määränsä on laskenut kaksi prosenttia viime vuodesta. Voit tutustua henkilöstötilastoihin tarkemmin sivulla 49.

Haluamme vaalia hyvää työilmapiiriä ja kulttuuria Stadiumilla, sillä ne ovat keskeisiä asioita menestyksemme kannalta.

Henkilöstön koulutus

Työntekijöidemme osaamisen kehittämisen mahdollistamiseksi olemme ottaneet vuoden aikana käyttöön uusia toimintatapoja sekä digitaalisen koulutusalan, Stadium Academyn. Tarjolla on koulutuksia muun muassa perehdytykseen, turvallisuuteen, työympäristöön, tuotteisiin, myyntiin, johtajuuteen ja yleiseen tietosuojasetukseen liittyen. Lisäämme uusia koulutuksia jatkuvasti. Työntekijöillä on mahdollisuus osallistua koulutuksiin työajalla. Koulutusneuvostomme kehittää jatkuvasti koulutusten sisältöä ja seuraa niiden tuloksia.



Robin Liljestrand, Stadiumin työntekijä

Työtyytyväisyystutkimuksen mukaan juuri joukkuehenki ja yrityskulttuuri ovat kaksi merkittävintä syytä, joiden vuoksi työntekijämme suosittelisivat meitä työpaikkana. Yhtä olennaista on johtajuus ja se, että työntekijät tuntevat iloa ja ylpeyttä meillä työskentelystä. Työtyytyväisyystutkimuksemme tuloksia:

- eNPS, joka mittaa sitä, suosittelisivatko työntekijämme meitä työpaikkana ystävälleen tai tuttavalleen, nousi lähes 14 prosenttia eli 66 prosenttiin (asteikolla välillä -100 ja +100 arvioituna). Kehitys on ollut myönteistä viimeiset vuodet.
- Työilmapiiriin (työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino, osaaminen, kunnioitus, tiimi, osallisuus, työmäärä ja työssä viihtyminen) osalta kokonaistulos oli 83 prosenttia, mikä merkitsee noin 2 prosentin kasvua. Myös tällä alueella kehitys on ollut myönteistä viime vuosina.
- Johtajuuden (luottamus, palaute, vastuu, kehitys, toiminnan johtaminen, osaamisen hyödyntäminen ja työntekijöiden tuki) suhteen kokonaistulos oli 80 prosenttia. Tulos on sama kuin edeltävänä vuonna, mutta kehitys aiempiin vuosiin nähden on myönteistä.
- Ylpeyttä Stadiumilla työskentelystä tuntee 90 prosenttia. Kehitys on ollut myönteistä viime vuosina, ja kasvua edellisvuodesta on 2 prosenttia.
- Työntekijöistämme 87 prosenttia kokee, että teemme visioistamme toita, mikä merkitsee 3 prosentin kasvua viime vuodesta ja 19 prosentin kasvua sitä edeltävästä vuodesta.

- Työntekijöistämme 85 prosenttia kokee, että toimimme arvojemme mukaisesti. Kasvua edellisvuoden mittauksesta on 5 prosenttia.

Voit tutustua työtyytyväisyystutkimuksemme tuloksiin ja trendeihin tarkemmin sivulla 48. Sivuilta 44–45 voit lukea, kuinka toteutamme visioitamme työssä. Työntekijöidemme haastatteluihin ja mielipiteisiin meillä työskentelystä voit tutustua sivuilla 46–47.

Työympäristö ja turvallisuus myymälöissä

On tärkeää, että työntekijämme tuntevat olonsa turvalliseksi työssään. Myymälähenkilökunnalle myymälän turvallisuus on luonnollisesti tärkeää. Olemme ryhtyneet toimenpiteisiin vähentääksemme vaaraa siitä, että henkilökunta joutuu uhkailun tai väkivallan kohteeksi, esimerkiksi minimoimalla käteisen käsittelyyn ja varkauksiin liittyviä riskejä. Toimenpiteisiin lukeutuvat muun muassa koulutus, hälytyslaitteet, vartijat myymälöissä sekä muut varotoimet. Ajan mittaan olemme havainneet uhkailu- ja väkivaltatapausten vähentyneen hieman. Jatkamme yhteiskuntakehityksen seuraamista ja ryhdymme toimenpiteisiin tarvittaessa. Työympäristön suhteen teemme järjestelmällistä työtä, ja jokaisessa myymälässämme työskentelee useita HRL-koulutettuja työntekijöitä myymälän koosta riippuen.

HR-järjestelmien kehittäminen esihenkilöt, työntekijät ja HR mielessä pitäen

Stadium Academy -koulutusjärjestelmän lisäksi olemme ottaneet vuoden aikana käyttöön uuden henkilöstö- ja palkkajärjestelmän sekä matkavarauksjärjestelmän. Järjestelmät tukevat työntekijöiden ja esihenkilöiden päivittäistä työtä lisäämällä tehokkuutta, varmistamalla vaatimustenmukaisuuden, vähentämällä haavoittuvuutta ja mahdollistamalla tietoperusteisen päätöksenteon.

Visiosta totta

Toteuttamalla itse visiotamme – eli liikkumalla ja olemalla aktiivisia – voimme tehdä joukkueestamme vahvan, terveen ja suorituskykyisen.

Meillä työskentelee joukkuepelaajia, jotka ovat kiinnostuneita myynnistä, urheilusta ja urheilumuodista. Energisyys leimaa kaikkea toimintaamme, ja missiomme on innostaa yhä useampia ihmisiä aktiiviseen elämään ja antaa heille siihen mahdollisuus.

Uskomme visioomme aktiivisesta elämästä ja toteutamme sitä itse. Otamme työntekijät mukaan ja kannustamme fyysiseen aktiivisuuteen niin töissä kuin vapaa-ajalla. Tarjoamalla esimerkiksi paikkoja sponsoroimiimme juoksutapahtumiin – Vasaloppetiin, TSC Lidingöloppetiin ja Midnight Runiin – saamme monia Stadium-tiimejä lähtöviivoille. Kokousten yhteydessä järjestetään usein myös erilaisia liikunnallisia aktiviteetteja, esimerkiksi juoksulenkki, terveysaiheinen luento tai ryhmätreenit. Palvelukonttoreillamme Norrköpingissä ja Solnassa on mahdollisuus treeneihin muutaman kerran viikossa. Usein eri myymälöiden ja osastojen työntekijät järjestävät mukavia aktiviteetteja spontaanisti myös vapaa-ajalla.

Stadium Outlet Vaasa on yksi myymälöistämme, jossa järjestetään yhteisiä aktiviteetteja ja toteutetaan visiotamme täysillä.

– Arvot ovat osa arkeamme. Ne auttavat meitä ja ohjaavat työtämme joka päivä, Stadium Outlet Vaasan myymäläpäällikkö Jenni Pihlaja-Aho kertoo.

Tiimi on kokeillut muun muassa SUP-lautailua, melontaa, kiipeilyä, nyrkkeilyä ja golfia.

– Joskus osa meistä joutuu menemään oman mukavuusalueensa ulkopuolelle, mutta onnistumisen tunne moninkertaistuu, kun saa tukea koko tiimiltä. Yhteisen tekemisen vaikutukset ulottuvat pitkälle. Saamme aktiviteeteista energiaa sekä ennen niitä että niiden jälkeen.

Vision toteuttaminen yhtenä joukkueena edellyttää luottamusta muihin. Joukkuehenki ja tiimin tuki luovat perustan yhteenkuuluvuudelle. Koko organisaatiomme tavoin myös Jenni ajattelee kaikkien ihmisten olevan samanarvoisia.

– Kaikki ovat yhtä arvokkaita riippumatta siitä, onko työskentely koko- vai osa-aikaista. Tiimissämme kaikki voivat olla omia itsejään. Jotta energia ja intohimo kukoistaisivat, tarvitaan luottamusta ja hyväksyntää. Joukkuehenki, into ja energia näkyvät ja kuuluvat 1200 neliöisen myymälämme joka kolkassa. Kun nämä arvot leimaavat tunteitamme työpaikalla, päivästä ei voi tulla muuta kuin hyvä, Jenni toteaa.

87%

työntekijöistämme kokee työtyytyväisyystutkimuksemme mukaan, että visioimme aktiivisesta elämästä ulottuu kaikkien toimintaamme





Stadium Outlet Vaasassa rakennetaan joukkuehenkeä yhteisten aktiviteettien avulla. Tässä he testaavat melontaa, mutta tiimi on myös nyrkkeillyt, kiipeillyt ja pelannut golfia yhdessä. (Golfaamassa ollaan viereisessä kuvassa.)



Projektipäällikkö Fredrik Gille Sports Marketing -osastolta huolehtii siitä, että Norrköpingin konttorilla työskentelevillä on mahdollisuus liikkua. Rakennuksesta löytyy kuntosali, juoksurata ja iso areena, jolla voi harrastaa esimerkiksi nyrkkeilyä, ryhmäliikuntaa tai salibandya.



Heini Järveläinen ja Riikka Paavola Suomen HR-osastolta osallistuivat Midnight Run – Juokse missä vain -tapahtumaan kesällä 2020, kun koronapandemia peruutti perinteiset juoksutapahtumat Helsingissä, Tukholmassa, Malmössä ja Göteborgissa.



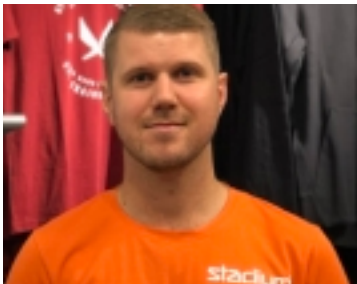
Ylpeytemme aihe – henkilöstömme

Tuoreimman työtyytyväisyys-tutkimuksemme mukaan kokonaiset 90 prosenttia henkilöstöstämme on ylpeitä työpaikastaan. Se on myös meille ylpeyden aihe.

Uskomme vastuullisiin työpaikkoihin, joissa työskentelee motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä ja ilmapiiriä leimaavat joukkuehenki ja työssä viihtyminen. Haluamme, että työntekijämme kokevat meidän välittävän heistä. Kehityskeskustelujen, koulutusten ja osallisuuden kautta valamme työn iloa, tuemme kehitystä ja ylläpidämme intohimoa työhön. Työntekijät tekevät yrityksen.

90%
työntekijöistä tuntee
ylpeyttä meillä
työskentelystä. Olemme
siitä ylpeitä.

Muutamia konsernimme työntekijöistä:



Kumman valitset?

TV-sarja vai **elokuva**
Pyöräillen vai **kävellen**
Metsä vai kaupunki
Järvi vai **meri**
Hampurilainen halloumi-
vai **naudanlihapihvi**

Oscar Östblom

Stadium Norrköping City, Ruotsi

Oscar Östblom työskentelee suhteellisen uutena myymäläpäällikkönä toimipaikallamme, jolla sijainneesta urheilukaupasta kaikki alkoi 1970-luvulla. Hän aloitti harjoittelijana A6-ostoskeskuksessa Jönköpingissä. Tällä hetkellä, 13 vuotta myöhemmin, hän pyörittää Norrköping Cityn myymäläämme.

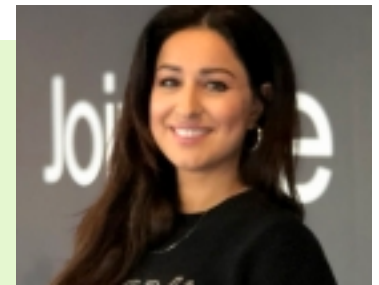
- Tietysti olen vähän ylpeä siitä, että kaikki alkoi juuri täältä, Oscar sanoo hymyillen. Pidän ihmisistä täällä, ja yrityksemme DNA näkyy toiminnassamme kauttaaltaan. Minusta on tärkeää, että jokin asia yhdistää meitä kaikkia.

Myymääläpäällikkönä Oscar voi tarjota muille mahdollisuuksia kasvaa ja kehittyä, ja hän suhtautuu työhönsä intohimoisesti.

- Kun meille tulee harjoittelija, tavoitteenani on, että hän voi joskus kehittyä johtajakseni. Haluan olla helposti lähestyttävä päällikkö, joka saa kaikki tuntemaan, että he kehittyvät koko ajan. Viihdyn myymäläpäällikön tehtävässä. Jos mieleni tekee myydä, asiakkaita löytyy vain kymmenen metrin päästä.

Uteliaisuus on Oscarin valttikortti, olipa kyseessä sitten asiakaspalvelu, henkilöstöhallinto tai harrastaminen.

- Rakastan kaikenlaista liikuntaa aina kävelystä uintiin. Osallistuin äskettäin vapaauintikurssille. Uuden kokeileminen on vain hyödyllistä – eikä tarkoita sitä, että unohtaa kaiken muun.



Kumman valitset?

Järvi vai **meri**
Teltta vai **hotelli**
TV-sarja vai elokuva
Pyöräillen vai **kävellen**
Aurinkotuoli vai hiihtohissi

Parisa Vrmica

Stadiumin palvelukonttori, Ruotsi

Mikä tuuri logistiikan opiskelijalle kävikään, kun hän pääsi Stadiumille harjoitteluun, joka muuttui työpaikaksi. Parisa Vrmica on työskennellyt eri tehtävissä Stadiumin palvelukonttorilla Norrköpingissä jo kahdeksan vuotta. Hän toimii tällä hetkellä ostajana ja viihtyy erinomaisesti työssään.

- Rakastan Stadiumia ja sen yrityskulttuuria. Toimimme kunnoittavasti ja välitämme toisistamme. Kiireisinäkin aikoina löydämme arjesta hetkiä, jolloin voimme esimerkiksi treenata yhdessä. Se luo yhteenkuuluvuutta.

Parisan mielestä visiomme näkyy kaikessa toiminnassamme. Työntekijöitä kannustetaan liikkumaan esimerkiksi liikunnallisten kokousten ja yhteisten aktiviteettien avulla. Kestävä kehitys toimii työssä punaisena lankana.

- Ajattelemme ympäristöä. Emme käytä taksia, vaan matkustamme junalla tai kävelemme paikkoihin. Olemme harkitsevaisia kaikessa toiminnassamme, ja pidän siitä. Vaikka kyseessä olisi koko päivän tapaaminen tavarantoimittajan kanssa, pyrimme saamaan mukaan jonkin aktiviteetin. Se myös rakentaa hyviä suhteita.

Vapaa-aikaansa Parisa viettää joogan ja viinien parissa. Joogasta hän saa rauhaa ja energiaa, viimeisistä puolestaan kiinnostaa uuden oppiminen.

- Unelmoin parhaillaan joogareititistä Havaijilla, jolla voisin opetella myös surffaamaan.



Kumman valitset?

Jooga vai **juoksu**
Pyöräillen vai **kävellen**
Kaupunki vai **metsä**
Hampurilainen halloumi-
vai **naudanlihapihville**
Kesä vai talvi

Meri-Leija Ikonen

Stadium Jumbo, Suomi

- Stadiumin energiset myyjät inspiroivat minua. Lisäksi rakastan urheiluvaatteita ja tennareita. Unelmoin Stadiumilla työskentelystä, ja nyt olen ollut täällä jo kaksi ja puoli vuotta.

22-vuotias Meri-Leija pitää siitä, että voi olla töissä oma itsensä. Hänen intohimoaan on auttaa muita, niin asiakkaita kuin työtovereitakin. Arvomme energia ja intohimo todella kuvastavat Meri-Leijan persoonallisuutta.

- Olen luonnostaan todella aktiivinen ihminen. Urheilu ja liikunta ovat aina olleet intohimojani.

Meri-Leijan harrastuksia ovat urheilun lisäksi sisustaminen, käsityöt ja leipominen. Hän neuloo villasukkia ja leipoo mielellään pullaa ja on virkannut kaikki asuntonsa matot itse. Meri-Leija kilpailee myös crossfitissä ja treenaa lajia 6-9 kertaa viikossa.



Kumman valitset?

Jooga vai juoksu
Maito vai **vesi**
TV-sarja vai elokuva
Huppuri vai paitapusero
Pyöräillen vai kävellen

Hanna Svahn

Sneakers Point Emporia Malmö, Ruotsi

- Kestävää kehitystä on se, että kaikki ihmiset joka puolella ottavat vastuuta luonnonvarojen säästämisestä, Hanna Svahn Sneakers Pointilta sanoo.

Hannaa ajaa eteenpäin halu ottaa vastuuta. Hän oli työskennellyt Stadiumilla jonkin aikaa ja viihtyi hyvin, mutta janoi lisää vastuuta ja uusia haasteita. Sneakers Pointin myymäläpäällikkönä hän näkee tehtäväkseen luoda myyjille parhaat mahdolliset edellytykset menestyä.

- Pidän tiiviistä organisaatiostamme, joka mahdollistaa vaikuttamisen ja Sneakers Pointin kehittämisen. Olen luonteeltani toimielias ja minulla on paljon energiaa. Haluan kaiken sujuvan niin nopeasti kuin mahdollista.

Hanna haluaisi sanoa, että hän uhraa paljon aikaa myös crossfitille, mutta...

- ...se oli ennen se. Uuden myymälän perustaminen, vanhan maatilán valtavaan kunnostushankkeeseen ryhtyminen ja raskaana oleminen on ollut minulle fyysisesti jo riittävän raskasta.



Kumman valitset?

Jooga vai **juoksu**
Kaupunki vai metsä
Elokuva vai kirja
Farkut vai hame
Järvi vai **meri**

Charliene Hillary

Stadium Outlet Moss, Norja

Charliene Hillary oli yksi ensimmäisistä kollegoistamme Norjassa. Hän asuu Mossin kaupungissa avopuolisonsa kanssa ja tuli töihin meille, kun avasimme toisen myymälämme Norjaan syksyllä 2019. Charliene arvostaa sitä, että koko ajan on jotakin tekemistä.

- Pidän siitä, että kaikki päivät ovat erilaisia, teemme yhdessä työtä myymälässä ja palvelemme monenlaisia asiakkaita.

Sosiaalisella Charlienella riittää virtaa, kun hän innostuu jostakin. Tämän energian hän käyttää mielellään arjen sujuvoittamiseen niin, että hänellä itsellään, kollegoilla ja asiakkailla on helpompaa myymälässä. Hänen tehtäviinsä kuuluu muun muassa hyllyjen täyttämistä, kassalla olemista, asiakaspalvelua, tavaroiden vastaanottoa ja varaston hoitamista.

Vapaa-ajallaan Charliene käy mielellään juoksemassa. Kun puheeksi tulee kestävä kehitys, hän sanoo:

- Minulle siinä on kyse ympäristöstä ja pienistä valinnoista arjessa, kuten lihansyönnin vähentämisestä, jätteiden lajittelusta ja pullojen palauttamisesta.



Kumman valitset?

Jooga vai **juoksu**
Kaupunki vai **metsä**
Hampurilainen **halloumi-**
vai naudanlihapihville
Teltta vai **hotelli**
Kesä vai talvi

Ossama Ayari

Stadium Outlet Tampere, Suomi

Entisenä huipputason jalkapalloilijana työ Stadiumilla sopii 34-vuotiaalle Ossama Ayarille loistavasti. Kahdeksan vuoden jälkeenkin hän kokee viihtyvänsä työssä erinomaisesti. Ossama haluaa pysyä jatkuvasti ajan tasalla uusimmista urheilutuotteista ja antaa asiakkaille hyviä neuvoja ja opastusta tuotteiden valintaan.

- Roolini on yhdistelmä monenlaisia tehtäviä. Palvelen asiakkaita, mutta huolehdin myös joistakin toimistohommista, kuten kassan avaamisesta, sulkemisesta ja laskemisesta sekä myymälän varaston hoitamisesta. Pidän paljon työn sosiaalisesta puolesta ja asiakaspalvelusta, erityisesti asiantuntevien neuvojen antamisesta esimerkiksi talviurheilusta.

Ossama asuu Tampereella. Hänellä on kaksi lasta, joiden kanssa hän viettää mielellään aikaa. Vapaa-ajallaan hän myös treenaa paljon käymällä kuntosalilla ja pelaamalla jalkapalloa. Matkustaminen ja eri kulttuureihin tutustuminen kuuluvat hänen mielenkiinnonkohteisiinsa. Hänen unelmana on kuitenkin kirjoittaa oppikirja lapsille.

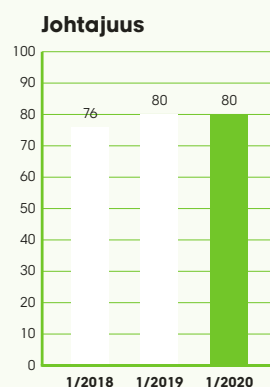
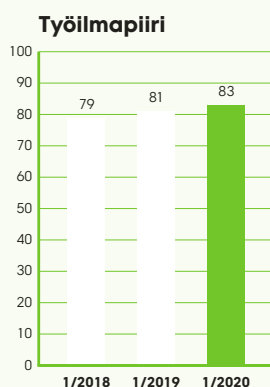
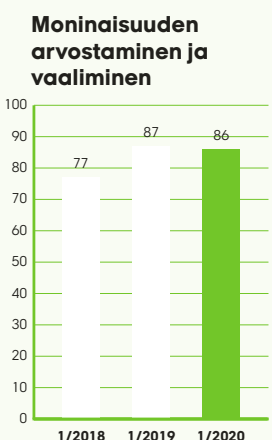
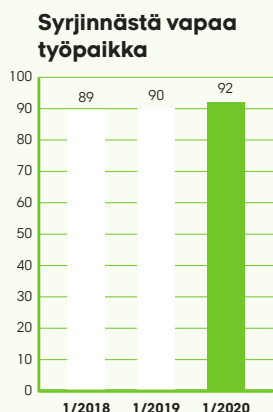
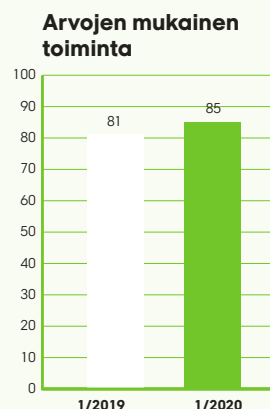
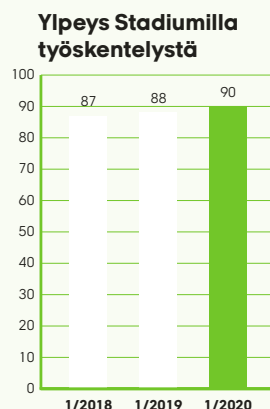
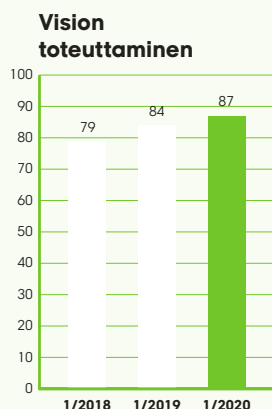
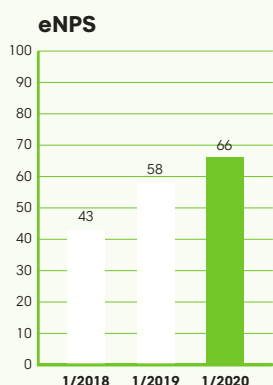
Henkilöstötilastot

Näillä sivuilla esittelemme työtyytyväisyystutkimuksemme tuloksia ja tilastoja henkilöstöstämme.

Työtyytyväisyystutkimus

Teemme kaksi kertaa vuodessa nimettömän työtyytyväisyystutkimuksen, jonka pohjalta teemme työtä jokaisessa tiimissä kehittääksemme yhdessä työpaikkaamme. Tuoreimmat tiedot ovat keväällä 2020 tehdystä tutkimuksesta, jonka tuloksia ja trendejä esittelemme alla viime vuosiin verrattuna.

- eNPS, joka mittaa sitä, suosittelevatko työntekijämme meitä työpaikkana ystävälleen tai tuttavalleen, oli 66 %. Sitä mitataan asteikolla välillä -100 ja +100.
- Työntekijöistämme 87 % kokee, että visiomme aktiivisesta elämästä ulottuu kaikkeen toimintaamme.
- Työntekijöistämme 90 % tuntee ylpeyttä meillä työskentelystä.
- Työntekijöistämme 85 % kokee, että toimimme arvojemme mukaisesti.
- Työntekijöistämme 92 % kokee, että Stadiumilla ei esiinny syrjintää etnisen taustan, toimintarajoitteiden, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon tai iän perusteella.
- Työntekijöistämme 86 % kokee, että erilaisuutta arvostetaan ja vaalitaan (esim. ikä, sukupuoli, etninen tausta, persoonallisuus, osaaminen jne. eli monimuotoisuus).
- Työilmapiirin osa-alueella kokonaistulos oli 83 %.
- Johtajuuden osa-alueella kokonaistulos oli 80 %.



Henkilöstötilastot

Kaikki tiedot on kerätty toimintamaista. Ruotsissa tiedot on haettu palkkajärjestelmästä, Suomessa, Saksassa ja Norjassa puolestaan maissa käytössä olevista työvuorojärjestelmistä. Tietoja joudutaan käsittelemään manuaalisesti jonkin verran, ja joitakin päätöksiä on tehty muun muassa tiettyjen henkilöiden tehtävien merkitsemisen suhteen (esimerkiksi silloin, kun henkilö on vuoden aikana ollut töissä kahdessa tai useammassa konserniin kuuluvassa yrityksessä). Kaikkien tietojen perustana on yksilö, ei Full Time Equivalent (FTE).

Palkkaerot ovat pienempiä nuoremmassa ikäryhmässä, vanhemmissa ikäryhmässä taas suurempia. Myös naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat suurempia esihenkilötasolla. Yksi mahdollinen selitys on se, että ylempällä johtotasolla työskentelee enemmän miehiä kuin naisia, mikä voi vaikuttaa tehtävistä laskettaviin keskipalkkoihin – tämän selityksen ei ole kuitenkaan tarkoitus puolustella palkkaeroja. Näiden lukujen sisältämissä keskipalkoissa ei tehdä eroa eri tehtävätasojen, vaan ainoastaan esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Tehtävien tason huomioivissa vertailuissa palkkaerot ovat merkittävästi pienempiä. Vertailut samantasoisten tehtävien kesken tehdään nykyään vuosittain syrjinnän vastaisen lain vaatimusten mukaisesti.

Maa	Henkilöstömäärä	Naiset	Miehet
Ruotsi	3 452 (75,3 %)	2 161 (62,6 %)	1 291 (37,4 %)
Suomi	1 035 (22,6 %)	675 (65,2 %)	360 (34,8 %)
Saksa	62 (1,4 %)	31 (50,0 %)	31 (50,0 %)
Norja	37 (0,8 %)	27 (73,0 %)	10 (27,0 %)
Yhteensä	4586	2894	1692

Sukupuoli	Vakituisen	Määräaikainen	Vakituisen kokoaikainen	Vakituisen osa-aikainen	Yhteensä
Naiset	1 946 (67,2 %)	948 (32,8 %)	638 (32,8 %)	1 308 (67,2 %)	2 894
Miehet	1 132 (66,9 %)	560 (33,1 %)	474 (42,2 %)	658 (58,1 %)	1 692
Yhteensä	3 078 (67,1 %)	1 508 (32,9 %)	1 116 (36,3 %)	1 966 (63,9 %)	4 586

Tiedot työsuhteen muodosta raportoidaan Euroopan alueelta, joka kattaa toimintamaamme.

Hallituksen ja johdon rakenne sekä muun henkilöstön jakauma

	Miehet	Naiset	<30 vuotta	30-50 vuotta	>50 vuotta
Hallitus	75,0 %	25,0 %	0,0 %	62,5 %	37,5 %
Johtoryhmä	77,8 %	22,2 %	0,0 %	89,9 %	11,1 %
Esihenkilöt	53,3 %	46,7 %	8,7 %	78,5 %	12,8 %
Työntekijät	35,9 %	64,1 %	70,7 %	26,1 %	3,2 %

Uusi henkilöstö ja henkilöstön vaihtuvuus

Aloittaneet tai lopettaneet työntekijät vuonna 2019–2020

	Miehet	Naiset	<30 vuotta	30-50 vuotta	>50 vuotta
Uudet työntekijät (%)	485 (34,8 %)	919 (65,2 %)	1 196 (90,3 %)	191 (9,1 %)	17 (0,6 %)
Henkilöstön vaihtuvuus (%)	904 (31,3 %)	582 (34,4 %)	1 182 (38,5 %)	275 (20,5 %)	29 (16,7 %)

Palkkaerot*

Keskimääräinen peruspalkka (SEK) vuonna 2019–2020

Kaikki	Kaikki	<30 vuotta	30-50 vuotta	>50 vuotta
Naiset	284 789	258 428	334 950	388 836
Miehet	306 582	257 146	385 749	494 620
Naiset vs. miehet	92,9 %	100,5 %	86,8 %	78,6 %

Työntekijät	Kaikki	<30 vuotta	30-50 vuotta	>50 vuotta
Naiset	274 965	257 710	312 197	355 494
Miehet	277 137	255 437	320 678	391 322
Naiset vs. miehet	99,2 %	100,9 %	97,4 %	90,8 %

Esihenkilöt	Kaikki	<30 vuotta	30-50 vuotta	>50 vuotta
Naiset	480 208	386 352	476 653	561 433
Miehet	532 916	400 065	523 798	692 432
Naiset vs. miehet	90,1 %	96,6 %	91,0 %	81,1 %

Johtoryhmä	Kaikki
Naiset	1 560 000
Miehet	2 092 500
Naiset vs. miehet	74,6 %

* Vain palkat raportoidaan, koska bonukset (jotka ovat käytössä tietyissä tehtävissä) ovat tuloperusteisia.

Johto

Tällä sivulla esitellään Stadium-konsernin johtoryhmä, kestävän kehityksen neuvosto ja hallitus vuodelle 2021.

Taloudelliset tiedot 2019–2020

Avaintiedot:

Ruotsi, Suomi, Saksa ja Hongkong

Luotu ja toimitettu suora taloudellinen arvo (SEK)

Komponentti

Oma pääoma	1 408 881 921
Velat	613 902 239

Luotu suora taloudellinen arvo

Tuotto	6 103 087 820
--------	---------------

Toimitettu suora taloudellinen arvo

Liiketoimintakustannukset	4 782 302 570
---------------------------	---------------

Korvaukset henkilöstölle	1 169 817 572
--------------------------	---------------

Osingot	0
---------	---

Verot	
-------	--

Ruotsi	21 184 539
--------	------------

Suomi	14 205 282
-------	------------

Saksa	0
-------	---

Hongkong	3 058
----------	-------

Yhteiskunnalliset investoinnit	3 742 044
--------------------------------	-----------

Luotu ja toimitettu suora taloudellinen arvo	5 991 255 065
---	----------------------

Pidetty taloudellinen arvo	111 832 755
-----------------------------------	--------------------



Konsernin johtoryhmä – visiota toteuttamassa

Åsa Brunzell HR & Sustainability Director (kestävän kehityksen vastaava), **Roger Palffy** General Manager Sneakers Point, **Kristina Skoog Rappestad** PA to CEO, **Karl Eklöf** CEO Stadium Group, **Sophia Hemstad** CFO, **Fredrik Persson** CDO, **Magnus Wähländer** General Manager Stadium, **Daniel Löfkvist** General Manager Stadium Outlet, **Daniel Johansson** Logistics Director. Ei kuvassa: **Andreas Ericson** Business Development Director.



Kestävän kehityksen neuvosto – yllään kestävästä materiaaleista valmistetut paidat

Pino Roscigno Commercial & Brand Director, **Daniel Johansson** Logistics Director, **Catrine Marchall** Sustainability Manager, **Karl Eklöf** CEO Stadium Group, **Åsa Brunzell** HR & Sustainability Director (kestävän kehityksen vastaava), **Carl Torell** Expansion Director, **Patrizia Nilsson** Sports Marketing Manager, **Daniel Löfkvist** General Manager Stadium Outlet. Ei kuvassa: **Andreas Ericson** Business Development Director, **Nanna Sundman** HR Manager Finland



Hallitus – kestävää yritystoimintaa tavoittelemassa

Petra Stenqvist Advisor, **Anders Svensson** Board member, **Kristina Skoog Rappestad** Assistent, **Birger Lund** Chairman of the board, **Ulf Eklöf** Board member, **Karl Eklöf** Board member (kestävän kehityksen vastaava), **Linda Palmgren** Board member, **Bo Eklöf** Board member, **Jesper Schmidt** Board member. Ei kuvassa: **Christel Kinning** Board member

Independent assurance statement

Scope and objectives

Ethos International has undertaken independent assurance of the Stadium Sustainability Report 2018/2019 (the report). The assurance process was conducted in accordance with AA1000AS (2008). We were engaged to provide moderate level Type 1 assurance, which covers:

- Evaluation of adherence to the AA1000AP (2018) principles of inclusivity, materiality and responsiveness (the Principles).

We provided a third party check on the application of the GRI Standards.

Responsibilities of the Directors of Stadium and of the Assurance providers

The Board of Directors of Stadium is responsible for the report for the year 2019/20, emitted as a separate document from the financial annual report, and that the report is emitted in line with the Swedish Annual Accounts Acts. The management of Stadium holds the sole responsibility for the preparation of the report. This is the fifth year Ethos International has provided sustainability assurance for Stadium's sustainability report. Our statement represents our independent opinion and is intended to inform all of Stadium's stakeholders, including management. We adopt a balanced approach towards all Stadium's stakeholders and we hold that the performed assurance process provides us with a sufficient basis for the assurance statement. Our assurance team comprised of Malin Lindfors Space, Sandra Rumelius and Linnéa Waninger.

- Further information relating to the team is available at: www.ethosinternational.se

Basis of our opinion

Our work was designed to gather evidence with the objective of providing moderate assurance, type 1, as defined in AA1000AS (2008). We undertook the following activities:

- Review of the current sustainability issues that are material to Stadium and are of interest to stakeholders.
- Interviews with management responsible for sustainability and review of selected evidence to support issues discussed. These were freely selected by the assurers. Main focus of the interviews was the understanding of material aspects, stakeholder perspectives, risks and opportunities related to sustainability, and changes during the year.
- Review of the report's texts, graphs and tables.
- Review of the indicators' relevancy, scope and reasonable proportion.
- Site visit at Stadium's distribution center. The site visit was conducted to confirm adherence towards requirements set in Stadiums Supplier Code of Conduct (SCoC).

Findings and Opinion

We reviewed and provided feedback on drafts of the Report and where necessary changes were needed these were made. On the basis of the work undertaken, nothing came to our attention to suggest that the Report does not properly describe Stadium's adherence to the Principles.

We are not aware of any errors that would materially affect the reliability of disclosed information. We can confirm that we have made an independent assessment of Stadium's self-declared application of the GRI Standards, that the report is "Core level in Accordance" and that a report according to the requirements stated in the Swedish Annual Accounts Act has been emitted.

Observations

Without affecting our assurance opinion we also provide the following observations:

Materiality

We believe the report describes the majority of Stadium's material impacts in an adequate and good manner, which enables all stakeholders to be appropriately informed and to engage in the development of sustainability concerning both Stadium's operations and society at large.

To ensure that Stadium's material aspects continues to be significant, Stadium should update its materiality analysis and review its sustainability goals and KPI:s. In the upcoming reports, the double materiality perspective should be included.

Furthermore, systems for compiling HR-data should be developed and adopted in order to minimize the degree of manual elements. Methods for reporting on energy consumption and Scope 3 outside of Sweden should be investigated and developed. Emission data should be supplemented with Scope 3 production. Stadium should harmonize all data to CO₂e.

Inclusivity and responsiveness

The engagement from Stadium's management team together with the diverse and high degree of engaged stakeholders, both external and internal, indicates a substantial commitment and understanding of sustainability, which provide a solid foundation for Stadium's strategic development.

Ethos International
10 February 2021

Malin Lindfors Space

Partner & Senior Advisor

Sandra Rumelius

Senior Advisor



Ethos International AB is a Nordic Sustainability Advisory firm licensed by AccountAbility to provide AA1000AS (2008) assurance.

Auditor's report on the statutory sustainability report

To the general meeting of the shareholders in Stadium AB,
corporate identity number 556187-3299.

Engagement and responsibility

It is the board of directors who is responsible for the statutory sustainability report for the year 2019/2020 (the financial year 2019-09-01—2020-08-31) and that it has been prepared in accordance with the Annual Accounts Act (Årsredovisningslagen).

The scope of the audit

Our examination has been conducted in accordance with FAR's standard RevR 12 The auditor's opinion regarding the statutory sustainability report. This means that our examination of the statutory sustainability report is substantially different and less in scope than an audit conducted in accordance with International Standards on Auditing and generally accepted auditing standards in Sweden. We believe that the examination has provided us with sufficient basis for our opinion.

Opinion

A statutory sustainability report has been prepared.

Stockholm 17 December 2020
BDO Mälardalen AB

Niclas Nordström

Authorized Public Accountant



GRI-indeksi

Tämän vuosikertomuksen sisältämä kestävyysraportti on laadittu GRI Standards -raportointiohjeiston peruslaajuuden (Core) mukaisesti.

Global Reporting Initiatives -ohjeisto sisältää joukon kansainvälisesti tunnustettuja yhteiskuntavastuun indikaattoreita, joita käytetään arvioimaan yrityksen johtamista, taloudellista tulosta, henkilöstöä, ihmisoikeuksia ja vaikutuksia ympäristöön ja yhteiskuntaan. Viitekehys muodostaa raportointijärjestelmän, jossa määritetään kriteerit kestävyystyön vaikutusten ja tulosten mittaamiseen ja raportointiin. Alla oleva GRI-indeksimme sisältää GRI-ohjeiston mukaisen yleiskatsauksen sekä muita tietoja, joita Stadium on päättänyt sisällyttää raporttiin olennaisuusanalyysinsä perusteella (lue lisää sivuilta 14-15). Myös yhtymäkohdat YK:n globaalien kestävä kehityksen tavoitteiden kanssa mainitaan.

Tila, toteutuksen taso:

- Kokonaan
- Osittain

Granskning:

- ✓ Kolmannen osapuolen tarkastama

Yleiset standarditiedot

GRI-standardi	Kuvaus	Sivu	Kommentti	YK:n globaali tavoite	YK:n globaali osatavoite	●	●	✓
GRI 102: General Disclosures 2016								
Organisaatioprofiili								
	102-1 Organisaation nimi	5				●		✓
	102-2 Tärkeimmät toiminnot, tuotemerkit, tuotteet ja palvelut	5	Vuosikertomus: liiketoimintamalli. Vuosikertomus: riskit			●		✓
	102-3 Organisaation pääkonttori	5				●		✓
	102-4 Toiminnassa mukana olevien maiden määrä	26-27				●		✓
	102-5 Omistajusrakenne ja yritysmuoto	5				●		✓
	102-6 Markkina-alueet, joilla organisaatiolla on toimintaa	5, 26-27				●		✓
	102-7 Organisaation koko	26-27, 49-50				●		✓
	102-8 Organisaation henkilöstön rakenne	49	Sopimustyötä koskevat tiedot on jätetty pois tietojen epäluotettavuuden takia.	8, 10	8.5, 10.3	●		✓
	102-9 Organisaation toimitusketju	26-27, 29	Vuosikertomus: liiketoimintamalli. Vuosikertomus: riskit			●		✓
	102-10 Tilikauden aikaiset merkittävät muutokset liittyen organisaatioon ja sen toimitusketjuun	26-27, 30				●		✓
	102-11 Varovaisuusperiaatteen noudattaminen organisaatiossa	15	Vuosikertomus: ympäristö			●		✓
	102-12 Ulkopuolisen tahojen kehittämät taloudelliset, ympäristöön liittyvät tai sosiaaliset selvitykset ja periaatteet	12, 15, 20, 29, 31				●		✓
	102-13 Jäsenyys yhdistyksissä ja kansallisissa tai kansainvälisissä lobbausjärjestöissä	20, 22, 36-39				●		✓

Yleiset standarditiedot (jatkuu)

GRI-standardi	Kuvaus	Sivu	Kommentti	YK:n globaali tavoite	YK:n globaali osatavoite		
GRI 102: General Disclosures 2016							
Strategia ja analyysi							
	102-14 Päättäjien kommentit	3	Vuosikertomus: liiketoimintamalli. Vuosikertomus: riskit				
Etiikka ja rehellisyys							
	102-16 Organisaation arvot, periaatteet, Standardit ja normit toiminnalle	5, 42, 44	Vuosikertomus: käytännöt, toteutus Ja tulokset				
Johto							
	102-18 Johtamismalli sidosryhmien Osallistuminen	50					
Sidosryhmien osallistuminen							
	102-40 Luettelo sidosryhmistä	14					
	102-41 Osuus henkilöstöstä, joka kuuluu työehtosopimuksen piiriin	42	Vuosikertomus: sosiaaliset suhteet ja henkilöstö	8	8.8		
	102-42 Sidosryhmien tunnistamis- ja Valintaperiaate	14					
	102-43 Organisaation menettely tavat sidosryhmäviestintää koskien	14					
	102-44 Sidosryhmäviestinnän painopistealueet	14					
Raportin profiili							
	102-45 Raportin sisällön määrittely	2					
	102-46 Prosessi olennaisten näkökulmien tunnistamiseen	14					
	102-47 Olennaiset näkökulmat	15					
	102-48 Edellisten raporttien tietojen mahdollisten muutosten vaikutukset	22					
	102-49 Keskeiset muutokset edellisten raporttien jälkeen liittyen kattavuuteen ja näkökulmien rajaukseen	-	Ei suurempia muutoksia raportointivuoden aikana				
Kirjanpito profiili							
	102-50 Raportointikausi	2					
	102-51 Edellisen raportin julkaisupäivämäärä	2					
	102-52 Raportointisykli	2					
	102-53 Yhteyshenkilö liittyen raporttiin ja sen sisältöön	2					
	102-54 GRI-standardien mukainen raportointitaso	2					
	102-55 GRI-indeksi	53-55					
	102-56 Tarkastusprosessi	52					

Erityiset standarditiedot

GRI-standardi	Kuvaus	Sivu	Kommentti	YK:n globaali tavoite	YK:n globaali osatavoite		
GRI 200 Economic Standard Series							
GRI 103: Management approach 2016	103-1-103-3 Näkökulmien hallinta	9, 14-15, 28-29	Vuosikertomus: käytännöt, toteutus ja tulokset			●	✓
GRI 201: Economic performance 2016	201-1 Taloudellisen arvon luominen ja toimittaminen	50	Lue lisää vuosikertomuksesta ja konsernitilinpäätöksestä tilivuodelle 1.9.2019 - 31.8.2020			●	✓
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-3 Vahvistetut korruptiotapaukset ja tehdyt toimenpiteet	8	Vuosikertomus: korruption ennaltaehkäisy	16	16.5	●	✓
GRI 300 Environmental Standard Series							
GRI 103: Management approach 2016	103-1-103-3 Näkökulmien hallinta	9, 14-15, 16-25, 28-30	Vuosikertomus: käytännöt, toteutus ja tulokset			●	✓
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Suorat kasvihuonepäästöt (Scope 1)	22	Vuosikertomus: ympäristö	3, 12	3.9, 12.4	●	✓
GRI 305: Emissions 2016	305-2 Epäsuorat kasvihuonepäästöt (scope 2)	22	Vuosikertomus: ympäristö	3, 12	3.9, 12.4	●	✓
GRI 305: Emissions 2016	Muut epäsuorat kasvihuonepäästöt (Scope 3)	22	Vuosikertomus: ympäristö	3, 12	3.9, 12.4	●	✓
GRI 305: Emissions 2016	305-5 Kasvihuonepäästöjen vähentäminen	22-23	Vuosikertomus: ympäristö			●	✓
GRI 308: Supplier environmental assessment 2016	308-1 Uudet toimittajat, jotka tarkastetaan ympäristövaikutusten osalta	30	Vuosikertomus: ympäristö			●	✓
GRI 308: Supplier environmental assessment 2016	308-2 Negatiivinen ympäristövaikutus toimitusketjussa ja tehdyt toimenpiteet	23, 28	Vuosikertomus: ympäristö			●	✓
GRI 400 Social Standard Series							
GRI 103: Management approach 2016	103-1-103-3 Näkökulmien hallinta	9, 14-15, 28-30, 41-43, 48-49	Vuosikertomus: käytännöt, toteutus ja tulokset			●	✓
GRI 401: Employment 2016	401-1 Uudet työntekijät ja henkilöstön vaihtuvuus	49	Vuosikertomus: sosiaaliset suhteet ja henkilöstö	8, 10	8.5, 10.3	●	✓
GRI 403: Occupational health and safety 2018	103 Management approach	42-44	Vuosikertomus: sosiaaliset suhteet ja henkilöstö	8	8.5	●	✓
GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016	405-1 Hallituksen ja johdon rakenne ja henkilöstön jakautuminen henkilöstöluokkiin	49	Vuosikertomus: sosiaaliset suhteet ja henkilöstö	5, 8	5.1, 5.5, 8.5	●	✓
GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016	405-2 Peruspalkan ja lisien suhde miesten ja naisten välillä	49	Vuosikertomus: sosiaaliset suhteet ja henkilöstö	5, 8, 10	5.1, 8.5, 10.3	●	✓
GRI 408: Child labor 2016	408-1 Yritykset ja toimittajat, joilla on todellinen riski lapsityöhön	28	Vuosikertomus: riskit. Vuosikertomus: ihmisoikeuksien kunnioittaminen	8	8.7	●	✓
GRI 409: Forced or compulsory labor 2016	409-1 Yritykset ja toimittajat, joilla on todellinen riski pakkotyöhön	28	Vuosikertomus: riskit. Vuosikertomus: ihmisoikeuksien kunnioittaminen	8	8.7	●	✓
GRI 414: Supplier social assessment 2016	414-1 Uudet toimittajat, jotka tutkitaan sosiaalisen vaikutuksen osalta	30	Vuosikertomus: ihmisoikeuksien kunnioittaminen	5, 8	5.2, 8.8	●	✓
GRI 414: Supplier social assessment 2016	414-2 Negatiivinen sosiaalinen vaikutus toimitusketjussa ja tehdyt toimenpiteet	30	Vuosikertomus: ihmisoikeuksien kunnioittaminen	5, 8	5.2, 8.8	●	✓
GRI 416: Customer health and safety 2016	416-1 Osuus tuote- ja palvelukategorioiden, joita arvioidaan terveyden ja turvallisuuden osalta	15				●	✓



stadium[®]
Sustainability