

PUUILO

VASTUULLISUUS

PUUILOSSA 2023



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 2023 olemme jatkaneet asetettujen tavoitteiden mukaisia toimenpiteitä sekä vastuullisuusmittareiden ja tavoitteiden seurannan kehittämistä.

Puuilo on tilikauden 2023 aikana aloittanut valmistautumisen uuden kestävyysraportointidirektiivin (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive) mukaiseen raportointiin. ESRS-standardien mukaiset tiedot tullaan julkaisemaan osana tilikauden 2024 tilinpäätöstä keväällä 2025.



PUUILON OLENNAISET VASTUULLISUUSTEEMAT

Vastuullisuustyömme tavoitteet pohjautuvat tärkeimpien sidosryhmien kanssa laadittuun olennaisuusanalyysiin. 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 asenneympäristöä, 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 toiminnassamme. Jatkamme aiemmin valittujen sitoumustemme ja vastuullisuustoimiemme toteuttamista ja mittaamista. Toimintamme vaikutukset heijastuvat liiketoiminnan sujuvuuteen ja menestykseen: hyvinvoiva henkilöstö viestii johtamisen laadukkaudesta ja arvopohjastamme, mikä puolestaan parantaa sitoutumista ja vastuullista otetta omaan työhön ja arjen tekoihin. Valitsemalla vastuullisia tavaramoimittajia, muun muassa resurssitehokkuutemme ja

PUUILON OLENNAISET VASTUULLISUUSTEEMAT (ESG-TEEMAT)

KESTÄVÄMPI KULUTTAMINEN (YMPÄRISTÖ)

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

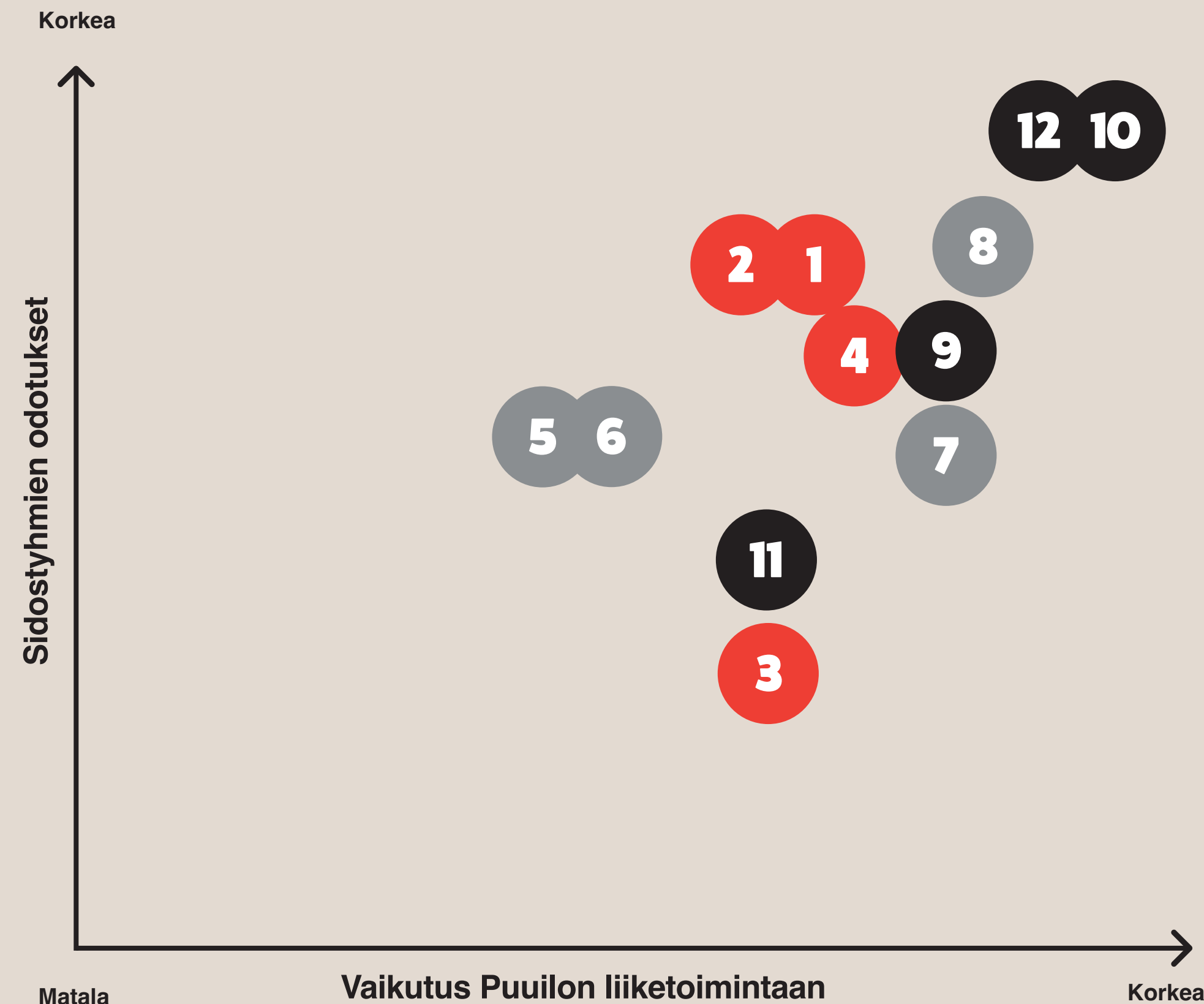
HYVÄ TYÖPAIKKA (SOSIAALINEN)

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





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.

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. Olennaisuusmatriisin ajantasaisuutta ja vastuullisuustyön etenemistä käydään läpi säännöllisesti johtoryhmän kokouksissa.

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 toimittajiemme valintakriteereitä. Hankinnan eettiset ohjeet sisältyvät nykyisin uusien tavarantoimittajien kanssa tehtäviin yhteistyösopimuksiin ja olemme jatkaneet hankinnan eettisten ohjeiden sisällyttämistä osaksi nykyisiä yhteistyösopimuksia.

Olemme tilikaudella 2023 jatkaneet tehdas- ja toimittajavierailuja ulkomailla eli arvioineet toimittajien toimintaa paikan päällä.

Vastuullinen kauppias

Teemamme Vastuullinen kauppias kattaa puuilolaisten oman tekemisen lisäksi toimitusketjumme toiminnan niiltä osin kuin pystymme siihen vaikuttamaan. Tilikaudella 2023 olemme jatkaneet toimenpiteiden eteenpäinvie mistä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Vastuullinen kauppias tarkoittaa Puuilon johdon ja myymälöiden esihenkilöiden lisäksi myös myyjiamme 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 yhteistyökumppaneiltaan.

Saavutukset ja suunta

TILIKAUDEN 2023 TOIMENPITEITÄ:

- BSCI:n tai vastaavan sitoumuksen omaavien ulkomaisten toimittajien osuus toimitusketjussamme oli 56 % (44 %).
- Hankinnan eettinen ohjeistus on sisällytetty 76 % (82 %) kotimaisista toimittajasopimuksista, joiden vuosiotot ylittävät 50 tuhatta euroa (vertailukaudella osuus toimittajista, joiden vuosiotot ylittivät 100 tuhatta euroa).
- Olemme tilikaudella 2023 jatkaneet tehdas- ja toimittajavierailuja ulkomailla eli arvioineet toimittajien toimintaa paikan päällä.

TILIKAUDEN 2024 TAVOITTEEMME:

- Tavoitteemme on lisätä BSCI:n tai vastaavan sitoumuksen omaavien EU:n ulkopuolisten toimittajien osuutta toimitusketjussamme, tavoite 80 % tilikaudella 2025.
- Lisäämme tehdasvierailuja riskimaihin parantaaksemme tehtaiden arviointia.
- Jatkamme Hankinnan eettisen ohjeistuksen sisällyttämistä suomalaisiin sopimuksiin. 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 2023 lopussa aktiivisia tavarantoimittajia oli ketjussamme noin 800 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 2023 aikana BSCI:n tai vastaavan sitoumuksen omaavien EU:n ulkopuolisten toimittajien osuus toimitusketjussamme on ollut noin 56 % (44 %). Tavoitteemme on nostaa osuus 80 %:iin tilikauden 2025 loppuun mennessä. BSCI:n tai vastaavan sitoumuksen omaavilta EU:n ulkopuolisilta toimittajilta tehtyjen hankintojen osuus Puuilon ulkomaisista ostoista oli noin 70 % (70 %). Vuonna 2024 jatkamme osuuden nostamista toimintaketjussamme.





Puulo on sitoutunut vastuulliseen hankintaan. Peruseriaatteet ja odotukset toimittajille löytyvät Hankinnan eettisestä ohjeistuksesta (Supplier Code of Conduct), joka on luettavissa verkkosivuillemme puulo.fi. Sitoumus on liitetty kaikkiin kevään 2021 jälkeen tehtyihin tai uusittuihin suomalaisten toimittajien yhteistyösopimuksiin. Tilikauden 2023 lopussa sitoumuksen piirissä oli 76 % niistä Puuilon aktiivisista suomalaisista toimittajista, joiden vuosiotot ylittävät 50 tuhatta euroa (tilikaudella 2022 82 % niistä toimittajista, joiden ostot ylittivät 100 tuhatta euroa). Näiden toimittajien osuus vastasi noin 67 % (70 %) kotimaan tavarahankinnoista. Hankinnan eettinen ohjeistus on sisällytetty myös ulkomaisten toimittajien yhteissopimuksiin.

Tuotteiden laadun varmistamme ensisijaisesti huolellisella toimittajavalinnalla, johon kuuluu muun muassa toimittajien tuoteturvallisuus- ja laatu dokumentaation sekä asiakasreferenssien läpikäynti. Lisäksi hallinnoimme tuoteriskiä vaatimalla korkeamman riskin tuotteille (esim. sähkölaitteet) raportin riippumattoman testilaboratorion suorittamasta testauksesta sekä testaamme ja tarkistamme itse maahan tuomiemme tuotteiden testikappaleet. Tuotelaatua parantaaksemme yhtiön osto-organisaatiossa työskentelee tuotekehitys- ja laatuvas- taava.

EDISTÄMME EETTISTÄ LIIKETOIMINTAA

Puulo on sitoutunut noudattamaan eettisiä toimintatapoja myös sisäisesti. Yhtiössä on laadittu Puuilon Sisäinen eettinen ohjeistus, joka kaikkien yhtiössä työskentelevien tulee lukea vuosittain.

Puuilon verkkosivuilla on kaikille avoin Whistleblowing-ilmoituskanava. Kanavan kautta voi nimettömänä ilmoittaa Puuilon 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 2023 ilmoituksia tuli 17 (13). Ilmoitukset koskivat pääosin sisäisiä, paikallisia työjärjestelyjä. Ilmoitukset selvitettiin prosessin mukaisesti eikä varsinaisia rikkomuksia tai vakavia huolenaiheita tullut ilmi.

”

***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 kirjoitimme arvot auki yhdessä henkilökuntamme kanssa. Tilikauden 2023 aikana jatkoimme niiden viestimistä, jotta arvot tulisivat vielä selvemmin osaksi arjen tekemistä ja loisivat toiminnallemme raamit.



Haluamme olla hyvä työpaikka, johon halutaan sitoutua.

Saavutukset ja suunta

TILIKAUDEN 2023 TOIMENPITEITÄ:

- Olemme jatkaneet Puuilon arvojen viestintää henkilöstölle ja implementointia organisaatiossa.
- Olemme jatkaneet sisäisen eettisen ohjeistuksen implementointia organisaatiossamme.
- Johdon ja henkilöstön säännöllistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä on jatkettu muun muassa yhteistoimintaneuvottelukuntatyön ja organisaation sisäisen yhteistyön muodossa.
- Suunnitelman mukaisesti on jatkettu ensisijaisesti kokoaikaisten työsopimusten tarjoamista.
- Puuilossa on osakepohjainen kannustinjärjestelmä, jota on tarjottu laajasti yhtiön avainhenkilöille. Lisäksi maksoimme erillistä myyntibonusta isolle osalle myymälähenkilökuntaa viime kesän hyvästä myynnin kehityksestä.
- Työntekijöiden hyvinvointiin panostetaan tarjoamalla koko henkilöstölle tarjottava työhyvinvointietu, jolla henkilöstö voi ostaa haluamiaan liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja.
- Olemme tehneet edellisvuosien tapaan työtyytyväisyystutkimuksen. Tutkimuksen mukaan olemme kaupan alan keskiarvon yläpuolella. Kyselyn mukaan erityiset vahvuusalueemme ovat lähiesihenkilötyö, perehdyttäminen sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuudet.

TILIKAUDEN 2024 TAVOITTEEMME:

- Jatkamme henkilöstön ja erityisesti esihenkilöiden kouluttamista, tavoitteena erinomainen johtaminen ja turvallinen työympäristö.
- Jatkamme työturvallisuuskoulutuksia ja mittaamme tapaturmataajuutta vähentääksemme tapaturmia.
- Jatkamme ensisijaisesti kokoaikaisten työsopimusten tarjoamista.
- Jatkamme jo nyt hyvällä tasolla olevaa työnantaja-tekemistä 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. Edistämme johdon ja henkilöstön säännöllistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä muun muassa yhteistoimintaneuvottelukunnan avulla. Lisäksi tiimien sisäistä yhteistyötä vahvistetaan säännöllisillä viikko- ja kuukausipalavereilla koko organisaatiossa.

Haluamme, että työntekijämme ovat motivoituneita ja osaavia. Siksi panostamme paljon työsuhteiden pysyvyyteen. Työsuhteistamme 74 % (78 %) on 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. Tavoitteemme on olla kaupan alan paras ja halutuin työnantaja. Tavoitteeseen pääsyä arvioidaan muun muassa mittaamalla tuloksia vuosittaisella henkilöstötyytyväisyyskyselyllä. Vuoden 2023 lopussa tehdyn henkilöstökyselyn mukaan olemme kaupan alan keskiarvon yläpuolella. Kyselyn tulosten mukaan erityiset vahvuusalueemme ovat lähiesihenkilötyö, perehdyttäminen sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuudet. Puuilo sai tilikaudelta 2023 myös Suomen innostavimmat työpaikat -tunnustuksen. Tunnustus myönnetään vuosittain parhaille Eaze Flown PeoplePower® -tutkimukseen osallistuneille organisaatioille poikkeuksellisen hyvistä henkilöstötutkimuksen tuloksista. Hyvästä työnantajamielikuvasta kertoo myös se, että pärjäämme hyvin avoimien tehtävien täyttämässä ja vaihtuvuus on laskenut merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. 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 kai-

kille henkilöstöryhmille on valittu heitä edustavat luottamushenkilöt. Lisäksi maksoimme erillistä myyntibonusta isolle osalle myymälähenkilökuntaa viime kesän hyvästä myynnin kehityksestä.

Tilikauden 2023 lopussa meillä oli 791 (693) työntekijää kokoaikaisiksi muutettuna. Tilikaudella 2023 avasimme viisi uutta myymälää ja tavoitteemme tilikaudelle 2024 on avata vähintään kuusi uutta myymälää. Henkilöstömäärämme siis 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 sairaanhoitotasoisien 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 osata haluamiaan liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja.

Kaikki työntekijämme suorittavat vuosittain Puuilon työturvallisuus-koulutuksen. 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 useaan myymälään. Tavoittemme on avata vähintään 3–4 uutta myymälää vuodessa. Vuonna 2023 jatkoimme perehdyttämisen laadun parantamista, erityisesti panostimme kirjallisten työohjeiden laatimiseen. Laadukkaasta perehdytyksestä saimme kiitosta myös henkilöstötutkimuksessa ja kesätyöntekijöiden palautteissa. 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 myymälässä työskentelijä suorittaa koulutuksen osana perehdytystä ja tietää, miten Puuilolla toimitaan eri tilanteissa.

Johtamisosaamisessa pyrimme erinomaiseen johtamisen tasoon ja siksi valmennamme esihenkilöitä jatkuvasti. Toteutamme koulutuksia sekä paikan päällä että verkossa. Tilikaudella 2023 olemme jatkaneet kattavia esihenkilövalmennuksia ja laajentaneet niiden kohderyhmää. Osaamisen kehittämiseen panostamme säännöllisellä vuorovaikutuksella. Esihenkilöt arvioivat 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 2023 ilmoituksia tuli 17 (13). Ilmoitukset koskivat pääosin sisäisiä, paikallisia työjärjestelyjä. Ilmoitukset selvitettiin prosessin mukaisesti eikä varsinaisia rikkomuksia tai vakavia huolenaiheita tullut ilmi.

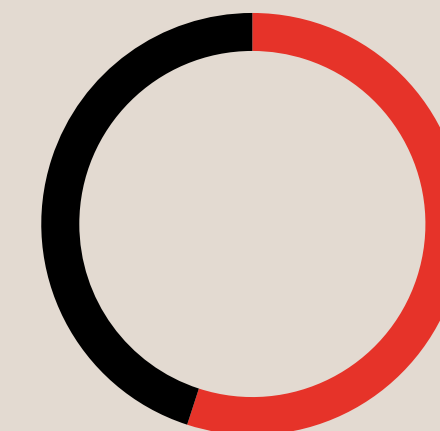
Henkilöstöjohtamisen käytännöistä vastaa HR-toiminto ja sitä ohjaava henkilöstöjohtaja, joka on Puuilon johtoryhmän jäsen. Painotamme yhteistyötä ja avointa keskustelua niin esihenkilöiden kuin henkilöstön edustajien kanssa. Yhteistyö on tiivistä ja sisältää muodollisten kokousten ohella paljon vapaamuotoista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

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

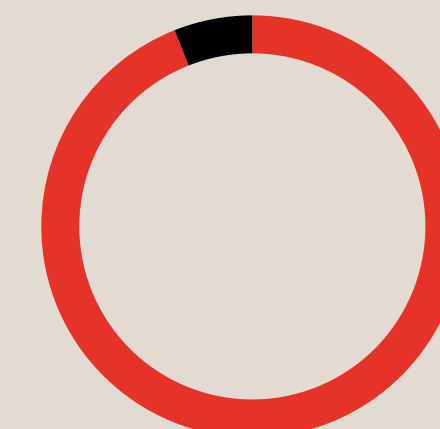
791 (693)

kokoaikaisiksi muutettuna

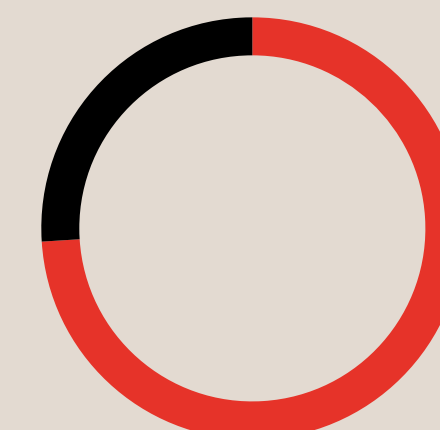
HENKILÖSTÖ 31.1.2024



■ Naisia 55 % ■ Miehiä 45 % ■ Muu 0 %



■ Vakituisia työsuhteita 94 %
■ Määräaikaisia työsuhteita 6 %



■ Kokoaikaisia työsuhteita 74 %
■ Osa-aikaisia työsuhteita 26 %

Koskee toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.

Luvut ovat keskimääräisiä lukuja tilikaudelta 2023.

CASE PEREHDYTYSMALLI

PUUILO PEREHDYTTÄÄ
YLLÄTTÄVÄLLÄ TAVALLA

Puulo laittoi uusien työntekijöiden perehdytyspolun ja työohjeet uuteen uskoon. Uusien tehtävien opettelussa maltti on valttia.

Palvelualoilla työskentelevät kaipaavat Työterveyslaitoksen kyselyn mukaan laadukkaampaa perehdytystä työhönsä. Perehdytyksen merkitys korostuu etenkin sellaisilla työpaikoilla, jotka työllistävät paljon nuoria.

Huono perehdytys tulee yrityksille kalliiksi, sillä se heikentää työtehoa sekä lisää työntekijöiden vaihtuvuutta. Se vaikuttaa myös työilmapiiriin ja -motivaatioon. Hyvä perehdytys voi olla työvoimapulasta kärsiville palvelualan yrityksille tärkeä keino erottautua kilpailijoista.

Puulo muokkasi perehdyttämiskäytäntönsä uuteen uskoon. Vuonna 2023 Taitotalo on valmentanut 90 puuilolaista perehdyttämisen ja työnopastuksen osaajiksi. Työn ohessa opiskelu vei aikaa 4–5 kuukautta ja kaikissa yhtiön toimipaikoissa on nyt 2–4 perehdyttäjää, jotka opastavat tulokkaita. Myös kirjalliset työohjeet on uudistettu perinpohjaisesti.

Perehdytyspolkua suunnitellessa on huomioitu myös sellaiset uudet työntekijät, joille Puulo on uran ensimmäinen työpaikka.

”Enää meillä ei automaattisesti oleteta, että uusi työntekijä tietää, kuinka vaikkapa varastokuormien purkamiseen tarvittavia pumppukärryjä käytetään. Siihenkin saa perehdytyksen”, kuvaili henkilöstöasiantuntija **Noora Aaltonen**.

Kaikkea ei tarvitse oppia kerralla

Puuilossa on huomattu, että uusiin tehtäviin tutustuessa maltti on valttia. Uudelle työntekijälle ei siksi opeteta kaikkea kerralla, vaan perehdytys on hajautettu kahdelle ensimmäiselle työviikolle. Innokaimpien tulokkaiden mielestä uusiin tehtäviin harjaantumisen tahti saattaa tuntua verkkaiselta, mutta nyt perehdytys on tasalaatuista ja toimii koko ketjussa saman kaavan mukaan.

”Henkilöstökyselyissä olemme saaneet hyvää palautetta perehdytyksestä. Onnistumisesta kertoo myös se, että viime kesän jälkeen ennätysmäärä kesätyöntekijöitä jäi meille töihin ja tekee vuoroja esimerkiksi opintojen ohessa”, Aaltonen kertoo.

Perehdytyksen onnistumisessa tärkeää on Aaltosen mukaan myös sujuva yhteistyö perehdyttäjän ja hänen esihenkilönsä välillä. Jos yhteistyö ei toimi, perehdyttäjä voi kokea jäävänsä yksin.

Tee-se-itse-asiakkaita ja yrityksiä palvelevalla ketjulla on Suomessa yli 40 tavarataloa ja verkkokauppa. Työntekijöitä on lähes 800 ja tilikaudelle 2024 on suunniteltu vähintään kuuden uuden myymälän avaamista, joten perehdyttäjille riittää yhtiössä työsarkaa. Aaltonen uskoo, että perehdyttämiseen panostamisesta on Puuilolle etua rekrytoinnissa ja työntekijöiden sitouttamisessa.

”Toimiva perehdytys antaa hyvän startin työuralle ja parantaa työhyvinvointia. Se myös lisää sitoutumista yritykseen. Jos perehdytysvaihetta ei hoideta kunnolla, onnistumisen kokemukset jäävät saamatta ja tulokkaalle voi tulla houkutus lähteä muihin töihin.”

Puulo-opisto kouluttaa lisää

Aaltosen mukaan perehdytyskäytäntöjä hiotaan yhtiössä aktiivisesti uusilta työntekijöiltä saatujen palautteiden sekä perehdyttäjien ja heidän esihenkilöidensä kokemusten perusteella.

”Perehdytys ei ole stabiilia. Kun maailma muuttuu, meidänkin on muututtava, kehitettävä käytäntöjä ja muokattava ohjeita.”

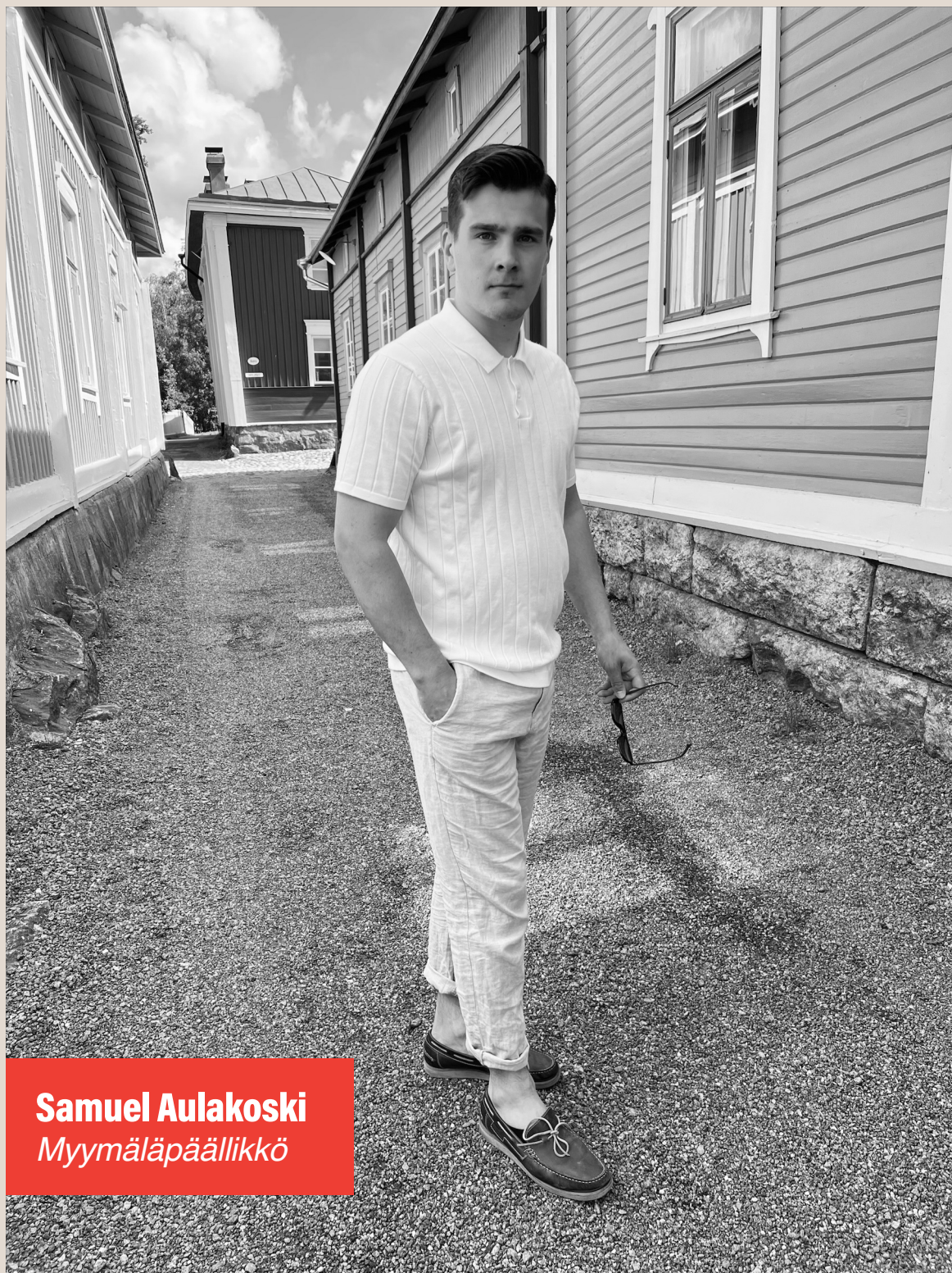
Moni perehdyttämisen ja työnopastuksen osatutkinnon suorittaneista on saanut kipinän jatkaa työn ohessa opiskelemista Puulo-opistossa. Opistossa on tarjolla liiketoimintaan ja esihenkilötyöhön liittyviä opintokokonaisuuksia.

Alkuperäinen artikkeli on julkaistu Kauppalehdessä maaliskuussa 2023



Noora Aaltonen
HRD Manager

URATARINOITA PUUILOLLA



Samuel Aulakoski
Myymäläpäällikkö

MATKALLA MYYMÄLÄN ESIHENKILÖKSI

Opiskellessaan ensimmäistä vuottaan merkonomiin opintoja **Samuel** suoritti työharjoittelua Puuilossa ja halusi harjoittelujakson jälkeen päästä myös kesätöihin Puuiloon. Ouluun oltiin avaamassa uutta myymälää Vasaraperälle ja Samuel päätti hakea sinne. *”Tavoitteeni oli vakuuttaa työnantaja, jotta saisin paikan.”* Kesätöiden myötä hän tunsi viihtyvänsä Puuilossa ja asetti itselleen uuden tavoitteen päästä työskentelemään yhtiöön oppisopimuksella, sillä Puuilossa työskentely tuntui luontevalta ja kiinnostus yritystä kohtaan nousi koko ajan. Samuel nappasi itselleen oppisopimuspaikan ja lopulta vakituisen työsuhteen.

Tavoitteellisuuden voima

Työuransa alusta lähtien Samuel loi itselleen selkeät tavoitteet. Kiinnostus esihenkilötehtäviä kohtaan kasvoi myyjän roolissa, ja Samuel teki määrätietoisesti töitä sen eteen, että hänen kykynsä huomattaisiin. Suurin motivaattori uralla etenemisessä oli vahva halu itsensä kehittämiseen sekä kiinnostus vaikuttaa myymälän tulokselliseen toimintaan. *”Kun onnistuin ensin harjoittelussa, sitten myyjänä ja apulaismyymäläpäällikkönä, uskalsin ottaa enemmän vastuuta ja samalla itseluottamukseni kasvoi.”* Samuel kertoo, että uran alkuvaiheessa luodut tavoitteet edetä myyjästä myymäläpäälliköksi olivat ratkaisevassa roolissa hänen omassa etenemisessään.

Henkilöstöjohtaminen keskiössä

Nykyään Samuel toimii Oulu Ruskon myymälän myymäläpäällikkönä ja on päämäärätietoisensa ansiosta saavuttanut tavoitteensa. Samuel kertoo, että rooli nykyisessä asemassa lähiesihenkilönä muuttuu koko ajan ja että yhä enemmän tarvitaan tiimin vetäjää, joka on tukena, kannustaa, rohkaisee ja antaa palautetta. Haastavimmat tilanteet nykyisessä roolissa ovatkin liittyneet henkilöstön johtamiseen, mutta hyvillä vuorovaikutustaidoilla ja valmentavalla johtamistyyllillä hän on saanut aikaan hyviä tuloksia. Samuel korostaa, että juuri uralla kehittymisen kannalta henkilöstöjohtami-

sen taidot ovat avainasemassa. *”Kaikki haastavat tilanteet ovat kehittäneet esihenkilötaitojani.”*

Työnantaja tukee urapolulla

Samuel on saanut esihenkilöpolullaan paljon tukea työnantajalta. Puuilo valmentaa esihenkilöitään säännöllisesti, jotta jokaisella esihenkilöroolissa työskentelevällä olisi hyvä osaaminen ja valmiudet onnistua tehtävässään. Samuel kokee saaneensa erityisen paljon eväitä opiskellessaan työn ohessa Lähiesimiestyön ammattitutkinnon sekä tunnejohtamista Puuilon sisäisissä valmennuksissa. *”Eri-tyisesti jälkimmäinen antoi hurjasti eväitä, jotka sain heti käyttöön omassa esihenkilötyössä”.* Samuel toivoo olevansa inspiraatio niille, jotka haluavat edetä urallaan vaativampiin tehtäviin ja osoittaa, miten sitoutuminen, tavoitteellisuus ja yrityksen tarjoama tuki voivat muovata menestyksestä urapolkua. Samuel neuvoo muita uralaan etenemistä tavoittelevia, että ei tarvitse kurottaa kuuta taivaalta, mutta selkeä tavoite motivoi tekemään töitä sen saavuttamiseksi. Samuel kertoo leikkisästi, että *”Motivaation tulee olla minimissään 110 %.”*

URATARINOITA PUUILOLLA



Liisa Illikainen
Ostaja

PUUILOSSA RIITTÄÄ OPITTAVAA

Liisa aloitti työt Puuilossa vuonna 2010 Oulun Ruskossa myyjän tehtävissä. Liisalle Puuilo ei ollut entuudestaan tuttu, mutta ystävä, joka työskenteli Puuilossa, kannusti hakemaan avoinna olevaa myyjän paikkaa. Näin ura Puuilossa alkoi. Työskennellessään myyjänä hän huomasi, että Puuilo tarjosi juuri sitä, mitä hän halusi. *”Pidin Puuilon asiakkaista sekä rennosta työilmapiiristä. Minulla aina ollut halu oppia uutta ja Puuilossa opittavaa on aina riittänyt.”* Kiinnostus kasvoi, ja vastuun kasvaessa uudenlaiset haasteet alkoivat kiinnostaa.

Itsensä kehittäminen motivoi

Työskenneltyään myyjänä noin kahdeksan vuotta Liisaa alkoi kiinnostaa vastuullisemmat työtehtävät. Liisa esitti esihenkilöilleen hakemuksensa edetä yhtiössä vaativampiin tehtäviin ja päästä hyödyntämään kerryttämänsä kokemusta. Kun myymäläpäällikön paikka avautui Hyvinkään myymälään, hän tarttui tilaisuuteen. *”Olin innoissani, kun pääsin taas kehittämään itseäni. Pidin myymäläpäällikön työstä sillä se oli todella monipuolista ja hyvällä tavalla haastavaa.”* Työskennellessään myymäläpäällikkönä, heräsi kiinnostus hankintapuolen työtehtäviä kohtaan. Liisa otti asian avoimesti puheeksi ja ilmaisi mielenkiintonsa ostajan tehtäviä kohtaan. *”Kun sitten ostajan tehtäviin avautui paikka, päätin hakea ja tulin valituksi.”*

Liisa kertoo, että hänen suurin motivaattorinsa uralla etenemiseen on ollut jatkuva halun kehittää itseään ja osaamistaan. *”Mottoni on: se, mitä en osaa – opetellaan.”* Myös halu tehdä juuri sitä työtä, jonka itse kokee mielenkiintoisimmaksi, on motivoinut eteenpäin. Pitkä työhistoria Puuilossa eri tehtävissä on antanut arvokasta kokemusta, ja siitä on ollut paljon apua urakehityksessä. Lisäksi Liisa uskoo, että hänen avoimuutensa ja rohkeutensa kohdata uusia tilanteita ovat tukeneet tietä kohti tavoitteita.

Avoim työkuulttuuri tukee urakehitystä

Liisa kokee, että Puuilo on tukenut hänen kehittymistään koko urapolun ajan. *”Koen, että Puuilossa on aina voinut keskustella avoimesti asioista.”* Hallinnon organisaatio työskentelee lähellä myymäläkenttää, minkä ansiosta keskustelu ja vuorovaikutus on aktiivista. Lisäksi Puuilon sisäiset esihenkilövalmennukset ovat antaneet paljon työkaluja, joita voi hyödyntää nykyisessä tehtävässänikin. Liisa on myös päässyt osallistumaan Puuilossa erilaisiin projekteihin, joista hän on saanut monipuolista kokemusta liiketoiminnan eri osa-alueilta. *”Uskon, että näillä projekteilla on ollut vaikutusta urapolkuni valintaan.”*

Matkalle on mahtunut myös haasteita, jotka ovat olleet oppimisen paikkoja. Haasteita kohdatessaan Liisa on aina saanut tukea koko organisaatiolta ja juuri tästä syystä hän ei ole pelännyt haasteita vaan uskonut siihen, että kaikki haasteet voidaan voittaa tarttumalla niihin. Liisa kannustaa ja antaa yksinkertaisen neuvon heille, jotka haluavat edetä urallaan: *”Kerro tavoitteistasi ääneen ja usko itseesi.”*

Kestävämpi kuluttaminen

Puuilo 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 ostajohtajan ja myyntijohtajan kanssa. Toimitusjohtaja vastaa muun muassa kiinteistöjen energiatehokkuuden parantamisesta.

Saavutukset ja suunta

TILIKAUDEN 2023 TOIMENPITEITÄ:

- Puuilon hallinnassa olevia maa-, ja merikuljetusten kasvihuonepäästöjen mittaamisen kehittämistä on jatkettu yhteistyökumppanin kanssa.
- Tavaravarastointia keskitetty siirtämällä ulkoiset varastointipalvelumme uusiin, suurempiin varastotiloihin sekä luopumalla omasta keskusvarastosta.
- Puuilon itse hankkimasta sähköstä 100 % on peräisin hiilidioksidivapaista energialähteistä.
- Olemme vähentäneet sähkönkulutusta vertailukelpoisesti 2 %.
- Energiatehokkuutta on parannettu siirtymällä LED-valoihin useassa myymälässä, LED-valaistus nyt lähes kaikissa myymälöissä.
- Yhteistyökumppanimme on avannut tuulisähköllä toimivia suurteholatausasemia Puuilon myymälöiden yhteyteen.
- Kolme uutta aurinkovoimalaa Puuilon myymälöihin.
- Puuilon vertailukelpoinen kierrätysaste laski ja oli 67 % (69 %).

TILIKAUDEN 2024 TAVOITTEEMME:

- Jatkamme logistiikkakumppanimme kanssa kuljetusten ilmastovaikutusten arviointia ja mitattavuuden kehittämistä.
- Uuden varastointijärjestelyn myötä aloitamme kuljetusten optimoinnin suurempiin toimituseräkokoihin, jolloin kuljetusten tehokkuus kasvaa ja kuljetusten päästöt suhteellisesti alenevat.
- Jäljellä oleviin myymälöihin LED-valot tullaan vaihtamaan seuraavan vuoden sisällä.
- Vähennämme edelleen sähkönkulutusta vertailukelpoisesti.
- Viisi uutta aurinkovoimalaa Puuilon myymälöihin.
- Kehitämme jätteiden käsittelyä ja lajittelua ja parannamme kierrätysastetta: tavoite vähintään 73 % tilikauden 2025 loppuun mennessä.



Myyntijohtajan vastuulla on muun muassa jätteiden kierrätysasteen ja energiankäytön parantaminen. Myös Puuilon kiinteistöpäällikkö seuraa näiden edistymistä. Ostojohtaja puolestaan vastaa toimitusketjujen ja logistiikan vastuullisuudesta.

JÄTETUOTON HIILINEUTRAALIUS

Tilikaudella 2023 jatkoimme jätetuoton kierrätysasteen sekä sen hiilijalanjäljen seuranta ja hallintaa. 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 2023 vertailukelpoinen jätetuotto oli 1 401 tonnia (1 156) ja kierrätysaste 67 % (69 %). Tavoittemme on nostaa kierrätysaste vähintään 73 %:iin tilikauden 2025 loppuun mennessä sekä hidastaa jätteiden kokonaismäärän ja hiilijalanjäljen kasvua vuosittain. Tavoitteen saavuttamiseksi henkilöstölle järjestetään koulutusta kierrätyksestä.

JÄTTEIDEN KIERRÄTYSASTE JA SUHTEUTETTU MUUTOS

Tilikauden aikana avattu 5 myymälää



KIERRÄTYSASTE

67 %

JÄTTEIDEN KOKONAISMÄÄRÄ

1401

TONNIA

(muutos +21 % vrt 2022)

HIILIJALANJÄKI

23,1

TONNIA

(muutos +14 % vrt 2022)

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

SÄHKÖ HIILIDIOKSIDIVAPAISTA ENERGIALÄHTEISTÄ

Puuilon itse hankkimasta sähköstä 100 % on peräisin hiilidioksidivapaista 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. Määräajoin tehtävä energiakatselmus ja suunnitelman energian käytön vähentämiseksi on tehty viimeksi tilikaudella 2023.

Tilikaudella 2023 avasimme viisi uutta myymälää (kolme myymälää vuonna 2022), jolloin myös kokonaisenergiankulutus kasvoi. Olemme kuitenkin onnistuneet laskemaan vertailukelpoista sähkönkulutustamme ja vuonna 2023 vertailtavissa oleva sähkönkulutus laski 78 852 kWh (81 653 kWh) eli noin 2 % (2 % tilikaudella 2022). 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 2023 olemme ottaneet käyttöön kolme uutta aurinkovoimalaa. Alkaneella tilikaudella tavoitteenamme on ottaa käyttöön viisi uutta aurinkovoimalaa ja parannamme energiatehokkuutta entisestään. Tilikaudella 2023 yhteistyökumppanimme on avannut tuulisähköllä toimivan suurteholatausaseman viiden Puuilon myymälän yhteyteen, tilikaudella 2024 uusia latausasemia avataan 2–3 myymälän yhteyteen. Latausasemat mahdollistavat sähköauton latauksen 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 laatudokumentointi sekä asiakasreferenssien läpikäynti. Lisäksi testaamme ja tarkistamme maahan tuomiamme tuotteiden testikappaleet ennen tuotteiden 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 yhtiön osto-organisaatiossa työskentelee tuotekehitys- ja laatuvaastaava.

KESTÄVÄ LOGISTIikka

Puuilo toimii maahantuojana sekä kuljettaa tuotteitaan myymälöihinsä ympäri Suomea, joten logistiikalla on toiminnassamme merkittävä ympäristövaikutus. Tästä syystä myös logistiikkakumppanin valinnalla on merkitystä. Kestävää logistiikkaa edistävä kumppani käyttää kuljetuksessa nykyaikaista kuljetuskalustoa ja tekniikkaa, seuraa sekä pyrkii aktiivisesti vähentämään päästöjä muun muassa kasvattamalla kuormakokoja. Myymälöiden määrän kasvaessa ajettujen kilometrien asettavat omat haasteensa logistiikan kasvihuonepäästöjen vertailtavuudelle ja seurattavuudelle. Puuilon tavoitteena on kuitenkin vertailukelpoisesti pienentää hallinnassamme olevien maa- ja merikuljetusten kasvihuonekaasupäästöjä tekemällä tiivistä yhteistyötä päälogistiikkakumppanimme kanssa. Seuraamme kuljetusten päästöjä ja pyrimme optimoimaan kuljetuksiamme, jotta päästöjä syntyy mahdollisimman vähän. Tilikaudella 2023 olemme keskittäneet logistiikkatoimintojamme siirtämällä ulkoiset varastointipalvelumme uusiin, suurempiin varastotiloihin sekä luopuneet omasta keskusvarastosta. Keskittämällä logistiikkaamme mahdollisuus täydempään kuormiin kasvaa ja varaston sijaitessa lähempänä myymälöitä, ajettujen kilometrien määrä laskee. Tilikauden 2024 tavoitteemme on, että kaikki keskusvarastotoimintomme ovat saman katon alla. Tilikaudella 2023 Puuilon kuljetussopimuksilla tehtyjen kuljetusten kasvihuonekaasupäästöt olivat 1 955 tonnia (1 639 tonnia). Merirahdin suhteellisten päästöjen osuus on laskenut huomattavasti viime vuodesta, toisaalta absoluuttisten päästöjen kasvua selittää uusien avattujen myymälöiden myötä kasvanut volyyymi. Maarahdin osalta sekä absoluuttiset että suhteelliset päästöt ovat vähentyneet viime vuoteen verrattuna.

