



Verkkokauppa.comin henkilöstöpolitiikka

Henkilöstö on tärkeimpiä menestystekijöitämme. Henkilöstöjohtaminen Verkkokauppa.comissa on ihmiskeskeistä, mikä tarkoittaa, että edistämme hyvää työntekijäkokemusta ja merkityksellistä työelämää koko työsuhteen aikana hakijakokemuksesta lähtien. Lisäksi varmistamme henkilöstöjohtamisella sen, että Verkkokauppa.comin henkilöstö pystyy palvelemaan asiakkaitamme liiketoiminnan tavoitteiden ja strategian mukaisesti. Henkilöstöjohtaminen on myös vastuullista, edistää hyvinvointia työssä ja perustuu työolainsäädännön ja kaupan alan työehtosopimuksen vaatimuksiin.

Tämän henkilöstöpolitiikan tarkoituksena on määritellä periaatteet ja käytännöt, jotka edistävät turvallista ja reilua työyhteisöä ja tukevat henkilöstön hyvinvointia, osaamisen kehittämistä, toimivaa johtamista ja motivoivaa palkitsemista. Tämä henkilöstöpolitiikka täydentää ja tarkentaa Verkkokauppa.comin toimintaperiaatteita.

Henkilöstö on keskeisessä osassa Verkkokauppa.comin vastuullisuustyötä

Henkilöstöön liittyvät vastuullisuusteemat on tunnistettu yhtiön riskienhallinnan periaatteiden mukaisesti niin sanotun kaksoisolennaisuusanalyysin avulla arvioimalla vastuullisuuskysymysten vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia sekä henkilöstön että yhtiön liiketoiminnan kannalta. Arvioinnissa on huomioitu myös henkilöstön näkemykset. Tunnistamme, ehkäisemme ja lievennämme mahdollisia ja toteutuneita haitallisia vaikutuksia ja huomioimme ne toiminnassamme. Pyrimme jatkuvaan parantamiseen. Raportoimme henkilöstökäytännöistämme, tavoitteistamme ja työn edistymisestä.

Verkkokauppa.com on sitoutunut kunnioittamaan ja noudattamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan yhtiön toimintaperiaatteiden mukaisesti. Ihmisoikeudet ja yhtiön toimintaperiaatteet koskevat myös yhtiön henkilöstöjohtamista ja kattavat mm. sellaisia teemoja kuin syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus, työolojen turvallisuus ja hyvinvointi, oikeudenmukainen palkkaus ja työehdot, vapaus häirinnästä, sekä pakkotyön, ihmiskaupan ja lapsityön kielto. Valtaosa Verkkokauppa.comin työntekijöistä työskentelee Suomessa, missä työolosuhteita koskevat lakisääteiset vaatimukset ovat tiukat.

1. RAKENNAMME TARINAAMME YHDESSÄ

Yhdessä henkilöstön kanssa määritellyt arvomme – rohkeus, läpinäkyvyys, ketteryys ja yhteisöllisyys – antavat suuntaviivat kaikelle tekemisellemme, myös henkilöstöjohtamiselle. Haluamme olla työyhteisö, jossa kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa toimintaamme ja tuoda esiin rakentavia ideoita. Edistämme vaikutusmahdollisuuksia tarjoamalla kanavia ja keinoja ajatusten jakamiseen sekä vaalimalla matalan hierarkian kulttuuria. Jokaisella meistä on rooli hyvän yhteishengen luomisessa ja toimintatapojemme uudistamisessa. Arvostamme toisiamme ja toimimme oikeudenmukaisesti. Pyrimme ystävälliseen, rakentavaan ja kunnioittavaan vuorovaikutukseen työyhteisöviestinnän eettisten ohjeidemme mukaisesti. Käytössämme on myös yhteiset heimosäännöt, joiden mukaisesti kohtelemme toinen toisiamme kunnioittavasti ja välittävästi.



2. ARVOSTAMME TOISTEMME ERILAISUUTTA, EMME SALLI SYRJINTÄÄ

Haluamme olla työpaikka, jossa jokainen kokee olevansa hyväksytty ja kuuluvansa joukkoon. Kunnioitamme moninaisuutta ja hyödynnämme rohkeasti eri taustoista tulevaa osaamista. Tahdomme, että kaikkia työntekijöitämme kohdellaan yhdenvertaisesti. Emme salli henkilöstöjohtamisen käytännöissämme ihmisten syrjintää tai eriarvoista kohtelua rodun tai etnisen alkuperän, ihonvärin, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun, vammaisuuden, iän, uskonnon tai elämänskatsomuksen, poliittisten mielipiteiden, ammattiyhdistystoiminnan, kansallisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, koulutustaustan, kansalaisuuden, kielen, taloudellisen aseman, terveyden, ulkonäön, perhesuhteiden, perhehuoltovelvoitteiden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Laadimme vuosittain työyhteisön kehittämissuunnitelman, jossa kuvataan päämäärät ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. Yhtiössä on käytössä roolien vaatuvuusluokittelujärjestelmä, joka osaltaan tukee sukupuoltenvälistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Emme salli syrjintää myöskään rekrytoinnissa ja pidämme huolen, että jokaista hakijaa kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Myös rekrytointia ohjaa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja sen käytännöt tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Ohjeistamme esihenkilöitä henkilön taustaan, ominaisuuksiin ja tilanteeseen liittyvistä aiheista, joista rekrytointitilanteessa ei saa tiedustella.

Yhtiössä toimii monimuotoisuustyöryhmä, jonka tavoitteena on edistää moninaisuutta, yhdenvertaisuutta, inklusiota ja yhteenkuulumisen tunnetta, alkuvaiheessa ensisijaisesti lisäämällä henkilöstön tietoisuutta monimuotoisuudesta.

3. EMME SALLI HÄIRINTÄÄ

Emme hyväksy minkäänlaista häirintää tai kiusaamista. Käytössämme on häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumisen malli, ja henkilöstöä ohjeistetaan ottamaan mahdolliset tapaukset esiin. Tapauksiin puututaan heti niiden tultua ilmi, ja kaikki ilmoitukset käsitellään oikeudenmukaisesti, puolueettomasti ja luottamuksellisesti.

Yhtiössä on käytössä turvallisemman tilan periaatteet, jotta kaikilla on mahdollisuus tuntea olonsa henkisesti ja fyysisesti turvallisiksi ilman pelkoa syrjinnästä, häirinnästä tai ahdistelusta.

4. KEHITÄMME JOHTAMISTA

Esihenkilöllä on suuri merkitys työssä viihtymiseen. Kehitämme johtamista suunnitelmallisesti osana yhtiön strategiaa. Sitoutamme esihenkilöitä hyvän johtamisen kulmakiviimme ja tuemme heitä työssään muun muassa tarjoamalla valmennusta, koulutusta, työsuhdeneuvontaa ja tukea arjen johtamistyöhön. Kannustamme esihenkilöitämme verkostoitumaan keskenään ja jakamaan parhaat käytännöt toisilleen. Annamme tilaa johtaa omaa joukkuetta omalla persoonallisella tavalla.



Panostamme avoimeen viestintään koko yhtiön tasolla ja näemme viestinnän tärkeänä osana hyvää johtamista.

Esihenkilöt käyvät säännöllisiä keskusteluja tiimiläistensä kanssa hyvinvoinnin ja osaamisen kehittymisen varmistamiseksi. Käytämme vuosittain tehtävää henkilöstötyytyväisyyskyselyä johtamisen tuloksellisuuden mittaamisen keskeisimpänä välineenä.

5. HUOLEHDIMME TYÖHYVINVOINNISTA

Panostamme työturvallisuuteen, -hyvinvointiin ja -viihtyvyyteen. Tarjoamme jokaiselle työntekijällemme työterveyshuollon työsuhteen alusta lähtien työsuhteen luonteesta ja kestosta riippumatta. Pyrimme ennaltaehkäisemään jaksamiseen ja motivaatioon liittyviä haasteita hyvän lähijohtamisen, varhaisen tuen mallin sekä erilaisten mielen hyvinvoinnin edistämisen ratkaisujen avulla. Yhtiön työsuojelutoimikunta kokoontuu säännöllisesti käsittelemään sekä fyysiseen että henkiseen työkykyyn liittyviä suunnitelmia. Myös työkyvyn ohjausryhmällä on säännölliset tapaamiset.

Varmistamme turvallisen työympäristön panostamalla tapaturmien ennaltaehkäisyyn sekä vaara- ja läheltä piti -tilanteiden tunnistamiseen ja välttämiseen yhteisvastuullisesti.

Haluamme mahdollistaa työnteon erilaisissa elämäntilanteissa ja tarjoamme eri muodoissa joustoa työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi.

Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu vastuulliseen henkilöstöjohtamiseen. Seuraamme säännöllisesti sairauspoissaolojen ja työkyvyn kehitystä sekä henkilöstön kokemusta fyysisestä ja henkisestä työkyvystä henkilöstökyselyjen avulla ja teemme toimenpiteitä tulosten perusteella. Henkilöstökyselyn lisäksi seuraamme jatkuvasti työhyvinvointiin liittyvää keskustelua viestintäkanavissamme ja tartumme tarpeen tullen ripeästi kehityskohtiin.

6. TAVOITTEENA MIELEKÄS TYÖ JA MAHDOLLISUUS KASVAA AMMATILAISENA

Haluamme, että jokainen työntekijämme tuntee työnsä olevan mielekästä sekä tärkeää Verkkokauppa.comin tarkoituksen ja strategian toteutumisessa. Vuosittain laadittavassa työyhteisön kehittämissuunnitelmassa käsitellään tarvittavia toimia henkilöstön osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Esihenkilöt vastaavat tiiminsä osaamisen kehittämisestä niin, että osaaminen tukee strategiaamme sekä pitkän tähtäimen suunnitelmiamme toteutumista. Kannustamme kaikkia ylläpitämään ja kehittämään omaa osaamistaan työn kautta oppimalla sekä jakamaan omaa osaamistaan eteenpäin työyhteisössämme.

Mahdollistamme ammatillisen kasvun yrityksen sisällä ja luomme kehittymismahdollisuuksia myös sisäisten urapolkujen kautta. Säännöllisesti toteutettavissa Kipinä tavoite- ja kehityskeskusteluissa käsitellään työhön liittyviä tavoitteita, osaamisen kehittymistä ja urapolkuja.

Perehdytämme kaikki uudet työntekijät oman tehtävänsä lisäksi toimintaperiaatteisiin, työturvallisuuteen sekä tietoturvaohjeistuksiin. Verkkokauppa.com on monelle nuorelle työntekijälle ensimmäinen työpaikka, ja haluamme varmistaa heille positiivisen kokemuksen työelämästä sekä tarjota hyvät eväät tulevaisuuden työuraa varten.



7. PYRIMME LUOMAAN PALKKAUKSESTA, PALKITSEMISESTA JA EDUISTA HENKILÖSTÖN ARVOSTAMAA

Noudatamme palkkaukseen ja palkitsemiseen soveltuvaa lainsäädäntöä, kaupan alan työehtosopimusta ja paikallisia sopimuksia. Palkkauksen perusteena on kaupan alan työehtosopimus tai henkilökohtainen palkka, joka määräytyy työtehtävän vaativuuden, vaikuttavuuden sekä henkilön työkokemuksen, osaamisen, koulutuksen ja suorituksen perusteella. Työntekijän sukupuoli tai muu henkilökohtainen ominaisuus ei vaikuta palkkaan. Seuraamme palkkatasa-arvon kehitystä ja teemme tarvittavia toimenpiteitä palkkatasa-arvon edistämiseksi. Yhtiössä on käytössä roolien vaativuusluokittelujärjestelmä, joka osaltaan tukee sukupuoltenvälistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta palkoissa.

Tavoitteenamme on innostaa ja kannustaa henkilöstöä onnistumaan työssään. Palkitsemme hyviä työsuorituksia muun muassa huomioimalla arjen onnistumisia nopean palkitsemisen järjestelmillä, valitsemalla kuukauden työntekijän ja muistamalla henkilöstöä työmerkkpäivinä.

Panostamme myös kattaviin henkilöstöetuihin, joilla haluamme sekä ylläpitää viihtyvyyttä ja hyvinvointia että motivoida pitkäjänteiseen työhön yhtiön tavoitteiden saavuttamiseksi.

8. NEUVOTTELEMME JA SOVIMME YHDESSÄ

Me Verkkokauppa.comissa osallistamme työntekijät mukaan toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Yhtiöllä on luottamushenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut jokaisella toimipaikkakunnalla. Ylempiä toimihenkilöitä edustaa luottamusvaltuutettu.

Yhtiö noudattaa yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä, kaupan alan työehtosopimusta ja käy aktiivista ja läpinäkyvää vuoropuhelua henkilöstön ja sen edustajien kanssa tavoitteenaan hyvä yhteistyö yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiedottavia yhteistoimintaneuvotteluita hyödynnetään laajasti ja tavoitteellisesti. Pääluottamushenkilö, päätyösuojeluvaltuutettu, henkilöstön edustajat ja johtoryhmän edustajat kokoontuvat neljännesvuosittain yhteistoimintalain mukaisissa jatkuvan vuoropuhelun kokouksissa.

9. NÄKEMYKSIÄ, IDEOITA JA HUOLENAIHEITA SAA TUODA ESIIN

Läpinäkyvyys on yksi arvoistamme. Kannustamme henkilöstöä tuomaan esille omia ajatuksia ja ideoita esimerkiksi ideakanavassa tai usean kerran vuodessa toteutettavissa henkilöstökyselyissä. Seuraamme henkilöstökyselyjen avulla esimerkiksi henkilöstötyytyväisyyttä, sitoutumista, monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta, työkykyä ja hyvinvointia sekä hyvän johtamisen indeksiä. Useat henkilöstöjohtamisen mittarit kuuluvat vastuullisuusohjelmaamme. Käsittelemme tulokset sekä yhtiö- että osastotasolla ja tartumme palautteeseen sopimalla konkreettisia toimenpiteitä yhdessä.

Kannustamme henkilöstöä kertomaan huolenaiheista ja kysymään neuvoa epäselvissä tilanteissa. Mahdolliset tapaukset voi ottaa esiin ensisijaisesti olemalla yhteydessä esihenkilöön. Tarvittaessa voi olla yhteydessä luottamushenkilöön, HR-osastoon, tai yhtiön johtoon. Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus



ilmoittaa huolenaiheista tai väärinkäytösepäilyistä raportointikanavan kautta, tarvittaessa myös anonyymisti, osoitteeseen compliance@verkkokauppa.com.

[Ilmoitusmenettelyä koskeva politiikka \(whistleblowing\)](#)

Vastuulliset tahot ja muutokset

Henkilöstöpolitiikasta ja sen päivittämisestä vastaa Verkkokauppa.comin henkilöstöjohtaja. Tämä politiikka on hyväksytty Verkkokauppa.comin johtoryhmässä 3.12.2024 ja se kumoaa 26.1.2021 hyväksytyn version.