



Vastuullisuus- suunnitelma (ESG)



Sisällys

1. Johdanto

Rainmaker lyhyesti

Vastuullisuustyö Rainmakerilla

2. Vastuu ihmisistä

Henkilöstöhallinto ja –politiikka

Hakijakokemus

Työsuhteen aloituskokemus

Työssäolokokemus ja työhyvinvointi

Työsuhteen päättymiskokemus

Mittarit ja tavoitteet

3. Vastuu ympäristöstä

Toimipisteet, hankinnat ja liikkuminen

Tavoitteet

4. Hyvä hallintotapa

Organisoituminen ja päätöksenteko

Tietoturva ja tietosuoja

Talous ja hallinto

Riskien ja poikkeusten hallinta

Johdanto

Rainmaker lyhyesti

Vastuullisuustyö Rainmakerilla

Johdanto

Rainmaker lyhyesti

Rainmaker on vuonna 1999 perustettu, täysin suomalaisomistuksessa oleva palveluyhtiö. Olemme Suomen suurin asiakaspalvelua, myyntiä ja henkilöstöratkaisuja tarjoava yritys ja autamme asiakkaitamme tuloksekkaan liiketoiminnan rakentamisessa ja kasvattamisessa.

Teemme vuosittain 30 000 työpaikka-haastattelua ja palkkaamme yli 2 000 henkilöä asiakastoimeksiantoihimme valtakunnallisesti. Palveluksessamme on 1 500 työntekijää ja liikevaihtomme vuonna 2023 oli n. 44 miljoonaa euroa.

TARKOITUS

Tarjoamme mahdollisuuksia menestyä

VISIO

Olemme halutuin palvelukumppani menestyksennälkäisille yrityksille ja tarjoamme eri elämäntilanteisiin parhaan työntekijäkokemuksen.

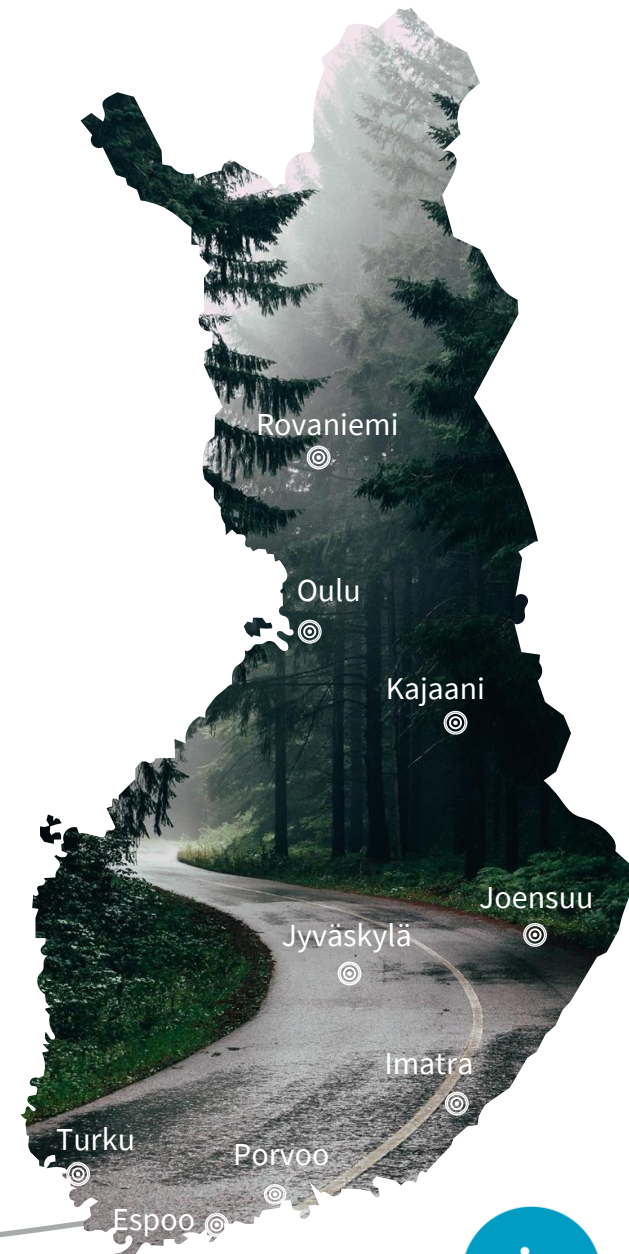
TUNNUSLUVUT

15 miljoonaa asiakas-kohtaamista vuodessa.

Asiakaspalvelu 35 %
Puhelinmyynti 15 %
Kenttämyynti 10 %
Henkilöstövuokraus 40 %

Rainmakerin työntekijät työskentelevät yli 60 paikkakunnalla, ja kymmenestä suuremmasta toimipaikasta yhdeksän sijaitsee Suomessa ja yksi Espanjassa. Yhtiö työllistää noin 1500 henkilöä.

Torrevieja



Johdanto

Vastuullisuustyö Rainmakerilla

Me Rainmakerilla haluamme olla **hyvä ja haluttu työpaikka**.

Huolehdimme henkilöstöstämme, noudatamme lakeja ja asetuksia, hoidamme työntajavelvoitteemme ja teemme päivittäin työtä asiakkaidemme hyväksi.

Olemme mukana Shibstedin Vastuullinen Työpaikka - kumppaniverkostossa, jossa mukana olevat organisaatiot sitoutuvat edistämään useita vastuullisen työnantajan periaatteita. Näitä ovat syrjimättömyys, työelämän tasapaino ja hyvinvointi, työn merkitys ja työssä kehittyminen, hyvä hakijakokemus, tehtävän mukainen palkkaus sekä esihenkilötyöhön panostaminen.

”Rainmaker – Mahdollisuus menestyä”



Johdanto

Vastuullisuustyö Rainmakerilla

Vastuullisuusteemojamme ovat **ihmiset**, **ympäristö** ja **hyvä hallintotapa**.

Rainmakerin ja asiakkaidemme menestyksen avaimena on hyvinvoiva henkilöstömme eli **ihmiset**. Teemme kaikkemme työntekijöidemme menestymisen ja työssä viihtymisen eteen – joka päivä. Huolehdimme työhyvinvoinnista johon kuuluu mm. osaava ja auttava esihenkilötyö, jatkuvat työhyvinvointia parantavat toimet ja teemat yhteistyössä työterveyden ja eläkevakuutusyhtiön kanssa sekä nollatoleranssi kiusaamisen tai muun häirinnän osalta.

Ympäristöasioista huolehtiminen on Rainmakerin jatkuvan kehityksen alla oleva kokonaisuus. Suosimme hankinnoissamme kestäviä ratkaisuja jolla pyrimme säästämään luonnonvaroja. Vältämme turhaa energian käyttöä toimipaikoissamme ja tarjoamme mahdollisuuden joustavaan etätyöskentelyyn jolla pystymme vähentämään mm. työmatkustusta. Kierrätämme kalustoinfraamme ja keskitämme hankintojamme pienentääksemme logistiikan aiheuttamia päästöjä.

Hyvä hallintotapa luo pohjan hallinnon läpinäkyvälle, oikeudenmukaiselle ja vastuulliselle päätöksentekoprosessille. Hallituksen ja johtoryhmän vastuut, strategian viestintä ja toteutumisen seuranta sekä ydinprosessien kuten henkilöstöhallinnon sekä talous- ja palkkahallinnon prosessien dokumentointi ja prosessien mukaisen toiminnan seuraaminen ovat esimerkkejä hyvän hallintotavan toteutumisesta Rainmakerilla. Hyvän hallintotavan yhtenä tavoitteena on lisätä avoimuutta henkilöstömme ja muiden sidosryhmiemme suuntaan.



Johdanto

Vastuullisuustyö Rainmakerilla

Vastuullisuustyötämme ohjaavat vahvasti yrityksemme arvot:

Yhteisöllisyys

Rainmaker on vahva yhteisö. Keskeisin arvomme ja koossa pitävä voima. Siinä yhdistyvät pyyteettömyys, ryhmähenki, turva, yhteiset ja yksilölliset tehtävät ja päämäärät.

Sitoutuminen

Parempi työelämä syntyy sitoutuneen yhteisön ja yksilön intohimolla, kohtaaminen kerrallaan. Autamme alkuun, varmistamme vieressä, uskomme yksilöön.

Potentiaali

Uskomme, että jokaisessa ihmisessä on valtavasti potentiaalia. Sitä hoivaamalla ja kasvattamalla syntyy merkityksellisyyttä ja tuloksia, sekä ihmiselle että organisaatiolle.

Rohkeus

Teemme rohkeasti asioita eri tavalla. Testaamme uusia toimintamalleja ja ideoita, joista syntyy parempaa laatua, tehokkaita ratkaisuja sekä oikeita tuloksia.



Vastuu ihmisistä

Henkilöstöhallinto ja –politiikka

Hakijakokemus

Työsuhteen aloituskokemus

Työssäolokokemus ja työhyvinvointi

Työsuhteen päättymiskokemus

Mittarit ja tavoitteet

Vastuu ihmisistä

Henkilöstöhallinto ja -politiikka

Henkilöstöjohtamisemme perustuu vastuullisuuteen, yhtiön arvoihin sekä henkilöstöhallinnon käsikirjoissa määriteltyihin toimintamalleihin.

Vastuullinen henkilöstöjohtaminen tarkoittaa meillä erilaisten henkilöstöprosessien ja -käytäntöjen soveltamista siten, että hyvän johtamisen yleiset kriteerit täyttyvät.

Näitä kriteereitä ovat muun muassa:

- ✓ Tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu
- ✓ Työtovereiden kunnioittaminen ja arvostaminen
- ✓ Välittävä, ammattimainen johtaminen ja esihenkilötyö
- ✓ Ammatillisen kehittymisen edistäminen
- ✓ Hyvä työturvallisuus ja työhyvinvointi
- ✓ Läpinäkyvyys sekä tehokas viestintä

Vastuullisuutta ovat myös työn ja vapaa-ajan sekä perhe-elämän yhteen sovittaminen, monimuotoisuuden huomioiminen työyhteisössä ja monipuolisen työuran mahdollistaminen.



Vastuu ihmisistä

Työnhakijakokemus

Me Rainmakerilla panostamme **maailmanluokan hakijakokemukseen**. Huomioimme jokaisen työnhakijan iästä, sukupuolesta, uskonnosta tai etnisestä taustasta riippumatta. Vastaamme kaikkiin hakemuksiin, yhteydenottoihin ja tiedusteluihin mahdollisimman nopeasti ja kerromme avoimesti kuinka hakuprosessi etenee ja mitä tapahtuu seuraavaksi.

Haastattelemme hakijat henkilökohtaisesti ja haettavasta tehtävästä riippuen yhden tai useamman haastattelun kautta. Käytämme rekrytointimme tukena myös henkilöarviointityökaluja jotka osaltaan tukevat valintaprosessia ja antavat hakijoille kirjallista dokumentaatiota heidän **luontaisista vahvuuksistaan ja taipumuksistaan**. Jokainen hakija saa aina tiedon hakuprosessin etenemisestä ja päätöksen valinnasta perusteluineen.

Mittaamme hakijakokemusta säännöllisesti hakijoidemme antaman NPS nettosuosittelemuindeksin kautta. Vuonna 2023 **NPS indeksimme oli +72**.

Lisäksi teemme valituille työntekijöillemme säännöllisiä ”hoitosoittoja”, joiden avulla selvitämme mm. kuinka hyvin valintamme onnistui suhteessa haettuun tehtävään ja kuinka hyvin työ on vastannut rekrytointiprosessissa kuvattua tehtävää.



Vastuu ihmisistä

Työnhakijakokemus

Tavoittelemme aina **parasta mahdollista työnhakukokemusta** ja tiedämme sen syntyvän seuraavista elementeistä:

- ✓ Haettu tehtävänkuva on ymmärrettävä ja tarkasti mietitty
- ✓ Tehtävästä maksettu palkka on selvästi ilmoitettu
- ✓ Tehtävän tavoitteet ja mittaaminen on selkeästi kuvattu
- ✓ Hakeminen on tehty helpoksi
- ✓ Hakuprosessi on sujuva ja nopea
- ✓ Haastattelu on ammattimainen ja rehellinen
- ✓ Hakijalla on tieto hakuprosessin etenemisen vaiheista alusta loppuun sakka

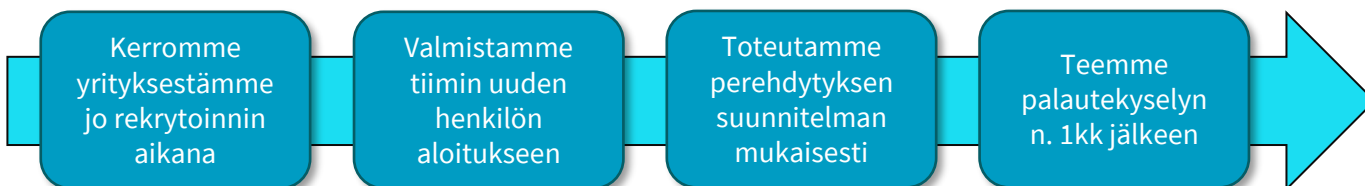


Vastuu ihmisistä

Työsuhteen aloitus

Aloituskokemuksella on suuri merkitys uudessa työtehtävässä viihtymisen, yrityksen toimintatapoihin sopeutumisen ja **työssä menestymisen** kannalta.

Mm. tämä huomioiden olemme luoneet henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, jota päivitetään säännöllisesti. Suunnitelma perustuu yhtiön strategiaan ja pitää sisällään mm. uusia aloittavia työntekijöitä, nykyhenkilöstöä, työtehtäviä, työsuhteen pituuksia, osaamista ja työympäristöä kuvaavat tiedot sekä tulevaisuutta koskevat asiat. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on ennakoida tulevia henkilöstö- ja osaamistarpeita sekä **tarjota henkilöstölle ammatillisia kehitysmahdollisuuksia.**



Vastuu ihmisistä

Työsuhteen aloitus

Uudelle työntekijälle laaditaan **perehdyttämissuunnitelma** rekrytoivan esihenkilön toimesta ja rekrytoiva esihenkilö myös valmistaa tiimensä uuden kollegan taloontuloon. Perehdytyksen vastuuhenkilö on lähiesihenkilö, joka vastaa tarpeellisesta työsuhte-, kulttuuri- ja asiaperehdytyksestä.

Perehdytyksen tukena käytämme sähköisenä oppimisympäristönä **Kasvupolku-sovellusta**, jonne uusi työntekijä pääsee kirjautumaan henkilökohtaisilla tunnuksillaan. Sovelluksessa on itseopiskelumateriaalia, vapaaehtoisia ja myös pakollisia kursseja sekä tehtäväkohtaisesti räätälöityjä sisältöjä.

Hyvällä ja laadukkaalla perehdyttämisellä autetaan työntekijän sisäänpääsyä itse työtehtävään ja organisaatiokulttuuriin. Lisäksi **hyvä perehdytys vahvistaa sitoutumista ja työntekijäkokemusta**. Perehdytyksen tavoitteena on oppiminen. Tästä syystä selkeä ja systemaattinen toimintamalli on heti alusta alkaen tärkeää.



Vastuu ihmisistä

Työssäolokokemus ja työhyvinvointi

Meillä Rainmakerilla **ihmisten hyvinvointi on tärkeää**. Uskomme, että mm. selkeät tehtäväkuvat ja niiden hallinta, säännöllinen koulutus sekä sopiva työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen luovat hyvän pohjan työssä viihtymiselle ja työhyvinvoinnille.

Kannustamme henkilöstöämme terveellisiin elintapoihin ja **tuemme liikuntaa lisääviä aktiviteetteja**. Erilaiset hyvinvointikampanjat, henkilöstön aktiviteetteja mahdollistavat tiimi- ja toimipaikkarahat, polkupyöräetu ja muut koko henkilöstömme käsittävät hyvinvointia parantavat toimenpiteet edesauttavat työntekijöidemme työhyvinvointia.

Työnantajana vaalimme terveyttä tukevaa työkuulttuuria ja varmistamme turvallisen ja toimivan työympäristön. Täsmällisen työajanseurantatyökalun käytön avulla varmistamme ettei ylityötä tehdä ja sillä kuormiteta henkilöstöä. Olemme proaktiivisia hyvän työkyvyn ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi tarjoamalla kattavat, helposti saatavilla olevat ja sairaspöissaoloja **ennaltaehkäisevät työterveyspalvelut**. Varhaisen välittämisen toimintamallimme on osoittautunut toimivaksi ja auttanut vähentämään sairauspöissaoloja yhtiössämme.



Vastuu ihmisistä

Työssäolokokemus ja työhyvinvointi

Hyvän työsuojelun myötä olemme onnistuneet luomaan **turvalliset työolot** ja **minimoimaan** työpaikalla sattuvat **työtapaturmat**. Jatkossa keskitymme yhä enemmän pienentämään työmatkoilla tapahtuvia tapaturmia mm. suosimalla julkisia kulkuvälineitä ja tarjoamalla mahdollisuuksia etätööhön. Työergonomia ja riittävät tauot työpäivän aikana ovat olleet myös keskeisessä roolissa työssä jaksamisen parantamisessa sekä tuki- ja liikuntaelinpoissaolojen vähentämisessä.

Suhtaudumme erityisellä vakavuudella kaikkiin epäilyksiin, jotka liittyvä organisaatiossamme mahdollisesti tapahtuvaan laittomaan tai epäeettiseen toimintaan. Tämän vuoksi olemme luoneet **Whistleblowing – kanavan**, jonka kautta henkilöstöllämme ja muilla sidosryhmillämme on mahdollisuus anonyymisti ilmoittaa väärinkäytösepäilyistään tai Rainmakerin toimintaperiaatteiden vastaisesta toiminnasta.

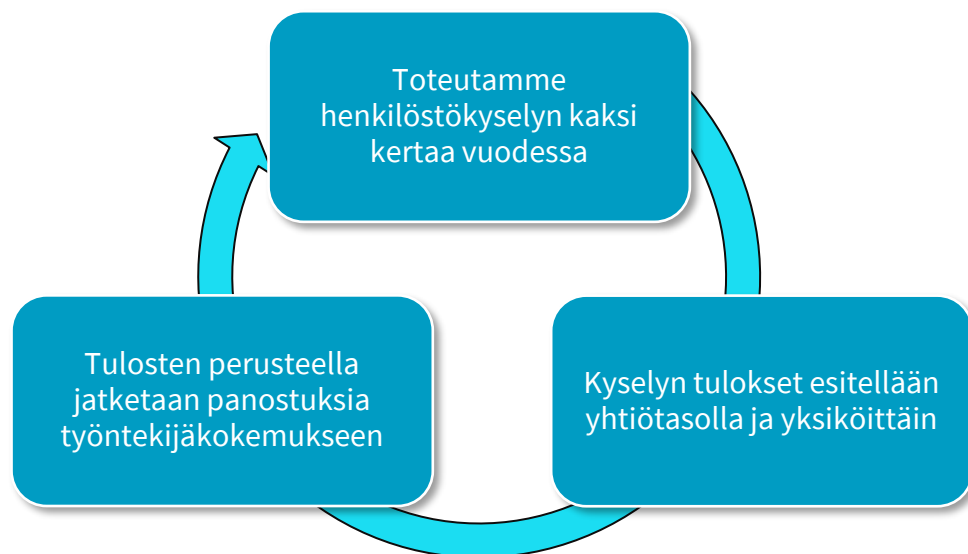
Säännöllisellä henkilöstöviestinnällä pidämme henkilöstömme ajan tasalla yhtiön ja liiketoimintojen tilanteesta, taloudesta, yhtiössä tapahtuvista asioista ja tulevista muutoksista. Viestinnän tavoitteena on tukea avoimuuden ilmapiiriä, vahvistaa yhtiön kulttuuria ja yhteisöllisyyttä sekä lisätä yrityksen palveluiden, tuotteiden ja liiketoimintojen tuntemusta henkilöstön keskuudessa.



Vastuu ihmisistä

Työssäolokokemus ja työhyvinvointi

Toteutamme kahdesti vuodessa **henkilöstötyytyväisyyskyselyn** koko henkilöstöllemme. Kyselyiden kautta saamme lisää tietoa ja kuulemme palautetta henkilöstöltämme koskien kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja mahdollisesti esille nousevia epäkohtia tai kehityskohteita työyhteisössämme. Saadut tulokset ja niiden perusteella tehtävät kehitystoimenpiteet käydään läpi koko henkilöstölle yhteisesti.



Vastuu ihmisistä

Työsuhteen päättymiskokemus

Onnistuneesta työsuhteen päättymiskokemuksesta hyvinä esimerkkeinä käynee mm. lukuisat ”paluumuuttajat”, joita on kertynyt jo kymmenittäin vuosien varrella.

HR-prosesseihimme kuuluu myös ns. rexit-soitot jolloin olemme puhelimitse yhteydessä meillä aikaisemmin lopettaneeseen työntekijään ja käymme keskustelua hänen nykytilanteestaan ja tulevaisuuden toiveistaan mm. työelämän suhteen. Toisinaan nuo luottamukselliset keskustelut johtavat uudelleen työllistymiseen avoinna olevaan tehtäväämme.

Työsuhteen päättymiskokemus onnistuu yleensä, kun noudatamme oppiamme: **Kysy, kuuntele, kunnioita ja kiitä.**



Vastuu ihmisistä

Mittarit ja tavoitteet

Hakijakokemus → NPS suositteluindeksi

Mittaamme hakijakokemusta rekrytointiprosessin osana NPS nettosuosittelemisindeksillä. Suosittelemisindeksi kertoo meille hakuprosessissa mukana olleiden hakijoiden valmiudesta suositella Rainmakeria työnantajana. Tavoittemme on päästä vuositasolla vähintään tulokseen +70.

Aloituskokemus → Kasvupolkukurssien läpäisy

Esihenkilön toteuttaman perehdytyksen lisäksi jokainen uusi rainmakerlainen saa henkilökohtaiset tunnukset Kasvupolku-portaaliin. Portaalissa on kirjallista tietoa, videoita ja kursseja erilaisilla teemoilla, mm. tietosuojaan ja -turvaan, työelämätaitoihin sekä yhteisiin toimintatapoihin ja työsuhteasioihin liittyen. Sovelluksessa on teemoihin liittyviä kursseja jotka on läpäistävä – seuraamme läpäistyjen kurssien toteutumista, tavoittemme on 100% läpäisy.



Vastuu ihmisistä

Mittarit ja tavoitteet

Työssäolokokemus ja työhyvinvointi → KivaQ-indeksi & sairauspoissaoloprosentti

Kaksi kertaa vuodessa toteutettavilla henkilöstötyytyväisyyskyselyillä keräämme palautetta työtyytyväisyydestä. Vastausten perusteella syntyy ns. KivaQ –indeksi, joka kuvaa kokonaistyytyväisyyttä. Tavoitteemme on ylittää KivaQ -indeksin keskiarvo jossa on mukana kymmeniä tuhansia vastauksia eri toimialoilta ja yrityksistä.

Olemme nostaneet strategiassamme työhyvinvoinnin keskiöön ja mittaamme sen toteutumista myös seuraamalla sairauspoissaoloprosenttia. Tavoitteemme on laskea yhtiötasolla ko. prosenttia 1%:n vuosivauhtia vuosina 2024-2026.

Työsuhteen päättämiskokemus → Exit-keskustelut

Työsuhteen päättyessä sujuva off-boarding -prosessi jättää positiivisen mielikuvan myös työuran viimeisten päivien osalta. Lähiesihenkilöt tai hr hoitaa lähtökeskustelut - ns. exit-keskustelut - joissa käydään läpi molemminpuolinen palaute ja varmistetaan onnistunut työsuhteen päättymisen. Seuraamme työsuhteiden päättymissyiden perusteella tavoiteaikataulussa pidettyjen exit-keskusteluiden määrää joissa tavoittelemme yli 90%:n toteumaa.



Vastuu ympäristöstä

Toimipisteet, hankinnat ja liikkuminen

Tavoitteet

Vastuu ympäristöstä

Toimipisteet, hankinnat ja liikkuminen

Harjoitamme liiketoimintaamme vuokratiloissa, jotka pyrimme valitsemaan vastuullisesti ympäristön ja energiatehokkuuden kulmasta. Pyrimme myös aktiivisesti vaikuttamaan kiinteistön omistajiin ekologisten valintojen suosimiseksi. Pyrimme kaikessa toiminnassamme **huomioimaan ympäristön ja minimoimaan luonnonvarojen käytön.**

Keskitämme ja optimoimme toimipaikkarakennettamme, pyrimme mahdollisuuksien mukaan hyödyntämään kierrätystä hankinnoissamme ja vältämme turhaa liikematkustamistamme lisäämällä etä- ja hybridityöskentelyä sekä suosimalla junamatkustamista autoilun sijaan. Laitehankinnoissamme käytämme leasing-palveluita ja **vähennämme elektroniikkajätettämme** laittamalla käytetyt laitteemme tietoturvallisesti uudelleen kiertoon.

Toimipaikoissamme **minimoimme energiankulutuksemme** ja suosimme uusiutuvilla energianlähteillä tuotetun sähkön hankintaa. Toimistomme ovat paperittomia ja **pyrimme myös vähentämään jätteidemme määrää ja pienentämään elintarvikkeiden hävikkiä** seuraamalla tarkasti toimipaikkakohtaista kulutusta ja tarpeita.

Hankinnoissa valitsemme toimittajiksi ensisijaisesti vain yrityksiä jotka noudattavat ympäristöstandardeja ja ovat sitoutuneet kestävään tuotantoon ja toimintaan.

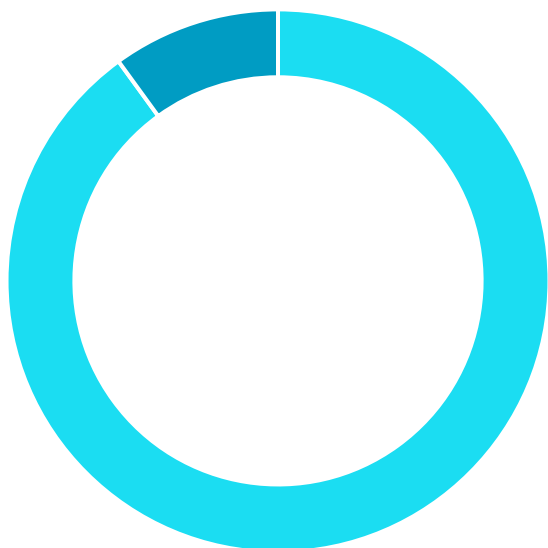


Vastuu ympäristöstä

Tavoitteet

Tavoitteemme on **pienentää omia päästöjämme** systemaattisesti **huomioiden** liiketoiminnassamme ja hankinnoissamme **kestävän kehityksen vaatimukset ja kiertotalouden mahdollisuudet**.

Päästöjakaumamme v. 2022



■ Scope 1 ■ Scope 2 ■ Scope 3

Scope 1 (0 %)

Päästöt omasta toiminnasta ja resursseista

Scope 2 (90%)

Muualta hankitut energiankulutukseen liittyvät päästöt

Scope 3 (10%)

Epäsuorat päästöt



Hyvä hallintotapa

Organisoituminen ja päätöksenteko

Tietoturva ja tietosuoja

Talous ja hallinto

Riskien ja poikkeusten hallinta

Hyvä hallintotapa

Organisoituminen ja päätöksenteko

Konsernimme hyvän hallintotavan perustan muodostavat **säännöllinen ja jatkuva hallitus- ja johtoryhmätyöskentely**, joka luo puitteet oikea-aikaiselle, asianmukaiselle ja kestäväälle päätöksenteolle.

Pitkän aikavälin strategista suuntaamme ohjaa emoyhtiö Rainmaker Group Oy:n hallitus, jonka muodostavat konsernin pääomistajien edustajat. Hallituksen kokoonpanolla varmistetaan omistaja-ohjauksen asianmukainen toteutuminen konsernin operatiivisessa työssä ja minimoidaan mahdolliset intressiristiriidat.



Jari Vesanen
Hallituksen puheenjohtaja
Rainmaker Group Oy



Jari Kolehmainen
Hallituksen jäsen
Rainmaker Group Oy



Markus Pyrhönen
Hallituksen jäsen
Rainmaker Group Oy



Hyvä hallintotapa

Organisoituminen ja päätöksenteko

Rainmaker-konserni koostuu juridisesti 23 erillisyhtiöstä, joiden operatiivisesta johtamisesta vastaa **konsernin johtoryhmä**.

Johtamismallimme vahvuutena on ketterä ja oikea-aikainen päätöksenteko sekä tehokas viestintä, jolla varmistamme kaikille konserniyhtiöille saman suunnan, kuitenkin samalla asianmukaiset erillisyhtiövelvoitteet täyttäen.

Johtoryhmämme koostuu toimitusjohtajan lisäksi liiketoiminta- ja tukitoiminto- johtajista, jolla varmistetaan 360 asteen näkyvyys konsernin operatiiviseen toimintaan.



Tapio Korttilalli
Toimitusjohtaja



Juha Haaksluoto
Johtaja
Voimavarayksikkö



Henri Forss
Myynti- ja kehitysjohtaja
Suurasiakkaiden palvelu- ja henkilöstöratkaisut



Lauri Vähämäki
Liiketoimintajohtaja
Henkilöstövuokraus
PK-asiakkuudet



Sari Ström
Liiketoimintajohtaja
Henkilöstövuokraus
Suurasiakkuudet



Tuukka Ahila
Liiketoimintajohtaja
Ulkoistettu palvelu-
tuotanto



Hyvä hallintotapa

Organisoituminen ja päätöksenteko

Rainmaker-konserni on historiansa aikana kasvanut sekä orgaanisesti että tehtyjen liiketoiminta- ja yrityskauppojen avulla. Organisaatiomme pyrkii jatkuvasti pitämään juridisen rakenteensa sellaisena, joka palvelee liiketoimintaa parhaalla mahdollisella tavalla. Nykytilassa konsernimme koostuu 23 erillisyhtiöstä, jotka on jaettu asiakas-, tuotanto- ja hallintoyhtiöihin. Emoyhtiö on Rainmaker Group Oy, joka omistaa muut yhtiöt kokonaan joko suoraan tai välillisesti.

Tuotantoyhtiöt	Asiakkuusyhtiöt	Hallintoyhtiöt
Rainmaker Asiakaspalvelu Oy Rainmaker Asiakastyö Oy Rainmaker CC Oy Rainmaker Digital Oy Rainmaker Erikoiskauppa Oy Rainmaker HRA Oy Rainmaker Kaupantekijät Oy Rainmaker Kirjanpito Oy Rainmaker Mediterrean SL Rainmaker People Oy Rainmaker Services Oy Rainmaker Telecom Oy Rainmaker Telecome Oy RTG Sales Kajaani Oy RTG Sales Oy	Rainmaker Contact Oy Rainmaker Customer Experiences Oy Rainmaker Henkilöstöpalvelut Oy Rainmaker Salesshow Oy Rainmaker Telepalvelu Oy Rainmaker Voima Oy Toimitori Oy	Rainmaker Group Oy Rainmaker Numbers Oy



Hyvä hallintotapa

Organisoituminen ja päätöksenteko

Hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän välinen **vastuunjako** on yksityiskohtaisemmalla tasolla kuvattu sisäisessä ohjeessamme, jossa otetaan osakeyhtiölain mukaisten vastuu- ja velvoite-erojen lisäksi kantaa mm. uusien asiakas- ja hankintasopimusten solmimiseen, kehittämishankkeiden perustamiseen, investointipäätöksiin, rahoituksen järjestelyyn sekä kannustepalkkiomallien luomiseen.

Johtoryhmän, hallituksen ja yhtiökokouksen päätökset ja kokouspöytäkirjat **dokumentoidaan ja arkistoidaan huolellisesti** ja lakisääteiset vaatimukset täyttäen, jotta päätöksentekoprosessit ovat myös jälkikäteen asianmukaisesti todennettavissa.

Sekä hallituksemme että johtoryhmämme ovat osaltaan **sitoutuneet hyvän hallintotavan periaatteisiin** ja pyrkivät jatkuvasti parantamaan avointa ja reilua organisaatiokulttuuria sekä varmistamaan, että toimintamme on eettistä, vastuullista ja sidosryhmien odotukset ylittävää. Johtoryhmämme vastaa hyvän hallintotavan viestinnästä, jalkauttamisesta, valvonnasta ja mittaamisesta osastoittain.



Hyvä hallintotapa

Tietoturva ja tietosuoja

Toimimme luotettavana ja ammattimaisena palveluntarjoajana ja kumppanina myös tietoturvan ja tietosuojan suhteen. Toteutamme tietoturvamme hyvän hallintotavan standardeja noudattaen: Rainmakerin omaisuus, palvelut ja tiedot on suojattu riski- ja vaatimuspohjaisesti ja liikesuhteiden jatkuvuutta pyritään suojelemaan.

Asiakkaiden ja kumppaneiden tietoja käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti ottaen huomioon sekä sisäiset että ulkoiset vaatimukset.

Tietoturvallisuustoimenpiteet ovat liiketoimintalähtöisiä, strategiaamme ja arvojamme tukevia tai lakeihin ja säädöksiin perustuvia.

Liiketoiminnan ja yrityskulttuurin kehittämisessä sekä projekteissa ja työtehtävissä otetaan tietoturva huomioon tärkeänä ominaisuutena.

Tietoturvaratkaisut suunnitellaan ja toteutetaan riskiarviointiin perustuen, dokumentoidaan ja niiden toimivuus varmistetaan.

Uudet työntekijämme perehdytetään Rainmakerin tietoturvapolitiikkaan.

Tietoturvatietoisuutta kehitetään ja **käyttäjiä kannustetaan tietoturvatietoiseen käyttäytymiseen.**



Hyvä hallintotapa

Tietoturva ja tietosuoja

Koko yrityksemme henkilöstö vastaa tietoturvasta. Operatiivisessa vastuussa tietojärjestelmien ja niiden käytön häiriöttömyydestä ja turvallisuudesta on tietohallintotiimimme. Kokonaistietoturvallisuudesta vastaavat Rainmakerin toimitusjohtaja ja hallitus.

Tietoturvaamme toteutetaan ja kehitetään käyttäen riskien kannalta **tarkoituksenmukaisia ja kustannustehokkaita ratkaisuja**, ottaen huomioon työntekijöiden, asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden sopimukset, yksityisyyden suoja, toimialan salassapitovelvoitteet sekä muut lainsäädännölliset vaatimukset.

Tietosuojavastaava vastaa henkilötietoja sisältävien henkilörekistereiden suojaamisesta ja valvonnasta.

Tietosuojaselostemme löydät täältä:

[Tietosuoja | Rainmaker](#)



Hyvä hallintotapa

Talous ja hallinto

Talouspuolella hyvän hallintotavan toteutumisesta vastaa konsernin sisäinen taloustiimimme, jonka tehtävänä on **varmistaa kirjanpidon ja muun talousinformaation oikeellisuus** sekä sen asianmukainen **raportointi ja kommunikointi** ulkoisten ja sisäisten sidosryhmiemme tarpeisiin.

Taloustiimi luo kriittisten prosessien osalta kuukausittain [raamit](#) eri tiimien toiminnan aikatauluttamiselle, jolla varmistetaan talous-, hallinto- ja palkkaprosessien oikea-aikaisuus, läpinäkyvyys ja oikeellisuus. Yhdenmukaisuuden ja jatkuvuuden varmistamiseksi talousprosesseista ylläpidetään lisäksi [sisäistä menetelmäkuvausta](#).

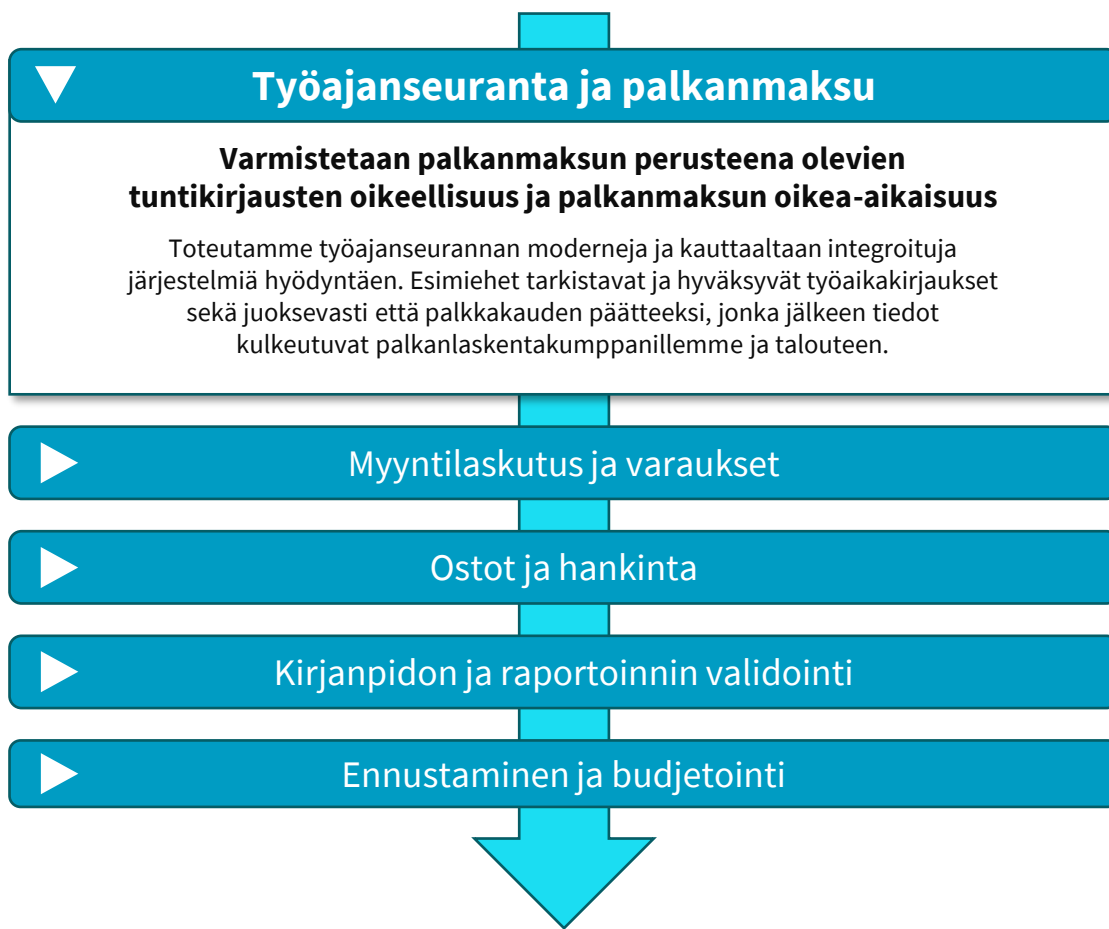
Ulkoisen laskennan osalta prosessimme varmistavat, että asiakkaamme, rahoittajamme ja muut yhteistyökumppanimme saavat ajantasaista tietoa ja että vero- ja viranomaisvelvoitteet täytetään oikein ja ajallaan. Sisäinen laskentamme puolestaan pyrkii varmistamaan **talousinformaation läpinäkyvyyden** organisaatiossamme ja sen, että konsernissamme tehdään jatkuvasti **oikeita liiketoimintapäätöksiä** strategiamme toteutumisen tueksi.



Hyvä hallintotapa

Talous ja hallinto

Organisaatiomme on tunnistanut taloushallinnossa seuraavat kriittiset prosessit, joille on asetettu tavoitteet, laadittu kuvaukset ja määritetty vastuutahot:



Hyvä hallintotapa

Talous ja hallinto

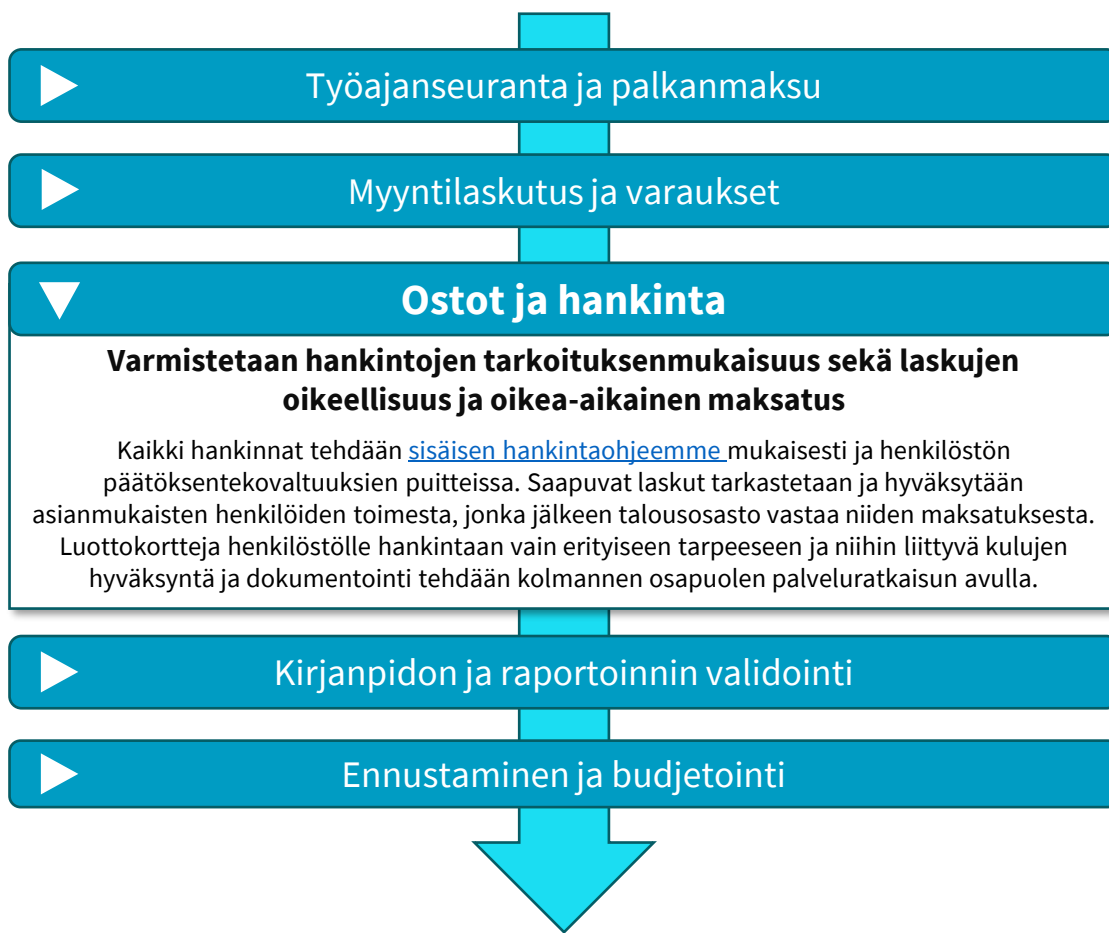
Organisaatiomme on tunnistanut taloushallinnossa seuraavat kriittiset prosessit, joille on asetettu tavoitteet, laadittu kuvaukset ja määritetty vastuutahot:



Hyvä hallintotapa

Talous ja hallinto

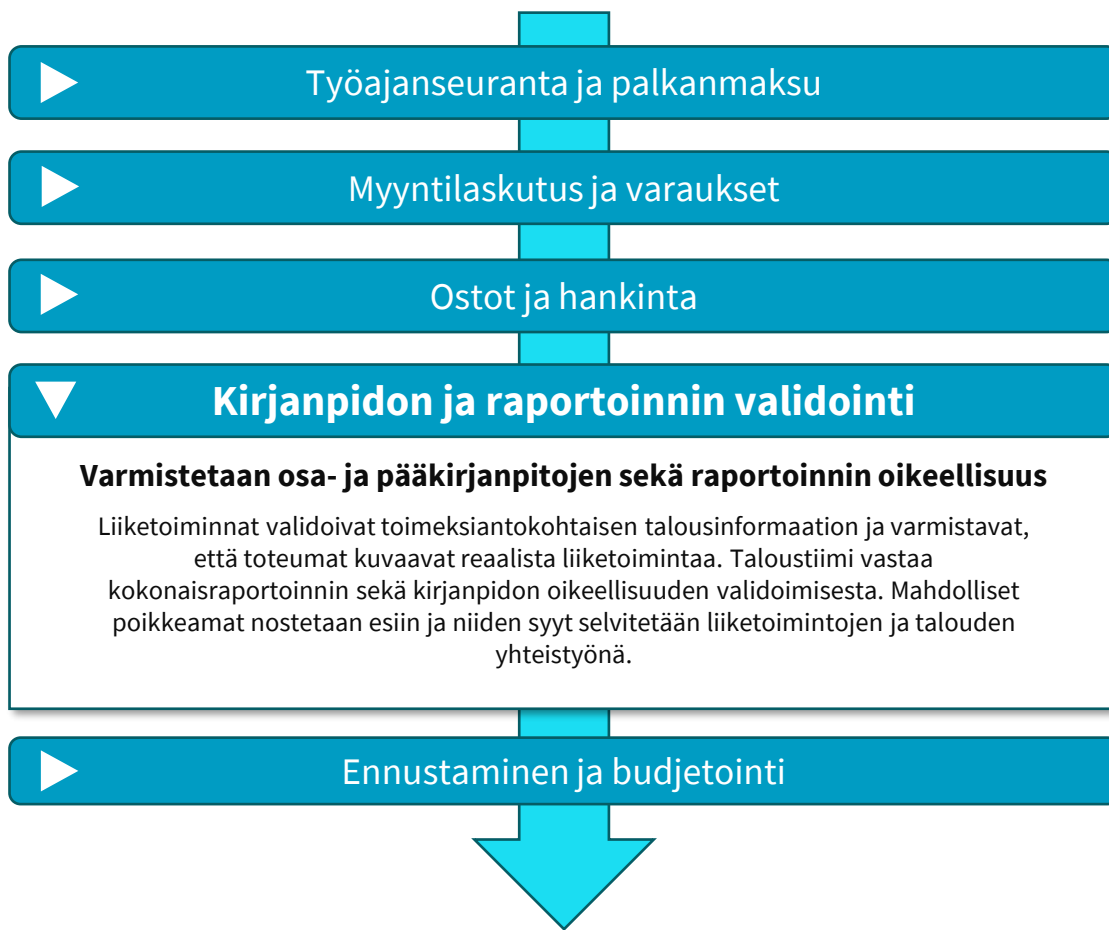
Organisaatiomme on tunnistanut taloushallinnossa seuraavat kriittiset prosessit, joille on asetettu tavoitteet, laadittu kuvaukset ja määritetty vastuutahot:



Hyvä hallintotapa

Talous ja hallinto

Organisaatiomme on tunnistanut taloushallinnossa seuraavat kriittiset prosessit, joille on asetettu tavoitteet, laadittu kuvaukset ja määritetty vastuutahot:



Hyvä hallintotapa

Talous ja hallinto

Organisaatiomme on tunnistanut taloushallinnossa seuraavat kriittiset prosessit, joille on asetettu tavoitteet, laadittu kuvaukset ja määritetty vastuutahot:



Hyvä hallintotapa

Riskien ja poikkeusten hallinta

Riskit ja poikkeukset ovat välttämätön osa jokaista liiketoimintaa. Meillä Rainmakerilla pyritään **varautumaan etukäteen** mahdollisimman hyvin liiketoimintaamme mahdollisesti uhkaaviin riskeihin, jotta niiden realisoituessa toimintatavat ja reagointi ovat selkeää.

Selkärankana Rainmakerin riskien ja poikkeusten hallinnassa toimii laatimamme **jatkuvuussuunnitelma** (BCP), joka kuvaa käytännöt ja toimintamallit sekä vastuut ja roolit riskien tunnistamiseen sekä kriisitilanteiden hallintaan nopeasti ja tehokkaasti.

Jatkuvuussuunnitelma on osa konsernitason käytäntöjämme ja siinä kuvatuilla prosesseilla pyritään yksilöimään toimenpiteet, joilla **minimoidaan kriisi- ja hätätilanteiden vaikutus** konsernimme ihmisille, asiakkaille, omaisuudelle, maineelle ja luottamukselle.

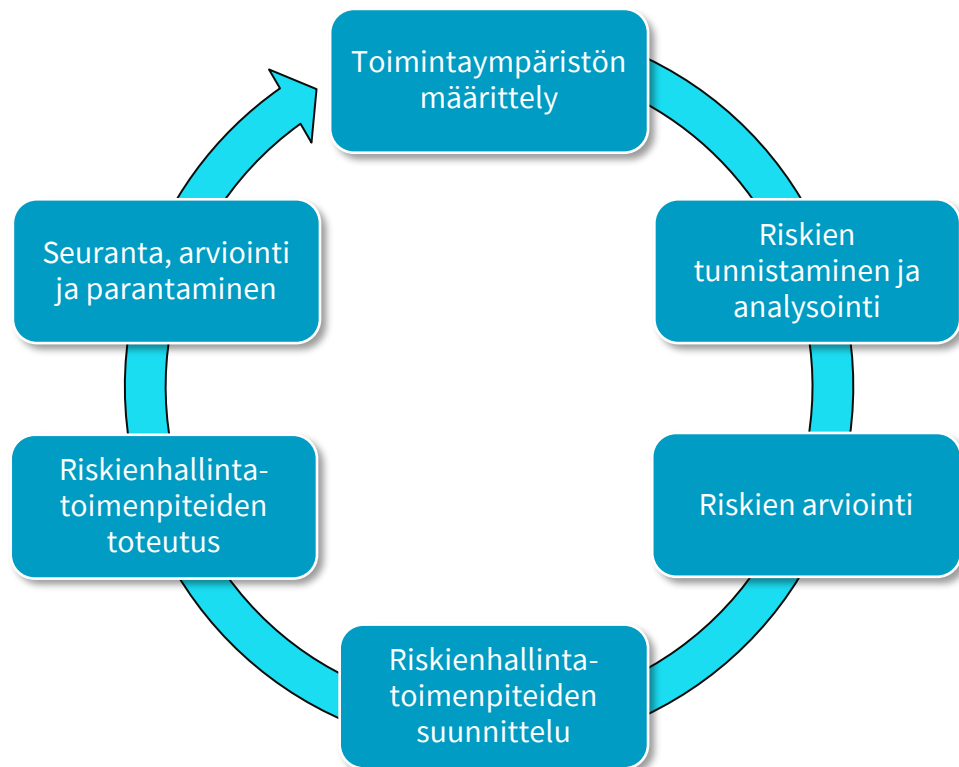
Suunnitelman ajantasaisuuden varmistamiseksi sitä päivitetään ja testataan vuosittain.



Hyvä hallintotapa

Riskien ja poikkeusten hallinta

Liiketoiminnan ja palvelutuotannon riskien tunnistaminen ja arviointi edesauttaa häiriöiden ja poikkeustilanteiden havaitsemista ja ennaltaehkäisyä. Jatkuvuussuunnitelmamme kuvaa riskienhallintaprosessin seuraavasti:



Hyvä hallintotapa

Riskien ja poikkeusten hallinta

Riskien arvioinnissa käytetään hyväksi riskimatriisia, jonka avulla sekä riskin realisoituminen vaikutus että todennäköisyys pisteytetään asteikolla 1-3. Kriteerit pisteytykselle on kuvattu alla.

Pisteytyksen jälkeen **riskin vakavuus** arvioidaan kaavalla *Vaikutus* * *Todennäköisyys*, jonka perusteella riski sijoitetaan arviointitaulukkoon.

	Vaikutus	Todennäköisyys
1 Matala	1 M€ liikevaihto 0,1 M€ käyttökate	Toteutuu 0-25% todennäk. seuraavan 2 vuoden aikana
2 Kohtalainen	5 M€ liikevaihto 0,5 M€ käyttökate	Toteutuu 25-50% todennäk. seuraavan 2 vuoden aikana
3 Merkittävä	10 M€ liikevaihto 1 M€ käyttökate	Toteutuu 50-100% todennäk. seuraavan 2 vuoden aikana

		1	2	3
3			Riski B = 6	Riski C = 9
2	Riski A = 2			
1				
		1	2	3
		Todennäköisyys		



Hyvä hallintotapa

Riskien ja poikkeusten hallinta

Osana jatkuvuussuunnitelmaa konsernissamme on käytössä [palautumissuunnitelma](#) (DRP), jotta voimme paremmin varautua merkittävään tuotannolliseen keskeytykseen kriittisten järjestelmiemme ja resurssiemme osalta. Palautumissuunnitelman tavoite on **tunnistaa avainasemassa olevat palautumiseen johtavat toimenpiteet**, joiden avulla pääsemme takaisin normaaliin tuotantoon mahdollisimman nopeasti.

Palautumissuunnitelmamme menettelyt voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen, jotka ovat reagointi, jatkaminen ja palautuminen. Näitä vaiheita hallitaan myös rinnakkain vastaavien liiketoiminnan jatkuvuuden palautusmenettelyjen kanssa, jotka on tiivistetty liiketoiminnan jatkuvuussuunnitelmassa

Palautumissuunnitelman on tarkoitus tulla käytetyksi aikaisemmin esitellyn jatkuvuussuunnitelman (BCP) apuna osana kokonaisuutta, jotta **palautuminen normaaliin on mahdollisimman sujuvaa**.



Yhteenveto

Ihmiset

Meidän ja asiakkaidemme menestyksen keskiössä on hyvinvoiva henkilöstömme, jonka menestymisen ja työssä viihtymisen eteen teemme kaikkemme. Panostamme henkilöstöömme läpi koko työsuhteen elinkaaren ja olemme asettaneet toiminnallemme mittarit ja tavoitteet jatkuvan parantamisen mahdollistamiseksi. Pyrimme jokaisessa vuorovaikutus-tilanteessa noudattamaan oppiamme: Kysy, kuuntele, kunnioita ja kiitä.

Ympäristö

Yhteisen ympäristömme huomiointi ja luonnonvarojen käytön minimointi huomioidaan kaikessa toiminnassamme. Valitsemme toimittajiksi ensisijaisesti vain yrityksiä, jotka noudattavat ympäristöstandardeja, ovat sitoutuneet kestävään tuotantoon ja toimintaan sekä ottavat huomioon omat aktiiviset näkemyksemme toimintansa parantamisessa.

Hyvä hallintotapa

Pyrimme jatkuvasti parantamaan avointa ja reilua organisaatiokulttuuria sekä varmistamaan, että toimintamme on eettistä, luotettavaa ja sidosryhmien odotukset ylittävää. Eri hallinnon prosessimme ovat selkeästi dokumentoitu varmistaen toiminnan ja päätöksenteon jatkuvuuden ja läpinäkyvyyden.



Versiohistoria

Päivämäärä	Tekijä	Päivityksen sisältö
19.3.2024	JH & SV	Versio 1.0. esitelty RMJR:ssä, tehdään muutokset kommenttien perusteella
25.3.2024	JH & SV	Muutokset tehty ja versio 1.1. valmis
19.11.2024	SV	Käännetty esitys uudelle brändipohjalle ja JoRy kuvat päivitetty