

**PUUILO**

# **VASTUULLISUUS**

**PUUILOSSA 2022**

# Vastuullisuus Puuilossa

**Ihmistä ja ympäristöstä kuuluu kantaa vastuuta, se on meille selvää. Ja myös se, että laadukas vastuullisuustyö kehittää kaikkia liiketoiminnan osa-alueita.**

Me uskomme kehitykseen ja tartumme mahdollisuuksiin: näin Puuilo on menestynyt jo 40 vuotta. Tavoitteemme on, että vastuullisuus on osa jokaisen puuilolaisen työtä ja arkea. Tunnistamme yritysvastuun teemaksi, jonka edistäminen läpi koko toimintaketjun on meille sekä velvollisuus että mahdollisuus luoda lisäarvoa. Siis hyödyttää meitä kaikkia; asiakkaitamme, henkilöstöämme ja sijoittajiamme, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Yritysvastuun ymmärryksen on oltava laaja-alaista, ja sillä tarkoitamme, että sen tulee koskettaa jokaista Puuilolla työskentelevää. Tiedostamme, että valintamme vaikuttavat laajaan joukkoon ihmisiä paitsi suoraan jokapäiväisessä työssä myös asenteiden tasolla. Vastuullisuus on Puuilolla pysyvä teema johtoryhmätyössä ja sisäisessä viestinnässä. Tilikaudella 2022 olemme jatkaneet edellisenä vuonna asetettujen tavoitteiden mukaisia toimenpiteitä sekä vastuullisuusmittareiden ja tavoitteiden seurannan kehittämistä.



## PUUILON OLENNAISET VASTUULLISUUSTEEMAT

Tilikaudella 2021 aloimme luoda rakenteita entistä systemaattisemmalle vastuullisuustyölle tavoitteineen ja mittareineen. Tätä varten laadimme tärkeimpien sidosryhmiemme edustajien kanssa olennaisuusanalyysin, jonka pohjalta loimme tavoitteet vastuullisuustyöllemme. Tilikaudella 2022 olemme jatkaneet vastuullisuustyötämme kohti tavoitteiden saavuttamista.

Olemme jaotelleet olennaiset vastuullisuusteemamme kolmeen painopistealueeseen: Vastuullinen kauppias, hyvä työpaikka ja kestävämpi kuluttaminen. Vastuullinen kauppias tarkoittaa meitä itseämme ja etenkin toimitusketjuamme, joka on laaja ja siten vaikutuksiltaan suuri. Hyvä työpaikka tarkoittaa, että Puuilo työnantajana pyrkii olemaan henkilökunnallemme työpaikka, johon halutaan sitoutua. Pyrimme rakentamaan vastuullista työilmapiiriä ja asennoympäristöä, jonka henkilökunta voi tuntea omakseen ja näin olla mukana yhdessä rakentamassa vastuullista työpaikkaa. Kestävämpi kuluttaminen meillä tarkoittaa konkreettisia säästö- ja tehostamistoimia omassa toiminnassamme ympäristöä mutta myös kustannuksia ajatellen.

## RAAMIT JA SUUNTA OVAT SELKEÄT

Vastuullisuustyömme kannalta merkittävimiksi sidosryhmiksi on tunnistettu asiakkaat, henkilöstö, omistajat, viranomaiset, rahoittajat ja media. Toimillamme pyrimme palvelemaan kaikkia mahdollisimman laadukkaasti ja vastuullisuusnäkökohdat huomioiden.

Vastuullisuustyötämme pohjustavat yritystoiminnan kansalliset ja kansainväliset lait ja säädökset sekä työnantajavelvoitteet ja sitoumukset. Noudatamme luonnollisesti näitä, mutta lisäksi vastuullisuus, kestävämpi kuluttaminen ja ympäristöasiat näkyvät entistä korostetummin toiminnassamme. Jatkamme aiemmin valittujen

## PUUILON OLENNAISET VASTUULLISUUSTEEMAT (ESG-TEEMAT)

### KESTÄVÄMPI KULUTTAMINEN (YMPÄRISTÖ)

1. Energiatehokkuus
2. Hiilijalanjälki
3. Kiertotalous, ml kierrätys ja jätteet
4. Kestävä logistiikka

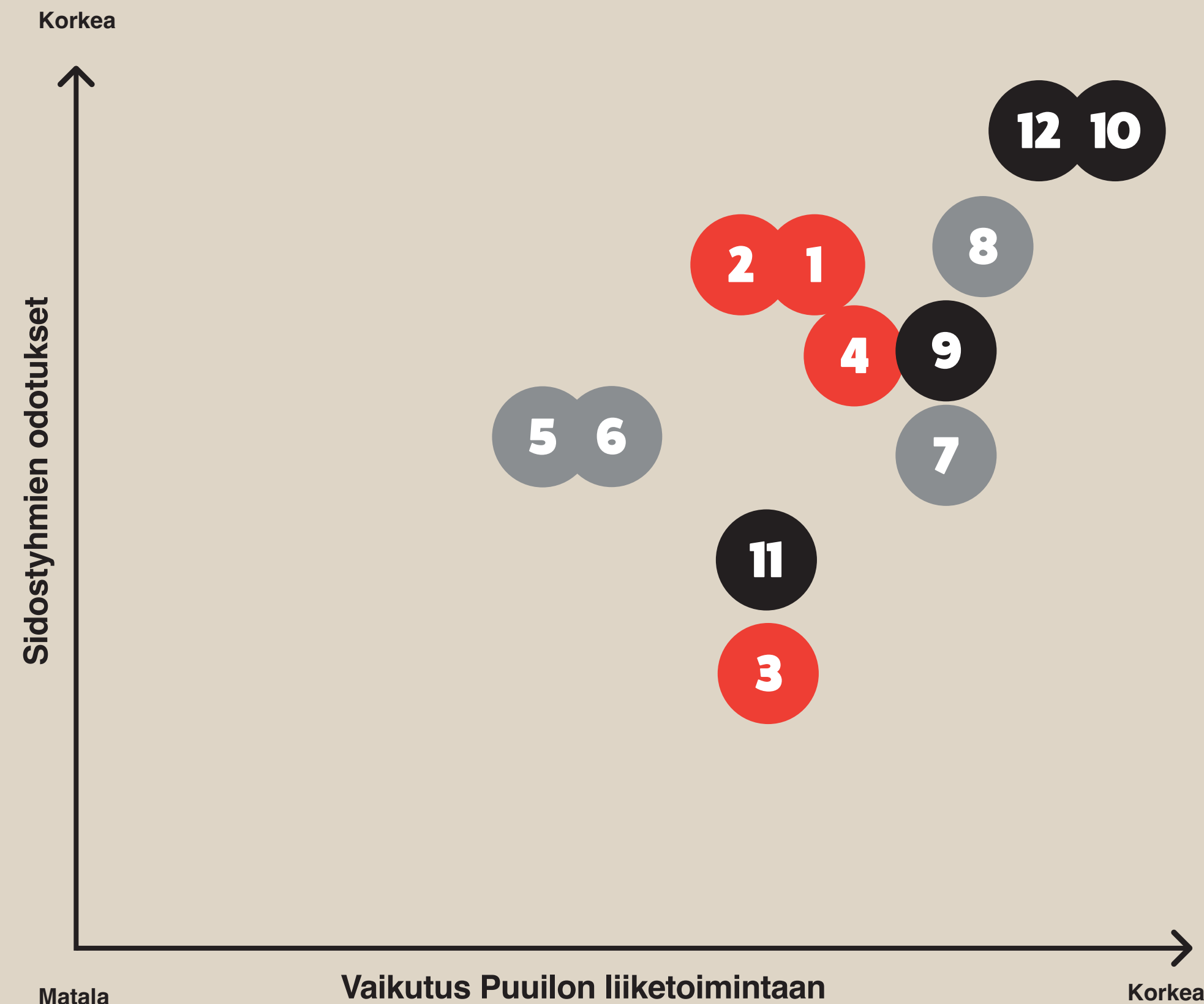
### HYVÄ TYÖPAIKKA (SOSIAALINEN)

5. Monimuotoisuus ja tasa-arvo
6. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen
7. Työhyvinvointi ja -turvallisuus
8. Henkilöstön tyytyväisyys

### VASTUULLINEN KAUPPIAS (HALLINTO)

9. Vastuullinen kauppias
10. Vastuullinen toimitusketju
11. Korruption vastainen toiminta
12. Tuotteiden laatu ja turvallisuus

- Kestävämpi kuluttaminen
- Hyvä työpaikka
- Vastuullinen kauppias





sitoumustemme ja vastuullisuustoimiemme toteuttamista ja mittaamista. Toimintamme vaikutukset heijastuvat liiketoiminnan sujuvuuteen ja menestykseen: hyvinvoiva henkilöstö viestii johtamisen laadukkuudesta ja arvopohjastamme, mikä puolestaan parantaa sitoutumista ja vastuullista otetta omaan työhön ja arjen tekoihin. Valitsemalla vastuullisia tavarantoimittajia, muun muassa resurssitehokkuutemme ja tuotteidemme laatu paranee. Pienistäkin teoista kasvaa merkityksellisiä, kun ne toistuvat ja kertautuvat. Tulokset näkyvät asiakkaiden tyytyväisyytenä, jolloin myös liiketoiminta voi hyvin. Meillä on selkeä käsitys vastuullisuustyömme suunnasta. Tulvien vuosien aikana rakennamme vastuullisuutta järjestelmällisesti. Vastuullisuus tulee osaksi kaikkien puuilolaisten työarkea, toimenkuvasta riippumatta.

## VASTUULLISUUDEN ORGANISOINTI

Puuilossa johtoryhmän jäsenet vastaavat vastuullisuustyöstä. Vastuullisuuden kokonaisuudesta sekä talous-, ympäristö- ja yhteiskuntavastuusta vastaa toimitusjohtaja, toimitusketjusta (tuotevastuu ja logistiikka) ostojohtaja ja sosiaalisesta vastuusta työntekijöiden osalta henkilöstöjohtaja. Johtoryhmä pitää vuosikellon mukaisen säännöllisesti vastuullisuuskatsauksen, jossa tarkistetaan suunnitelmien ja toimenpiteiden eteneminen sekä olennaisuusanalyysin ajantasaisuus.

## TOIMINTAYMPÄRISTÖ VAIKUTTAA VASTUULLISUUSTYÖHÖN

Kiinnitämme erityistä huomiota tavarantoimittajien valintaan, sillä toimitusketjumme kautta vaikutuksemme ulottuu laajalle. Globaalin toimitusketjun vastuullisuutta varmentava toimittajan Amfori BSCI -sitoumus on yksi tapa todentaa vastuullisuutta ja se on osa toimittajien valintakriteereitämme. Hankinnan eettiset ohjeet sisältyvät nykyisin kaikkien uusien tavarantoimittajien kanssa tehtäviin yhteistyösopimuksiin ja olemme jatkaneet hankinnan eettisten ohjeiden lisäämistä osaksi nykyisiä yhteistyösopimuksia.

Koronapandemian takia emme ole viime vuosina pystyneet tekemään tehdas- ja toimittajavierailuja ulkomailla normaaliin tapaan eli arvioimaan toimittajan toimintaa paikan päällä. Tehdasvierailuja jatketaan rajoitteiden päättyessä. Ukrainan sodan takia lopetimme Venäjällä valmistettujen ja venäläisomisteisten yhtiöiden tuotteiden hankinnat helmikuun 2022 lopussa.

# Vastuullinen kauppias

**Teemamme Vastuullinen kauppias kattaa puuilolaisten oman tekemisen lisäksi toimitusketjumme toiminnan niiltä osin kuin pystymme siihen vaikuttamaan. Tilikaudella 2022 olemme jatkaneet edellisenä vuonna aloitettujen toimenpiteiden eteenpäinviemistä.**

Vastuullinen kauppias tarkoittaa Puuilon johdon ja myymälöiden esihenkilöiden lisäksi myös myyjiämme ja muita työntekijöitämme. Haluamme, että vastuullinen ajattelu on luonnollinen osa jokaisen puuilolaisen arkea hänen omassa tehtävässään. Merkittävin vastuullisuusvaikutuksemme syntyy kuitenkin arvoketjun kautta, sillä Puuilo toimii valmistuttajana ja jälleenmyyjänä. Toimitusketjua tarvitaan mukaan vastuullisuustyöhön sekä tuotteiden laadun ja turvallisuuden varmistamiseen. Puuilo on sitoutunut eettiseen toimintaan ja edellyttää samaa kumppaneiltaan.

## Saavutukset ja suunta

### TILIKAUDEN 2022 TOIMENPITEITÄ:

- BSCI:n tai vastaavan sitoumuksen omaavien ulkomaisten toimittajien osuus toimitusketjussamme oli 44 %.
- Hankinnan eettinen ohjeistus on sisällytetty yli 82 % kotimaisista toimittajasopimuksista, joiden vuosiotot ylittävät 100 tuhatta euroa.
- Hankinnan eettisen ohjeistuksen sisältävä sopimusmalli laadittu ulkomaisille toimittajille.
- Tehdasvierailuja ulkomailla ei ole viime vuosina ollut mahdollista tehdä vallitsevasta pandemiatilanteesta johtuen.
- Puuilon osto-organisaatiota on vahvistettu tuotekehitys- ja laatuvaastavalla.
- Helmikuussa lahjoitimme Unicefin kautta 40 tuhatta euroa Ukrainan lapsille.

### TILIKAUDEN 2023 TAVOITTEEMME:

- Lisäämme BSCI:n tai vastaavan sitoumuksen omaavien ulkomaisten toimittajien osuutta toimitusketjussamme, tavoite 80 % tilikaudella 2025.
- Jatkamme tehdasvierailuja ulkomailla.
- Jatkamme Hankinnan eettisen ohjeistuksen sisällyttämistä sopimukseen. Tavoitteenamme on, että tilikauden 2025 loppuun mennessä sopimus sisältyy 80 % sellaisista sopimuksista, joiden vuosiotot ylittävät 50 tuhatta euroa.

## VASTUULLISEMPAA HANKINTAA

Puuilon tuotevalikoima on laaja ja siihen kuuluu yli 30 000 nimikettä. Hintamme ovat tutkitusti kilpailukykyiset. Näiden vahvuuksien säilyttämisen ja kehittämisen edellytys on asianmukainen toimitusketju, jonka avulla tuotteet saadaan asiakkaiden ulottuville. Toimittajien ja yhteistyökumppaneiden valinta on vastuullisuustyössämme avainasemassa. Tilikauden 2022 lopussa toimittajia oli ketjussamme noin 700 kpl. Haluamme kehittää toimintaamme toimittajiemme ja kumppaneidemme kanssa pitkäjänteisesti. Jos omasta tai toimitusketjumme toiminnasta löytyy epäkohtia, kannustamme raportoimaan niistä. Kannamme vastuumme tutkimalla tilanteet ja tekemällä korjaavia toimenpiteitä yhteistyössä toimitusketjun muiden osapuolten kanssa.

Edellytämme toimittajiemme ja yhteistyökumppaneidemme sitoutuvan edistämään vastuullisuutta kanssamme. Puuilo on sitoutunut Amfori BSCI:n eettisiin toimintaperiaatteisiin ja siten noudattaa YK Global Compact -yritysvastuualoitteen periaatteita sekä OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeita. Lakien ja säädösten noudattamisen lisäksi edellytämme toimittajiltamme ja kumppaneiltamme samaa tai vastaavaa lähestymistapaa sekä kannustamme heitä proaktiiviseen vastuullisen tuotannon ja valikoiman kehittämiseen. Liityimme Amfori BSCI-järjestelmään ja sitouduimme sen toimintaperiaatteisiin tilikaudella 2021. Tilikauden 2022 aikana BSCI:n tai vastaavan sitoumuksen omaavien ulkomaisten toimittajien osuus toimitusketjussamme on ollut noin 44 %. Näiltä toimittajilta tehtyjen hankintojen osuus Puuilon ulkomaisista ostoista oli noin 70 %. Vuonna 2023 jatkamme Amfori BSCI:n tai vastaavan sitoumuksen omaavien ulkomaisten toimittajien osuuden nostamista toimintaketjussamme. Tavoitteemme on 80 % tilikauden 2025 loppuun mennessä.





Puilo on sitoutunut vastuulliseen hankintaan. Peruseriaatteet ja odotukset toimittajille löytyvät Hankinnan eettisestä ohjeistuksesta (Supplier Code of Conduct), joka on luettavissa verkkosivuillamme puilo.fi. Sitoumus on liitetty kaikkiin kevään 2021 jälkeen tehtyihin tai uusittuihin suomalaisten toimittajien yhteistyösopimuksiin. Tilikauden 2022 lopussa sitoumuksen piirissä oli 82 % niistä Puuilon aktiivisista suomalaisista toimittajista, joiden vuosiotot ylittävät 100 tuhatta euroa. Näiden toimittajien osuus vastasi noin 70 % kotimaan tavarahankinnoista. Vuonna 2023 laajennamme tavoitteemme koskemaan kotimaan tavarantoimittajia, joiden vuosiotot ylittävät 50 tuhatta euroa. Hankinnan eettisen ohjeistuksen sisältävä sopimusmalli on laadittu myös ulkomaisille toimittajille.

Tuotteiden laadun varmistamme ensisijaisesti huolellisella toimittajavalinnalla, johon kuuluu muun muassa toimittajien tuoteturvallisuus- ja laatu dokumentaation sekä asiakasreferenssien läpikäynti. Lisäksi testaamme ja tarkistamme maahantuomiemme tuotteiden mallikappaleet sekä valtaosan tuotteista ennen niiden jakelua Suomessa. Tuotelaatua parantaaksemme olemme tilikaudella 2022 vahvistaneet osto-organisaatiotamme tuotekehitys- ja laatuvarustavalla.

## EDISTIMME EETTISTÄ LIIKETOIMINTAA

Puilo on sitoutunut noudattamaan eettisiä toimintatapoja myös sisäisesti. Tilikauden 2022 aikana laadimme kirjallisen Puuilon Sisäinen eettisen ohjeistuksen ja viestimme siitä henkilökunnallemme.

Puuilon verkkosivuilla on kaikille avoin Whistleblowing-ilmoituskanava. Kanavan kautta voi nimettömänä ilmoittaa Puilo johdolle hankinnan eettisten ohjeiden rikkomisesta, esimerkiksi korruptiosta tai muusta epäeettisestä käytöksestä tai tällaisesta epäilystä. Johdon asettama ryhmä käsittelee ilmoitukset, tekee korjaavat toimenpiteet ja tiedottaa ratkaisusta ilmoittajalle. Tilikaudella 2022 ilmoituksia tuli

13 (20). Kaikki ilmoitukset koskivat sisäisiä, paikallisia työjärjestelyjä. Ilmoitukset selvitettiin prosessin mukaisesti eikä varsinaisia rikkomuksia tai vakavia huolenaiheita tullut ilmi.

Koronapandemian takia emme viime vuosina ole pystyneet tekemään tehdas- ja toimittajavierailuja ulkomailla, mutta näitä tullaan jatkamaan tilikaudella 2023.

Osoittaaksemme tukemme Ukrainalle, lopetimme tuotteiden hankinnan venäläisiltä tai venäläisomisteisilta yhtiöiltä helmikuussa 2022 ja lahjoitimme Unicefin kautta 40 tuhatta euroa Ukrainan lapsille.

”

***Haluamme, että  
vastuullinen ajattelu  
on luonnollinen osa  
jokaisen puuilolaisen  
arkea hänen omassa  
tehtävässään.***

# Hyvä työpaikka

Vahva ja kestävä kasvu on mahdollista vain osaavan, motivoituneen henkilöstön tekemänä. Siksi Puuilo haluaa olla hyvä työpaikka.

Yksi vastuullisuutemme kolmesta painopistealueesta on henkilöstömme: haluamme olla hyvä työpaikka, johon halutaan sitoutua. Puuilossa on selkeäksi muodostunut yrityskulttuuri, joka edustaa arvojamme. Nämä periaatteet ovat olleet läsnä Puuilon arjessa jo vuosien ajan. Tilikauden 2022 aikana olemme yhdessä henkilökunnan kanssa kirkastaneet yhteiset periaatteemme ja sen pohjalta kirjoittaneet auki Puuilon arvot. Nämä arvot ohjaavat tekemistämme arjessa ja luovat toiminnallemme raamit.



***Nämä arvot ohjaavat tekemistämme arjessa ja luovat toiminnallemme raamit.***

## Saavutukset ja suunta

### TILIKAUDEN 2022 TOIMENPITEITÄ:

- Tilikauden 2022 aikana olemme yhdessä henkilöstön kanssa kirkastaneet yhteiset periaatteemme ja sen pohjalta kirjoittaneet auki Puuilon arvot.
- Puuilon sisäinen eettinen ohjeistus on laadittu ja viestitty henkilöstölle.
- Johdon ja henkilöstön säännöllistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä on lisätty muun muassa yhteistoimintaneuvottelukuntatyötä kehittämällä sekä lisäämällä tiimien sisäistä yhteistyötä koko organisaatiossa.
- Tilikaudella 2022 on otettu käyttöön uusi perehdytysmalli ja aloitettu perehdyttäjien koulutukset. Lisäksi jatkettu esihenkilöiden johtamiskoulutuksia ja työturvallisuuskoulutuksia.
- Suunnitelman mukaisesti on jatkettu ensisijaisesti kokoaikaisen työsopimusten tarjoamista.
- Tilikauden aikana on päätetty uudesta osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä, jota on tarjottu laajasti yhtiön avainhenkilöille. Lisäksi maksoimme erillistä myyntibonusta isolle osalle myymälähenkilökuntaa viime kesän hyvästä myynnin kehityksestä.
- Työntekijöiden hyvinvointiin on panostettu ottamalla käyttöön koko henkilöstölle tarjottava työhyvinvointietu, jolla henkilöstö voi ostaa haluamiaan liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja.
- Olemme tehneet edellisvuosien tapaan työtyytyväisyystutkimuksen. Tutkimuksen mukaan olemme kaupan alan keskiarvossa.

### TILIKAUDEN 2023 TAVOITTEEMME:

- Jatkamme tilikaudella 2022 laadittujen arvojen viestintää henkilöstölle ja implementointia organisaatiossamme.
- Jatkamme sisäisen eettisen ohjeistuksen implementointia organisaatiossamme.
- Jatkamme henkilöstön ja erityisesti esihenkilöiden kouluttamista, tavoitteena erinomainen johtaminen ja turvallinen työympäristö.
- Jatkamme työturvallisuuskoulutuksia ja mittaamme tapaturmataajuutta vähentääksemme tapaturmia.
- Jatkamme ensisijaisesti kokoaikaisen työsopimusten tarjoamista.
- Jatkamme jo nyt hyvällä tasolla olevaa työnantajatekemistä ja myönteisen työnantajakuvan rakentamista.
- Teemme vuosittaisen työtyytyväisyystutkimuksen.



## Puuilon arvot

### OMALEIMAISUUS

Kukin meistä taaplaa omalla tyylillään, ja siinä on hirveästi voimaa. Olemme iloisesti erilainen, ja jokainen puuilolainenkin saa olla ihan juuri oma itsensä. Koska silloin syntyy parasta jälkeä ja tulosta.

### SÄÄSTELIÄISYYS

No se on sitä, että rahaa ei käytetä turhaan. Emme me, eivätkä varsinkaan meidän asiakkaat. Niin paitsi jos se tuo iloa ja hyötyä. Mikä toisaalta ei ole turhaa.

### PÄÄTTÄVÄISYYS

Rohkea rokan syö, ja onni suosii rohkeaa, ja mitä näitä on. Me asetamme riman korkealle ja rakennamme priimaa ja korkealle. Ei meidän asiakkaatkaan meiltä asioita osta ”kokeillakseen” vaan tehdäkseen. Näin kasvamme yhdessä ihmisinä ja yrityksenä.

### ILO

Nimikin sen sanoo, että meidän kaupoissa pitää olla kiva ja helppo käydä ja että saa ihan jopa vähän iloita seuraavasta käynnistä. Ilo alkaa meistä itsestämme ja halustamme tehdä tätä hommaa. Mitä synkempää on ympärillä, sitä tärkeämpää meille on mahdollisuus tartuttaa toisiimme hyvää mieltä ja myötätuntoa.

### KUNNOLLISUUS

Meille on tärkeää, että joka päätöksen takana voidaan seistä, ja seistäänkin. Ja vieläpä missä tahansa. Ja se taas tarkoittaa, että päätöksiä, niin pieniä kuin vähän isompiakin, katsotaan huomista pidemmällä aikajänteellä. Se koskee ympäristöä ja yhteiskuntaa niin kuin omia ihmisiämmekin. Toisin sanoen, pidetään kiinni näistä meidän arvoista.





Esihenkilöillä on johtamistyössään suuri vastuu, jonka kantamista edesautamme koulutuksilla ja valmennuksilla. Tuemme koko henkilöstöämme oppimisessa ja urakehityksessä, tarjoamme turvalliset työolosuhteet ja rehdit työehdot sekä kohtelemme kaikkia tasa-arvoisesti. Johdon ja henkilöstön säännöllistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä on lisätty muun muassa yhteistoimintaneuvottelukunnan kokoonpanoa laajentamalla ja neuvottelukunnan tapaamisia tihentämällä. Lisäksi tiimien sisäistä yhteistyötä on lisätty säännöllisillä viiko- ja kuukausipalavereilla koko organisaatiossa.

Haluamme, että työntekijämme ovat motivoituneita ja osaavia. Siksi panostamme paljon työsuhteiden pysyvyyteen. Lähes 80 prosenttia työsuhteistamme on vakituisia ja kokoaikaisia. Tavoitteenamme on pitää sama taso myös jatkossa, koska osaaminen karttuu parhaiten pysyvissä työsuhteissa. Tuotevalikoimamme on laaja ja se sisältää myös erikoisempia työkaluja ja tarvikkeita. Kokenut henkilökunta takaa sen, että pystymme palvelemaan asiakkaita paremmin. Tavoittemme on olla kaupan alan paras ja halutuin työnantaja. Tähän on vielä matkaa, mutta teemme järjestelmällisesti työtä sen eteen ja mittaamme tuloksia vuosittaisella henkilöstötyytyväisyyskyselyllä. Vuoden 2022 lopussa tehdyn henkilöstökyselyn mukaan olemme kaupan alan keskiarvossa. Työntekijöiden saamisessa pärjäämme hyvin, eikä siinä ole haasteita ajoittaista pääkaupunkiseudun rekrytointitilannetta lukuun ottamatta. Puuilon strategia ja arvot on viestitty henkilöstölle niin, että jokainen voisi kohdata ja tunnistaa ne omassa työssään. Uskomme myös tämän vaikuttavan henkilöstötyytyväisyyteen.

Maksamme kaikille työntekijöillemme vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa, työntekijöillä on täysi järjestäytymisvapaus, ja kaikille henkilöstöryhmille on valittu heitä edustavat luottamushenkilöt. Lisäksi maksoimme erillistä myyntibonusta isolle osalle myymälähenkilökuntaa viime kesän hyvästä myynnin kehityksestä.

Tilikauden 2022 lopussa meillä oli 693 (663) työntekijää kokoajaksi muutettuna. Tilikaudella 2022 avasimme kolme uutta myymälää ja henkilöstömäärä kasvaa jatkuvasti ketjun laajenemisen myötä.

## TYÖTERVEYS, TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURVALLISUUS

Henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista edistämme panostamalla erinomaiseen esihenkilötyöhön, työturvallisuuteen, henkilöstön osaamiseen sekä arkisen työn sujuvuuteen ja kohtuulliseen työkuormaan. Lisäksi tarjoamme työntekijöillemme sairaanhoitotasaisen työterveyshuollon. Kumppanimme Terveystalon kanssa käytämme toimivaa yhteistyömallia, jossa yhteisillä tavoitteilla ja niiden toteutumisen seurannalla tartumme jo ennalta ehkäisevästi terveyteen liittyviin kysymyksiin. Käytössämme on varhaisen tuen malli sekä kevenetyn ja korvaavan työn malli erilaisiin terveyshaasteisiin.

Työntekijöiden hyvinvointiin on panostettu myös ottamalla käyttöön koko henkilöstölle tarjottava työhyvinvointietu, jolla henkilöstö voi ostaa haluamiaan liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja.

Kaikki työntekijämme suorittavat vuosittain Puuilon työturvallisuuskoulutuksen. Se on myös osa uusien työntekijöiden perehdytystä. Seuraamme tiiviisti työturvallisuuden toteutumista työsuojelutoimikunnassamme, jonka tehtävänä on edistää turvallisuusasioita aktiivisesti arjessa esihenkilöiden tukena. Mittaamme järjestelmällisesti tapaturmataajuutta. Henkilöstömme tekee sisäisen ilmoitusjärjestelmämme kautta vaaratilanteista ja läheltä piti -tilanteista ilmoitukset, jotka esihenkilö käsittelee. Työsuojelutoimikunta seuraa ilmoitusten määriä ja toimenpiteitä. Järjestelmästä on nähtävissä myös vaarojen ja riskien kartoitukset sekä työsuojelun toimintaohjelma.

## OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA SEURANTA

Kasvamme vahvasti ja puuilolaisia palkataan vuosittain 3–4 uuteen myymälään. Vuonna 2022 jatkoimme perehdyttämisen laadun parantamista ja tästä saimme kiitosta myös henkilöstötutkimuksessa. Olemme nimenneet kaikkiin myymälöihin omat perehdyttäjät, jotka saavat tehtävänsä valmennuksen. Perehdytys sisältää kaupallisia osioita, työturvallisuuskoulutuksen sekä valmennuksen Puuilon strategiaan, tavoitteisiin ja käytäntöihin muun muassa häiriötilanteissa, kuten kiusaamisen tai epäasiallisen käytöksen kohdalla. Jokainen puuilolainen suorittaa koulutuksen osana perehdytystä ja tietää, miten Puuilolla toimitaan eri tilanteissa.

Johtamisosaamisessa pyrimme pyrimme erinomaiseen johtamisen tasoon ja siksi valmennamme esihenkilöitä jatkuvasti. Toteutamme koulutuksia sekä paikan päällä että verkossa. Tilikaudella 2022 olemme jatkaneet edellisenä vuonna lanseerattuja, kattavia esihenkilövalmennuksia ja laajentaneet niiden kohderyhmää. Osaamisen kehittämiseen panostamme säännöllisellä vuorovaikutuksella. Esihenkilö arvioi henkilöiden suoriutumista ja osaamista säännöllisissä johtamiskeskusteluissa sekä vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

## TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Puuilon tavoitteena on olla menestyvä yritys, jonka kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet onnistua ja kehittyä työssään. Tätä työtä raamittaa Puuilon tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja henkilöstön kehittämissuunnitelma. Tavoitteenamme on olla työyhteisö, jossa työntekijät kohtelevat toisiaan tasavertaisesti ja tasapuolisesti. Vastuunamme on pyrkiä huomioimaan kaikkien tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu niin päivittäisessä toiminnassa kuin päätöksenteossa. Ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan,

vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Meillä on toimintamallit kiusaamiseen, häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseen.

Puuilossa on käytössä Whistleblowing-kanava, jonne toimintaperiaatteiden vastaisista tapauksista tai niiden epäilyistä voi kuka tahansa ilmoittaa nimettömänä. Ilmoittaja saa tiedon käsittelystä ja toimenpiteistä ilmoituksen pohjalta. Vuonna 2022 ilmoituksia tuli 13 (20). Kaikki ilmoitukset koskivat sisäisiä, paikallisia työjärjestelyjä. Ilmoitukset selvitettiin prosessin mukaisesti eikä varsinaisia rikkomuksia tai vakavia huolenaiheita tullut ilmi.

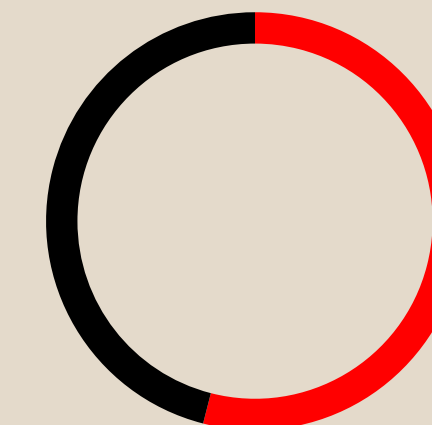
Henkilöstöjohtamisen käytännöistä vastaa HR-toiminto ja sitä ohjaava henkilöstöjohtaja, joka on Puuilon johtoryhmän jäsen. Painotamme yhteistyötä ja avointa keskustelua niin esihenkilöiden kuin henkilöstön edustajien kanssa. Yhteistyö on tiivistä ja sisältää muodollisten kokousten ohella paljon vapaamuotoista keskustelua ja pohdintaa. Suuri painotus on sisäisellä viestinnällä, jota tehdään verkossa aktiivisesti ja johon kaikilla puuilolaisilla on mahdollisuus osallistua.

### HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

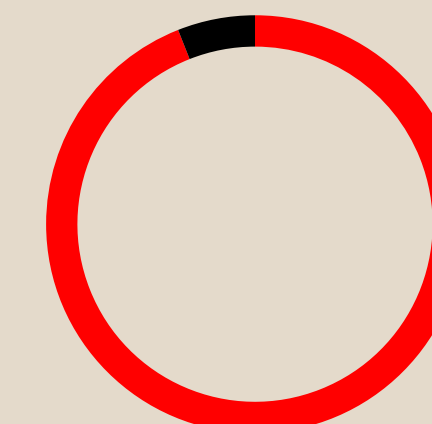
**693** (663)

**kokoaikaisiksi muutettuna**

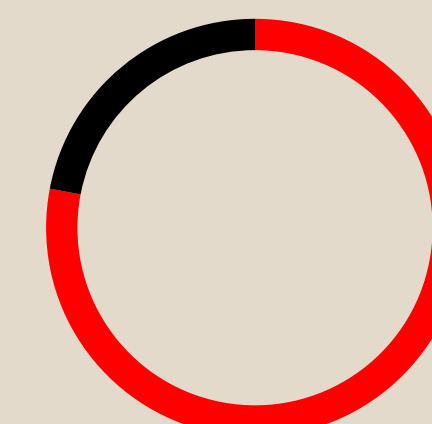
## HENKILÖSTÖ 31.1.2023



■ Naisia 54 % ■ Miehiä 46 % ■ Muu 0 %



■ Vakituisia työsuhteita 94 %  
■ Määräaikaisia työsuhteita 6 %



■ Kokoaikaisia työsuhteita 78 %  
■ Osa-aikaisia työsuhteita 22 %

\* Koskee toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.

Luvut ovat keskimääräisiä lukuja tilikaudelta 2022.



CASE

## OSAAVA JA MOTIVOITUNUT HENKILÖSTÖ ON PARAS KILPAILUETU

Kasvamme vahvasti ja uusia puuilolaisia palkataan vuosittain jopa viiteen uuteen myymälään. Kahden viimeisen vuoden olemme panostaneet merkittävästi perehdyttämiseen ja sen parantamiseen.

Kehitimme perehdytysprosessiamme nimeämällä jokaiseen myymäläämme vähintään kaksi perehdyttäjää. Kaikki yli 70 perehdyttäjäämme suorittivat liiketoiminnan ammattitutkinnosta perehdytyksen ja työnopastamisen osatutkinnon, joka järjestettiin yhteistyössä Taitotalon kanssa. Tutkinto suoritetaan työn ohessa ja opiskelijat pääsevät viemään oppimansa aidosti käytäntöön. Perehdytyksen ja työnopastamisen osatutkinnon lisäksi koulutamme ja valmennamme sisäisesti kaikki perehdyttäjät Puuilon omaan perehdytysprosessiin. Järjestämme myös vuosittaiset perehdytyksen kehityspäivät, missä osallistamme perehdyttäjämme kehittämään toimintaamme ja perehdytystä.

Tavoitteenamme on olla kaupan alan paras ja halutuin työnantaja, ja sen mahdollistaa ainoastaan osaava ja motivoitunut henkilöstö. Laadukas perehdytys takaa hyvän startin työsuhteelle sekä vaikuttaa koko työnantajamielikuvaan ja tästä syystä haluamme tavoitteellisesti kasvattaa perehdytysosaamista. Perehdytyksestä meillä vastaa perehdyttäjä yhteistyössä toimipaikan esihenkilöiden kanssa. Työntekijöiltä kerätyn palautteen mukaan perehdyttäminen on Puuilossa erinomaisella tasolla ja antaa mainiot lähtökohdat uudelle työntekijälle onnistua tehtävässään. Perehdyttäjämme kokivat heille suunnatun koulutuskokonaisuuden lisäävän ammatillista osaamista sekä ymmärrystä perehdytyksen merkityksestä. Lisäksi monet osatutkinnon suorittaneista perehdyttäjistä halusivat edelleen kehittää omaa osaamistaan ja hakeutuivat PuuiloOpistoon suorittamaan kokonaista ammattitutkintoa.

Haluamme tarjota henkilöstöllemme erilaisia mahdollisuuksia opiskella työn ohessa sillä ihmisillä on toimenkuvasta riippumatta usein halu kehittää osaamistaan. Tulevaisuudessa tarkoituksenamme on edelleen laajentaa koulutustarjontaamme, jotta voimme tukea eri tehtävissä työskentelevien ihmisten ammatillista osaamista. PuuiloOpiston lisäksi tarjoamme henkilökunnallemme sisäisiä ja ulkoisia koulutuksia jotta ihmisillä on mahdollisuus kehittyä tehtävässään. Perehdytyksen lisäksi panostamme tällä hetkellä johtamisosaamiseen tarjoamalla erilaisia valmennuksia sekä selkeän urapolun vaativampiin tehtäviin. Kaupan alan tärkein voimavara ovat ihmiset, ja työhyvinvoinnin ja sitoutumisen kannalta esihenkilön rooli arjessa on merkittävä. Tavoitteenamme onkin, että Puuilossa on kaupan alan parasta esihenkilötyötä.

### Mikä on PuuiloOpisto?

PuuiloOpisto on puuilolaisille suunniteltu ja rakennettu osaamisen kehittämisen paikka. Se tarjoaa Puuilossa työskenteleville työntekijöille mahdollisuuden kehittää omaa ammatillista osaamistaan ja antaa valmiudet edetä vaativampiin tehtäviin. PuuiloOpiston yhteistyökumppanina toimii Taitotalo.

### PuuiloOpistossa on tarjolla seuraavat koulutusohjelmat:

- Liiketoiminnan perustutkinto
- Liiketoiminnan ammattitutkinto
- Lähiesimiestyön ammattitutkinto
- Liiketoiminnan erikoistutkinto
- Perehdytys ja työnopastaminen, osatutkinto

## URATARINOITA PUUILOLLA

### Täysi kymppi

**Nenne Pesonen** on toiminut viimeiset kaksi vuotta kassan pääkäyttäjän roolissa. Hän seuraa työparinsa kanssa myymälöiden maksuliikennettä ja varmistaa, ettei väärinkäytöksiä tapahdu. Työhön sisältyy myös paljon raportointia sekä muita yksittäisiä työtehtäviä tunnusten ylläpitämisestä aina vaakuutusilmoituksiin. Nennellä tulee tänä vuonna täyteen 10 vuotta Puuilossa.



**Nenne Pesonen**  
Kassan pääkäyttäjä

*”Aloitin vuonna 2013 syksyllä Puuilon Hämeenlinnan myymälässä, jossa sain ensimmäiseksi työtehtäväkseni laittaa hyllynpäätyyn myyntiin eri värisiä laukkuja.*

*Tuohon aikaan osa tilauksista lähetettiin vielä faxilla toimittajalle. Hämeenlinnan myymälässä työskentelin muutamia vuosia, kunnes päätin muuttaa pääkaupunkiseudulle, jossa jatkoin työsuhdettani Vantaan Puuilossa. Vantaalla pääsin heti tuuraamaan meidän verkkokaupan työntekijää muutamaksi viikoksi, joten verkkokaupan toiminta tuli hyvin tutuksi. Hieman myöhemmin aloitin Järvenpään Puuilossa myynnin tuen roolissa. Tässä roolissa sain olla muutaman vuoden, kunnes pääsin nykyiseen työhöni Ketjun tukeen kassan pääkäyttäjäksi. Kymmenen vuotta kestäneeseen Puuilo polkuun on mahtunut paljon. Puuilo on tuntunut aina turvalliselta työpaikalta olla töissä ja todistetusti täällä pääsee etenemään työtä tekemällä. Tällä hetkellä teen sellaista työtä, jossa saan olla oma itseni ja josta oikeasti pidän!*

*Olen myös nykyisen työnkuvani puolesta päässyt näkemään paljon eri kaupunkien Puuiloja ja Puuilolaisia, mikä on ollut mahtavaa! Olen tutustunut Puuilossa ihan mielettömiin ihmisiin, joilta olen oppinut todella paljon. Osaa heistä voinkin kutsua nykyään ystäviksi.”*

### Myymäläpäälliköstä valmentajaksi

**Noora Aaltonen** toimii HRD Managerina Puuilon HR:ssä. Nooran tehtäviin kuuluu henkilöstön osaamisen kehittäminen ja perehdytys, rekrytoinnin kehittäminen ja ohjaus, sekä työnantajamielikuvan kehittäminen.

*”Aloitin Puuilossa myymäläpäällikkönä syksyllä 2019. Hakeuduin Puuiloon töihin, sillä minua kiehtoi monipuolinen valikoima sekä hieman erilainen kaupallinen ote muihin kauppaketjuihin verrattuna. Olen koulutukseltani artemoni restauroija, joten työkalut ja tee-se-itse valikoima vetivät minua luonnollisesti puoleensa. Puuilossa myymäläpäällikön työ on erittäin monipuolinen ja vastuullinen tehtävä, jossa omaa yksikköään pääsee johtamaan hyvin kauppiasmaisella otteella. Tärkeintä toki on osaava ja motivoitunut henkilökunta, joka mahdollistaa Puuilon menestyksen ja kasvun myös jatkossa. Tällä hetkellä työskentelen Puuilossa HRD-managerina ja pääsen tässä roolissa kehittämään kasvavan yhtiön toimintatapoja sekä rakentamaan perustaa, joka tukee kasvustrategiaamme.”*

Noora siirtyi Puuilon HR:ään myymäläpäällikön roolista.

*”Olin jo pitkään haaveillut, että haluaisin hyödyntää omaa esihenkilöosaamistani laajemmin. Esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus henkilöstön hyvinvointiin, joka on suoraan yhteydessä muihin liiketoiminnan kannalta tärkeisiin tunnuslukuihin. Päädyin hakemaan HR-harjoittelijaksi puolen vuoden harjoitteluun, sillä halusin olla osana kehittämässä Puuilon toimintatapoja ja työhyvinvointia. Harjoittelun ansiosta opin*

*laaja-alaisesti eri HR-toiminnoista sekä pääsin osallistumaan esihenkilöille suunnattuun valmennukseen valmentajan roolista käsin. Silloin viimeistään tiesin, että haluan tehdä työtä HR:n parissa. Harjoitteluni jälkeen sain paikan HR-tiimistä HR-asiantuntijana, missä pääsin hyödyntämään omaa esihenkilöosaamistani sekä kehittämään toimintoja tiiviissä yhteistyössä myyntiorganisaation ja myymälöiden kanssa. Vuoden alusta olen työskennellyt HRD-managerina ja pääsen työssäni monipuolisesti kehittämään kokohenkilöstön osaamista, rekrytointia, perehdytystä ja paljon muuta. Lisäksi saan päivittäin tarjota tukea ja tehdä yhteistyötä myymäläpäälliköiden ja myyjijämme kanssa.”*

*”Parasta työssäni on ehdottomasti upea tiimi ja Puuilon mutkaton toimintakulttuuri. Asioiden kehittäminen ja päättäminen on helppoa, kun ilmapiiri on avoin ja byrokratia vähäistä. Oma tiimini sisältää paljon ammatillista osaamista, jota jaamme aktiivisesti keskuudessamme. Näiden lisäksi saan edelleen päivittäin työskennellä lähellä minulle rakasta myymäläkenttää, vaikkakin hieman eri vinkkelistä. Antoisinta omassa työssäni on se, että voin omalla osaamisellani ja työpanoksellani vaikuttaa koko henkilöstön hyvinvointiin ja että saan olla osana Puuilon mahtavaa kasvutarinaa.”*



**Noora Aaltonen**  
HRD Manager

# Kestävämpi kuluttaminen

**Puulo tahtoo toimia resurssiviisaasti ja varmistaa, että meillä on puhdas, elinkelpoinen ympäristö ja resursseja käytettävissä myös tulevaisuudessa. Siksi olemme määritelleet kestävämmän kuluttamisen yhdeksi vastuullisuustyömme kolmesta pääpainopistealueesta.**

Kestävämpi kuluttaminen tarkoittaa meille oman toiminnan ja toimitusketjun kuluttamisen ja ympäristötehokkuuden tarkkailua ja muokkaamista kestävään suuntaan niiltä osin, mihin itse voimme vaikuttaa. Se tarkoittaa muun muassa sitä, että valitsemme logistiikkakumppanimme huolella, kiinnitämme enemmän huomiota energiatehokkuuteen ja hiilijalanjälkeen. Näemme tuotteiden laadun osana kestävämpää kuluttamista: kun tuotteet kestävät käyttöä ja asiakkaat ovat niihin tyytyväisiä, vähenevät palautukset ja sitä kautta kuljetukset ja jätteen määrä. Tämä puolestaan vaikuttaa suotuisasti ympäristön kuormitukseen. Olemme viimeisten vuosien aikana kiinnittäneet entistä enemmän huomiota jätetuottoon ja uusiutuvaan energiaan. Ympäristövastuuta johtaa Puuilolla toimitusjohtaja yhdessä ostojohtajan ja myyntijohtajan kanssa. Toimitusjohtaja vastaa muun muassa kiinteistöjen energiatehokkuuden parantamisesta.

## Saavutukset ja suunta

### TILIKAUDEN 2022 TOIMENPITEITÄ:

- Olemme rakentaneet yhdessä yhteistyökumppanimme kanssa mittariston Puuilon hallinnassa olevien maa-, meri- ja lentokuljetusten kasvihuonepäästöjen mittaamiseen.
- Puuilon itse hankkima sähköstä 100 % on peräisin uusiutuvista energialähteistä.
- Energiatehokkuutta on parannettu siirtymällä LED-valoihin useassa myymälässä.
- Olemme vähentäneet sähkönkulutusta vertailukelpoisesti 2 %.
- Selvitetty vaihtoehtoja asentaa sähköautojen latauspisteitä Puuilon myymälöiden yhteyteen ja päätetty toteuttaa ne yhteistyökumppanin välityksellä.
- Kolme uutta aurinkovoimalaa Puuilon myymälöihin.
- Puuilon vertailukelpoinen kierrätysaste nousi ja oli 69 % (68 %).

### TILIKAUDEN 2023 TAVOITTEEMME:

- Jatkamme logistiikkakumppanimme kanssa kuljetusten ilmastovaikutusten arviointia ja mitattavuuden kehittämistä.
- Parannamme energiatehokkuutta edelleen muun muassa jatkamalla valaisinremontteja.
- Vähennämme edelleen sähkönkulutusta vertailukelpoisesti.
- Yhteistyökumppanimme tulee vuoden 2023 aikana avaamaan tuulisähköllä toimivia suurteholatausasemia Puuilon myymälöiden yhteyteen.
- Kuusi uutta aurinkovoimalaa Puuilon myymälöihin.
- Kehitämme jätteiden käsittelyä ja lajittelua ja parannamme kierrätysastetta: tavoite vähintään 73 % tilikaudella 2025.



Myyntijohtajan vastuulla on muun muassa jätteiden kierrätysasteen ja energiankäytön parantaminen. Puuiloon on palkattu kiinteistö-päällikkö, jonka tehtäviin kuuluu myös edellä mainitut tehtävät. Ostaja puolestaan vastaa toimitusketjujen ja logistiikan vastuullisuudesta. Olennaisuusmatriisin ajantasaisuutta ja vastuullisuustyön etenemistä käydään läpi säännöllisesti johtoryhmän kokouksissa.

## JÄTETUOTON HIILINEUTRAALIUS

Tilikaudella 2022 jatkoimme jätetuoton kierrätysasteen sekä sen hiilijalanjäljen seuranta ja hallintaa. Sekajätteen määrää pystyttiin pienentämään lisäämällä muovin ja energiajakeen lajittelua. Jätetuottoa mitataan siten, että myymäläpäälliköt voivat seurata sekä myymäläkohtaisia että koko ketjun jätetuottoa. Henkilökuntaa koulutetaan

entistä laadukkaampaan lajitteluun. Jätehuollon välineistöä uusitaan säännöllisesti ja lisätään tarpeen mukaan.

Puuilon jätehuolto on hiilineutraali. Kompensoimme aiheuttamamme hiilidioksidipäästöt hankkimalla pysyviä hiilinieluja metsittämällä jätehuollon kumppanin kanssa. Pyrimme myös parantamaan tuottamiemme jättejakeiden uudelleenkäyttöä. Tilikaudella 2022 vertailukelpoinen jätetuotto oli 1 156 tonnia (1 213) ja kierrätysaste 69 % (68 %). Tavoittemme on nostaa kierrätysaste vähintään 73 %:iin tilikauden 2025 loppuun mennessä sekä hidastaa jätteiden kokonaismäärän ja hiilijalanjäljen kasvua vuosittain. Tavoitteen saavuttamiseksi henki-löstölle tarjotaan koulutusta kierrätyksestä.

## JÄTTEIDEN KIERRÄTYSASTE JA SUHTEUTETTU MUUTOS

Tilikauden aikana avattu 3 myymälää

### KIERRÄTYSASTE

**69 %**

### JÄTTEIDEN KOKONAISMÄÄRÄ

**1 156**

**TONNIA**

(muutos -5 % vrt 2021)

### HIILIJALANJÄKI

**20,3**

**TONNIA**

(muutos -18 % vrt 2021)

Tavoitteena on nostaa kierrätysaste vähintään 73 %:iin sekä hidastaa jätteiden kokonaismäärän sekä hiilijalanjäljen kasvua vuosittain.



## SÄHKÖ UUSIUTUVISTA ENERGIALÄHTEISTÄ

Puuilon itse hankkima sähköstä 100 % on peräisin uusiutuvista energialähteistä. Sähkönhankintaa keskitetään Puuilon omaan hankintaan parantaaksemme kulutuksen mitattavuutta sekä hankinnan ja käytön vastuullisuutta. Siirrämme vanhoja sopimuksia tulevana vuosina mahdollisuuksien mukaan Puuilon omaan hankintaan. Kaikissa uusissa kohteissa Puuilo vastaa itse sopimuksista, jolloin niitä voidaan myös itse mitata. Tilikaudella 2022 olemme parantaneet kulutuksen mitattavuutta ja asettaneet vertailukelpoisen kulutustavoitteen lähivuosille. Teemme energiakatselmuksen ja suunnitelman energian käytön vähentämiseksi määräajoin. Edellinen katselmus on tehty vuonna 2019, seuraava katselmus tullaan tekemään vuoden 2023 aikana.

Tilikaudella 2022 avasimme kolme uutta myymälää (neljä myymälää vuonna 2021), jolloin myös kokonaisenergiankulutus kasvoi. Olemme kuitenkin onnistuneet laskemaan vertailukelpoista sähkönkulutustamme ja vuonna 2022 vertailtavissa oleva sähkönkulutus laski 81 653 kWh (64 385 kWh) eli noin 2 % (-2 % tilikaudella 2021). Sähkönkulutusta on pystytty vähentämään siirtymällä LED-valoihin useammassa myymälässä sekä optimoimalla energiankulutusta. Lisäksi olemme ottaneet käyttöön aurinkovoimaloita useammassa myymälässä.

Yli puolet Puuilon myymälöistä on rakennettu korkeintaan viisi vuotta sitten. Tällöin niiden kiinteistötekniikka on jo lähtökohtaisesti ajan tasalla ja energiatehokasta. Tilikaudella 2022 olemme ottaneet käyttöön kolme uutta aurinkovoimalaa. Alkaneella tilikaudella otamme käyttöön kuusi uutta aurinkovoimalaa ja parannamme energiatehokkuutta entisestään. Päättyneellä tilikaudella teimme kartoituksen asiakaskäyttöön tulevien sähköautojen latauspisteiden rakentamisesta Puuilon myymälöiden parkkipaikoille. Yhteistyökumppanimme tulee vuoden 2023 aikana avaamaan tuulisähköllä toimivia suurteholatausasemia Puuilon myymälöiden yhteyteen, jolloin sähköauton lataus onnistuu jatkossa helposti ostosreissun yhteydessä.

## TUOTTEIDEN LAATU

Vastuullisuustyö kehittää kaikkia liiketoiminnan osa-alueita: se kannustaa panostamaan myös tuotteiden laatuun. Laadukkaampien ja vastuullisemmin tuotettujen tuotteiden myötä myös asiakastytyväisyytemme kasvaa. Tuotteiden laadun varmistamme ensisijaisesti huolellisella toimittajavalinnalla, johon kuuluu muun muassa toimittajien tuoteturvallisuus- ja laatudokumentaation sekä asiakasreferenssien läpikäynti. Lisäksi testaamme ja tarkistamme maahantuomiemme tuotteiden mallikappaleet sekä valtaosan tuotteista ennen niiden jakelua Suomessa. Haluamme tuotteidemme olevan laadultaan sellaisia, että Puuilon työntekijät haluavat niitä itsekkin käyttää. Tuotteiden kestävyys on myös Puuilon omien tuotemerkkien periaate. Tuoterekламаatioiden vähentäminen pienentää myös niistä aiheutuvia kuljetuspäästöjä ja jätemäärää ja sitä kautta ympäristön kuormitusta. Tuotelaatua parantaaksemme olemme tilikaudella 2022 vahvistaneet osto-organisaatiotamme tuotekehitys- ja laatuvaastavalla.

## KESTÄVÄ LOGISTIikka

Puuilo kuljettaa tuotteitaan myymälöihinsä ympäri Suomea, joten logistiikalla on toiminnassamme merkittävä ympäristövaikutus. Tästä syystä myös logistiikkakumppanin valinnalla on merkitystä. Kestävää logistiikkaa edistävä kumppani käyttää kuljetuksissa nykyaikaista kuljetuskalustoa ja tekniikkaa, seuraa sekä pyrkii aktiivisesti vähentämään päästöjä muun muassa kasvattamalla kuormakokoa. Myymälöiden määrän kasvaessa ajatut kilometrit asettavat omat haasteensa logistiikan kasvihuonepäästöjen vertailtavuudelle ja seurattavuudelle. Puuilon tavoitteena on kuitenkin vertailukelpoisesti pienentää hallinnassamme olevien maameri- ja lentokuljetusten kasvihuonekaasupäästöjä tekemällä tiivistä yhteistyötä päälogistiikkakumppaniemme kanssa. Seuraamme kuljetusten päästöjä ja tilikaudella 2022 Puuilon kuljetussopimuksilla tehtyjen kuljetusten kasvihuonekaasupäästöt olivat 1 639 tonnia (3 217 tonnia). Vaikka Puuilon myymälöiden määrä on kasvanut edellisestä vuodesta, päästöjen määrä laski merkittävästi. Kehitys johtui erityisesti siitä, että maahantuotujen merikonttien määrä laski huomattavasti edelliseen, hyvin poikkeukselliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 pandemia ja sitä seurannut konttipula aiheuttivat merkittävää epävarmuutta tavaroiden ja merirahdin saatavuudessa. Tästä syystä Puuilo tilasi merkittävästi enemmän tavaraa vuoden 2021 aikana varmistaakseen tavarantoimituksen saatavuuden myymälöissämme.

