

Taalerin henkilöstöpolitiikka

TAALERI

Sisälllys

Johdanto	2
Henkilöstöpolitiikan tavoite	2
Johtaminen Taalerilla	2
Palkkaus ja palkitseminen Taalerilla	3
Osaaminen Taalerilla	3
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Taalerilla	3
Turvallisuus ja hyvinvointi Taalerilla	4
Rekrytointi Taalerilla	4
Työyhteisö ja yrityskulttuuri Taalerilla	4
Vastuut ja organisointi	4

Asiakirjan perustiedot

Tarkoitus	Tässä politiikassa kuvataan Taaleri-konsernin ("Taaleri") henkilöstöpolitiikan tavoitteet, linjaukset, vastuut ja organisointi.
Päivitystiheys	Tarpeen mukaan
Hyväksyjä ja pvm (alkuperäinen pvm)	Konsernin johtoryhmä
Voimaantulo	1.10.2022
Vastuuorganisaatio	HR
Yhteyshenkilö	Merja Kouznetsov

Sisäinen
Koko Taaleri-konserni

Johdanto

Tässä politiikassa kuvataan Taaleri-konsernin ("Taaleri") henkilöstöpolitiikan tavoitteet, linjaukset, vastuut ja organisointi.

Taalerin henkilöstöpolitiikka perustuu Taalerin missioon, visioon, strategiaan, arvoihin sekä vastuullisiin toiminta- ja johtamisperiaatteisiin. Uskomme, että noudattamalla näitä periaatteita saavutamme Taalerin tavoitteleman erinomaisen henkilöstökokemuksen.

Henkilöstöpolitiikka kattaa Taaleri-konserniin kuuluvien yhtiöiden toiminnot Taalerin kaikissa toimintamaissa ja Taalerin koko henkilöstön. Taalerin liiketoiminnot huolehtivat politiikan toteutuksesta ja tarvittavasta resursoinnista omassa toiminnassaan. Lisäksi henkilöstöpolitiikan toteutuksesta vastaavat esihenkilöt, mutta vastuu henkilöstöpolitiikan mukaisesta toiminnasta on koko henkilökunnalla.

Toimintaperiaatteemme (Code of Conduct) määrittävät kaikkien taalerilaisten tapaa toimia ja tehdä asioita yhdessä. Kaiken toimintamme perustana ovat arvomme: meillä taalerilaisilla on tietoa, taitoa ja tahtoa, uskallamme menestyä ja sanomme sen myös ääneen sekä välitämme toisistamme – meillä kaveria ei jätetä.

Henkilöstöpolitiikan tavoite

Tämän politiikan tavoitteena on varmistaa, että Taalerilla on sitoutunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö, mikä on edellytys Taalerin tavoitteiden saavuttamiseksi ja strategian toteuttamiseksi. Haluamme varmistaa, että henkilöstön johtaminen, palkitseminen ja kehittäminen tukevat yhtiön tavoitteiden saavuttamista sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Johtaminen Taalerilla

Taalerilaisten johtamisen kulmakivet ovat strategiaan pohjautuva johtaminen, onnistumisten mahdollistaminen sekä luottamus ja kunnioitus. Johtaminen perustuu organisaation selkeisiin tavoitteisiin ja päätöksentekomalleihin.

Hyvä johtaminen edellyttää esihenkilöiltä halua menestyä roolissaan. Menestys edellyttää halua panostaa tehtävään, nälkää tulla paremmaksi ja paloa menestyä luotsaamalla tiimiä kohti tavoitteita. Taalerin määrittelemien esihenkilöraamien mukaan menestyvä esihenkilö on taitava yhdistämään tiimiläistensä rautaisen ammattitaidon rohkeuteen tehdä asioita edelläkävijänä. Lisäksi hän on taitava tunnistamaan erilaisuutta, yksilöllisyyttä ja tilanteita, joissa inhimillisyys on tärkeintä. Taitava esihenkilö myös innostaa tiimiläisiään ja tukee yhteistyötä sekä tiimissä että yli tiimirajojen. Taalerin esihenkilöt toimivat yrityskulttuurin rakentajina ja nojaavat omassa johtamistyössään vahvasti Taalerin arvoihin.

Työntekijöiden suorituksen johtaminen tukee Taalerin strategian ja liiketoimintatavoitteiden toteuttamista. Liiketoimintatavoitteitamme tukevien henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen, seuranta, säännöllinen palaute ja suoritusten arviointi motivoivat, sitouttavat ja antavat selkeän suunnan taalerilaisten työlle. Taalerin työntekijöillä on kuitenkin vastuu omista suorituksistaan ja tavoitteiden toteuttamisesta esihenkilönsä tukemana. Esimerkkinä esihenkilöiden tuesta on säännöllisten keskusteluiden käyminen jokaisen tiimiläisen kanssa. Jatkuvalle suorituksen johtamisella ja keskusteluilla on keskeinen rooli Taalerin strategian toteuttamisen varmistamisessa.

Sisäinen
Koko Taaleri-konserni

Palkkaus ja palkitseminen Taalerilla

Taalerilla noudatetaan oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä palkitsemiskäytäntöä, joka perustuu tehtävien vaativuuteen ja suoritukseen. Noudatamme palkkaukseen ja palkitsemiseen soveltuvaa lainsäädäntöä ja paikallisia sopimuksia.

Kannustinjärjestelmämme tavoitteena on palkita hyvistä suorituksista, tukea sitoutumista sekä houkuttaa alamme parhaat toimijat Taalerille.

Taalerilla palkitseminen muodostuu pääsääntöisesti kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvasta lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisesta, jotka määritellään erillisessä palkitsemisjärjestelmän kuvauksessa. Taaleri pyrkii huomioimaan ja palkitsemaan henkilöstöään myös muilla kuin rahallisilla huomionosoituksilla ja palkkioilla. Näiden lisäksi Taalerilla on myös koko konsernin kattavat laajat henkilöstöedut.

Taaleri Oyj:n hallitus hyväksyy kannustinjärjestelmien periaatteet vuosittain. Palkitsemisesta on Taaleri-konsernissa erillinen toimintaohje.

Osaaminen Taalerilla

Taalerilla laaditaan vuosittain strategiaan pohjautuvat toimintasuunnitelmat toimintotasolla. Toimintasuunnitelmien perusteella arvioidaan eri liiketoimintojen henkilöstötarpeet ja osaamisen kehittämisen tarpeet. Lisäksi konsernin yhteistoimintaryhmässä laaditaan henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi konsernitasolla.

Osaamisen kehittämisen ratkaisut Taalerilla perustuvat strategiaan ja liiketoimintakohtaisiin tavoitteisiin. Näiden lisäksi tavoitteena on ohjata henkilökohtaisia oppimispolkuja sekä tarveperusteista oppimista. Pidämme huolta myös henkilöstömme osaamisesta järjestämällä jatkuvasti systemaattisesti koulutuksia ja osa näistä pyritään järjestämään mahdollisimman tehokkaasti hyödyntäen muun muassa verkkokoulutuksia. Henkilökunnan osaamisen kehittäminen luo perustaa työssä onnistumiselle sekä työntekijöiden hyvinvoinnille.

Perehdytämme työntekijämme työtehtäviinsä huolellisesti sekä liiketoiminta- että konsernitasolla, ja meillä on selkeä perehdytysuunnitelma, jota käytämme ja muokkaamme tarvittaessa yksilötasolla.

Kehityskeskusteluilla on olennainen rooli osaamisen kehittämisessä Taalerilla. Tavoitteena on, että kaikki esihenkilömme käyvät kehityskeskustelun työntekijöidemme kanssa kaksi kertaa vuodessa, mutta vähintään yhden kerran vuodessa. Tämän lisäksi esihenkilöiden tulee antaa säännöllistä palautetta tiimin jäsenille työtehtävissä suoriutumisesta. Kehitämme esihenkilöidemme osaamista laadukkaan johtamisen ja esihenkilötyön varmistamiseksi erilaisilla koulutuksilla ja yhteisillä foorumeilla.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Taalerilla

Taaleri on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaikessa toiminnassaan, ja se on kiinteä osa työpaikan normaalia toimintaa ja johtamista. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat keskeisiä tekijöitä työyhteisön tulokselliselle toiminnalle ja työyhteisön jäsenten hyvinvoinnille. Taalerilla tasa-arvo nähdään oikeudenmukaisena kohteluna riippumatta sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, iästä, etnisyydestä, tai vammasta ja laajemminkin ihmisten erilaisuuden hyväksymisenä, kunnioittamisena ja työyhteisöä rikastuttavana tekijänä. Tavoitteenamme on olla edistyksellinen ja kehittyvä työyhteisö, jossa jokainen työntekijä hyväksytään sellaisena kuin hän on.

Sisäinen
Koko Taaleri-konserni

Vastuu tasa-arvon toteutumisesta on Taalerin johdolla ja esihenkilöillä. Tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden suunnitteluun osallistuvat henkilöstön valitut edustajat ja työssä huomioidaan kansalliset ja kansainväliset lait ja suositukset liittyen sukupuolten välisen tasa-arvoon ja monimuotoisuuden edistämiseen sekä niistä raportointiin. Jokaisella työntekijällä on kuitenkin velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista, yhdenvertaisuutta ja inklusiivisuutta omalla toiminnallaan ja käytöksellään. Jokaisella taalerilaisella on velvollisuus ilmoittaa mahdollisesta epämiellyttävästä käytöksestä anonyymisti whistleblowing -kanavan kautta.

Turvallisuus ja hyvinvointi Taalerilla

Edistämme Taalerilla henkilöstömme terveyttä, työhyvinvointia, turvallisuutta sekä hyvinvoinnin johtamista tiedolla, koulutuksilla ja ennakoivalla työllä.

Haluamme varmistaa yhdessä henkilöstömme kanssa jokaiselle turvallisen, terveellisen ja tuottavan työympäristön sekä mahdollisuuden sujuvaan työntekoon. Tavoitteenamme on edistää henkilöstömme kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia.

Pidämme myös huolta henkilöstömme työkyvystä koko Taaleri-uran ajan, ja varmistamme tuen eri tilanteissa muun muassa yhteistyössä työterveyden kanssa.

Rekrytointi Taalerilla

Kehitämme jatkuvasti rekrytoinnin tapojamme, esihenkilöiden rekrytointiosaamista sekä hakijoiden kokemusta Taalerista työnantajana. Tavoitteenamme on olla reilu, hyvä ja houkutteleva työnantaja.

Olemme sitoutuneet Taalerin rekrytoinnin periaatteissa tasa-arvoon, esteettömyyteen ja syrjimättömyyteen. Tavoitteenamme on edistää edellä mainittuja periaatteita rekrytointiprosessiemme kehityksessä. Henkilövalinnoissamme korostuvat osaaminen, koulutus, motivaatio ja yhteistyökyky.

Haluamme tukea sisäisiä urapolkuja, ja tavoitteenamme on monipuoliset ja pitkät työsuhteet, joiden aikana työntekijämme kasvavat ja kehittyvät. Kannustammekin työntekijöitämme hakeutumaan yhtiössämme avoimeksi tulleisiin tehtäviin ja pyrimme aina ensisijaisesti palkkaamaan jo yhtiömme palveluksessa olevan tehtävään soveltuvan henkilön, jos tarvittavat vaatimukset täyttyvät.

Työyhteisö ja yrityskulttuuri Taalerilla

Toimiva työyhteisö ja yrityskulttuuri on menestyksemme kulmakivi. Henkilöstön tyytyväisyys ja yrityskulttuuri ovat aina olleet tärkeitä taalerilaisille ja olemmekin pystyneet luomaan kulttuurin, joka perustuu luottamukseen, matalaan hierarkiaan ja sitoutuneisuuteen. Toimivan työyhteisön ja hyvän ilmapiirin edistäminen kuuluu kuitenkin jokaiselle taalerilaiselle, minkä eteen teemme päivittäin kehitystyötä.

Vastuut ja organisointi

Henkilöstöpolitiikan sisällöstä ja sen päivittämisestä vastaa henkilöstöhallinto. Taaleri-konsernin johtoryhmä käsittelee ja hyväksyy henkilöstöpolitiikan.