

SAALASTI - OUR WAY

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. SAALASTI - OUR WAY	3
1.1. Vad är syftet med detta dokument?	3
1.2. Saalasti Group	3
2. Vilka är vi i Saalasti Finland och Saalastis landsföretag?	4
2.1. Vad är syftet med Saalasti Finland och varför finns vi?	4
2.2. Saalastis värden	5
2.3. Hur värderingar påverkar Saalastis rykte på marknaden	5
2.4. Vilka personer ingår i Saalasti-teamet?	6
3. Hur arbetar vi?	6
3.1. Kundfokus: kunden kommer alltid i första hand	6
3.2. Ledarskap och hur vi vill bli ledda	7
3.4. Ständig förbättring, återkopplingskulturen och lärdom av avvikelser	8
3.5. Beslutsfattande	9
3.6. Hållbarhet	9
4. Kulturen på Saalasti	10
4.1. Hur fungerar ett familjeägt företag?	10
4.2. Kommunikation	10
4.3. Välmående arbetsgemenskap	11
4.4. Vilka delar består välbefinnande i arbetet av?	11
4.5. Karriär och utveckling av kompetens	12
4.6. Tack och hyllning	12
5. Ägarens ord	12

1. SAALASTI - OUR WAY

1.1. Vad är syftet med detta dokument?

Saalasti - Our Way är vägledande för vår kultur, vårt sätt att agera. Saalasti - Our Way - dokumentet är för att berätta för läsaren i ett nötskal:

- Vem vi är och vilka värderingar vi har
- Vad är syftet med Saalastis existens
- Saalastis viktigaste arbetsmetoder, det vill säga hur vi arbetar
- Hur vår företagskultur är och hur vi vill att den ska utvecklas
- Hur hållbarhet återspeglas i det vi gör

I det här dokumentet fokuserar vi på verksamheten och kulturen i Saalasti Finland och Saalastis landsföretag.

Dokumentet är tillgängligt för alla, även för personer utanför företaget. Den riktar sig i synnerhet till Saalastis nuvarande och framtida anställda och andra berörda parter på Saalasti.

Saalasti - Our Way-dokumentet lever och utvecklas i takt med företagets verksamhet och miljö. Vem som helst som arbetar på Saalasti kan föreslå ändringar i dokumentet. I dokumentet beskrivs företagets nuvarande företagskultur och den riktning som vi är på väg mot.

1.2. Saalasti Group

Saalasti är ett familjeföretag som grundades 1945 av Tapio Saalasti, vars rötter fanns inom järnvägsbranschen och återuppbyggnaden av efterkrigstidens Finland. Saalasti är ett ansett teknik- och tjänsteföretag. Bland kunderna finns skogs- och energiindustrier, järnvägsoperatörer och företag inom cirkulär ekonomi runt om i världen. Företaget har varit hundra procentigt ägt av familjen Saalasti sedan det grundades. Idag är den största ägaren Tomi Saalasti, som representerar tredje generationen i familjen.

Saalasti består av moderbolaget Saalasti Oy och tre dotterbolag:

- **Saalasti Finland Oy:** Utvecklar, tillverkar, säljer och underhåller tunga processmaskiner för bearbetning av olika förnybara biomassor. Våra kunder är huvudsakligen stora företag inom skogs- och energiindustrin. Saalasti Finland har sitt huvudkontor i Esbo, Finland, och dotterbolag i Chile, Spanien, Kanada och Sverige.
- **Teräspyörä-Steelwheel Oy:** Tillverkar specialiserad järnvägsutrustning, till exempel underhållsvagnar och automatlok, och utför service på alla typer av järnvägsutrustning. Steelwheel ligger vid korsningen av huvudspåren i Kouvola. Syftet med Steelwheel är "från gummihjul till räls", det vill säga ekologisk och miljövänlig transport av människor och gods.
- **Cross Wrap Oy:** Tillverkar automatisk utrustning för inplastning och öppning av höbalar som förbättrar materialflödena i den cirkulära ekonomin. Våra kunder verkar

främst inom plast- och pappersåtervinning, avfallshantering och energiåtervinning samt inom plåtindustrin. Cross Wrap ligger i Siilinjärvi.



En gemensam sommarfest för Saalasti, Steelwheel och Cross Wrap med anledning att fira 77 år av verksamhet. Den tomma stolen längst fram på bilden var avsedd för Tuula Saalasti, som är över 80 år, men Tuula sa att hon kan sitta ner när hon blir äldre.

2. Vilka är vi i Saalasti Finland och Saalastis landsföretag?

2.1. Vad är syftet med Saalasti Finland och varför finns vi?

Saalastis syfte är anledningen till att vi existerar. Den är som en fyr i dimman som styr våra handlingar och val.

Saalastis syfte: Skapa förutsättningar för kunderna att använda förnybar biomassa.

Vi skapar rent värde av våra kunders biomassa. Detta görs genom att kontrollera biomassans storlek (till exempel genom krossning och siktning) och genom att torka och rengöra biomassan. Vi är en del av den hållbara utvecklingen: vår verksamhet är hållbar i sig själv, vi återvinner reservdelar och till och med hela maskiner och levererar på så sätt tjänster till våra kunder på ett miljömässigt hållbart sätt.

2.2. Saalistis värden

Våra värderingar beskriver hur Saalasti arbetar för att uppnå sina mål.

- En dynamisk familjekänsla
 - Vi respekterar varandra
 - Vi behandlar andra så som vi vill att andra ska behandla oss.
 - Vi tänker och agerar positivt, även om vi ibland är oense om saker och ting.
- Rättvisa
 - Vi har alla samma möjligheter att lyckas i vårt arbete
 - Vi har en gemensamt överenskommen policy för att behandla alla lika
- Att hålla sina löften
 - Vi slutför arbetet
 - Vi tar alltid vårt ansvar
- Kompetens
 - Många av våra arbeten kräver mycket erfarenhet och kompetens och en vilja att utveckla den.
 - Kontinuerlig vidareutveckling av kompetensen som individer och som företag (se mer i avsnitt 3.4)

2.3. Hur värderingar påverkar Saalastis rykte på marknaden

Allt vi gör måste förbättra kundupplevelsen, det vill säga Saalastis rykte på marknaden. Kunden möjliggör arbetstillfällen för alla som arbetar på Saalasti. När vi arbetar enligt våra värderingar här på Saalasti skapar vi ett gott rykte bland våra kunder. Saalastis rykte ur kundens synvinkel är det som kunden berättar för andra kunder om oss när vi inte lyssnar.

Saalastis rykte ur kundens synvinkel = det som kunden berättar för andra kunder om oss när vi inte lyssnar

Vi vill att en kund berättar för en annan kund om oss på följande sätt:

- Vi är pålitliga: vi håller vad vi lovar och löser alltid eventuella problem.
- Vi är kompetenta: Saalastis personal är de bästa experterna på Saalastis utrustning.
- Vi behandlar varandra och våra kunder rättvist. Alla människor är likvärdiga.
- Vi levererar högkvalitativa och pålitliga maskiner.



2.4. Vilka personer ingår i Saalasti-teamet?

Vi har verksamhet runt om i världen. Vi har behov av personer med olika expertisområden, bakgrunder, kulturella färdigheter och personligheter - men vissa saker har vi alla gemensamt:

- Vi delar företagets värderingar
- Vi gillar öppna och hänsynsfulla diskussioner
- Vi respekterar varandra och våra medarbetares arbete
- Vi behandlar andra som vi själva vill bli behandlade.
- Vi gillar ett flexibelt och delvis självstyrande arbetssätt
- Vi älskar utbildning och utveckling
- Vi förstår att vi bara är människor och att alla begår misstag ibland. Det är mänskligt och en del av utbildningsprocessen.
- Vi medger våra misstag och ber om ursäkt om det behövs
- Vi utvecklas och fortsätter framåt

3. Hur arbetar vi?

3.1. Kundfokus: kunden kommer alltid i första hand

Vår verksamhet bygger på att kartlägga kundernas behov och erbjuda de bästa lösningarna med mervärde. Diskussionen med en kund kan pågå från några minuter om behovet av underhåll till flera år om långa utvecklingsprojekt. Kunderna kan lita på att vi är med hela livscykeln för deras maskiner - från produktutveckling till slutet av utrustningens tekniska livslängd, och även under svåra tider. Våra arbetsmetoder har skapat kundrelationer som varat i årtionden. Följande två berättelser illustrerar hur vi tar hand om våra kunder.

Berättelse 1: Kunden behövde hitta ett förnybart ersättningsmaterial för den icke förnybara råvara som de använde. Vi inledde en intensiv utvecklingsprocess tillsammans med kunden, vilket resulterade i lanseringen av en ny, avancerad produkt som tillverkas helt och hållet med den process som Saalasti har utvecklat - och av helt förnybara råvaror.

Berättelse 2: Vi levererade en processlinje till vår kund som inte fungerade som planerat. Saalasti arbetade i ett par år för att få linjen att fungera enligt kundens önskemål. Vi lyckades göra en ursprungligen missnöjd kund nöjd och har sålt fler maskiner till samma kund.

3.2. Ledarskap och hur vi vill bli ledda

Företagets strategi fastställs av styrelsen och ledningsgruppen. Strategin består av ett mål och konkreta metoder för att uppnå det. Vi kallar vårt mål för *Extrema löften*, som visar var vi vill vara om fem år.

Ledningsgruppens uppgift är att dela upp *Strategin i konkreta mål och uppgifter både på team- och individuell nivå* så att alla anställda förstår vad vi gör och på vilket sätt varje enskilt arbete är kopplat till att uppnå *Saalastis extrema löfte*.

Den viktigaste rollen för en chef är att göra det möjligt för hans team och dess medarbetare att lyckas. Vi ser alltid till att verktygen och mätningarna för arbetet är i ordning.

Här på Saalasti leder och man blir ledd genom att föregå med gott exempel. På Saalasti agerar vi alltid i enlighet med våra gemensamma värderingar - både som företrädare och som anställda.

Öppen och transparent kommunikation är ledarskapets grundsten. En del av ett framgångsrikt ledarskap är att ge återkoppling, både på positiva frågor och på frågor som behöver förbättras.

3.3. Teamarbete

Saalasti har olika team med olika arbetsbeskrivningar och förvaltningskrav. Den allmänna förvaltningskulturen kan dock sammanfattas följande:

- **Genom att arbeta tillsammans kan vi nå ett gemensamt mål**
 - Att samarbeta och hjälpa medarbetare är en viktig del av allting, både mellan team och inom team, både i Finland och mellan landsföretagen.
 - För att nå gemensamma mål gör vi oegoistiska handlingar.
 - Lösningssökande
 - Vi fokuserar på att uppnå det planerade resultatet utifrån förutsättningarna
 - Initiativförmåga och proaktivitet är viktigt för oss
 - När vi hittar saker som kan förbättras kommer vi att lyfta fram dem, till exempel i förslagssystemet
 - Vi förväntar oss att arbetet utförs självständigt
 - Vi genomför aktivt åtgärder
 - Rättvisa och jämställd bemötande av människor
 - Öppenhet i kommunikationen

- **Dela ansvar och ta ansvar**
 - Tydliga roller, processer, ansvarsområden och mål, vilka vi möjliggör genom introduktion och utbildning
 - Systematiskt och organiserat arbetssätt och respekterar tidsgränser
- **Leva i förändring**
 - Saalasti växer och förändras, medarbetarna i Saalasti vet hur de ska leva med förändring och tillväxt
 - Företagets framgång kräver flexibilitet och anpassningsförmåga Saalastis anställda

3.4. Ständig förbättring, återkopplingskulturen och lärdom av avvikelser

Ständig utveckling på företags-, grupp- och individuell nivå är en förutsättning för en framgångsrik verksamhet. För att ständigt förbättra det vi gör måste vi veta vad som gäller, observera avvikelser från det och ge och ta emot konstruktiv återkoppling. Följande punkter beskriver kortfattat dessa frågor.

Ständig förbättring

- Ständig förbättring börjar med en dokumenterad kartläggning av det aktuella läget
- Förbättring innebär att det nya sättet vi gör saker på är bättre än det gamla, att det nya sättet är dokumenterat och tillgängligt för alla.
- Vi förbättrar ständigt verksamheten inom alla områden
- I vårt förslagssystem gör alla medarbetare på Saalasti förslag för att förbättra vår verksamhet
 - Alla kan kommentera förslagen, så att de förbättras ytterligare

Avvikelse

- Alla gör vi misstag och det är naturligt
- Vissa fel rapporteras som avvikelser
- Att hitta en avvikelse är positivt: det är en möjlighet att förbättra sig och lära sig
- Vi är lösningsorienterade: vi letar alltid efter lösningar, inte efter skyldiga
 - Lösningsfokus och dokumentation av lösningar skapar en kontinuerlig förbättring
- Vi frågar och vi lär oss, båda riktningarna

Att hitta en avvikelse är positivt!

Återkopplingskultur

- Återkoppling är en möjlighet att utveckla
- Vi uppmuntrar till att ge och be om återkoppling
- Vi kommer ihåg att ge positiv återkoppling, berömma och tacka en medarbetare
- Negativ återkoppling hanteras konstruktivt i det berörda teamet
- Återkoppling och målsättning mellan föreståndare och medarbetare sker i utvecklingssamtal och i den dagliga samverkan

3.5. Beslutsfattande

Oberoende vilken position man har på Saalasti fattar man stora beslut.

- Beslut fattas:
 - i enlighet med våra värderingar
 - baserad på den bästa informationen och fakta
 - där den bästa expertisen på området finns tillgänglig
 - i samråd med de berörda parterna
 - använda sunt förnuft
 - vid behov tillsammans med medarbetarna och genom att söka stöd i teamet när beslutanderätten är fastställd
- Beslutet kan alltid fattas på nytt om en bättre lösning hittas senare.

3.6. Hållbarhet

Hållbarhet¹ utgör grunden för allt vi gör på Saalasti. Saalasti-ägarens vision, som är vägledande för hela företaget, bygger på hållbarhet: all verksamhet i Saalasti-koncernens företag måste vara hållbar och "på det godas sida" och bidra till exempel till cirkulär ekonomi (Cross Wrap), grön övergång inom transport (Steelwheel) eller bättre utnyttjande av förnybara råvaror (Saalasti Finland).

Saalasti Finlands maskiner är hållbara i ordets rätta bemärkelse. Våra maskiner håller trots allt i årtionden om de underhålls på rätt sätt. Våra äldsta maskiner har varit i drift i cirka trettio år - och producerar fortfarande förnybar energi för samhället.

Förutom i vår affärsverksamhet återspeglas hållbarhet också i vår dagliga verksamhet. Vi vill utveckla vår dagliga verksamhet så att alla kan delta och höras. I detta syfte har vi till exempel startat en arbetsgrupp för personalens välbefinnande som är öppen för alla. Vi vill också utveckla personalen jämlikare och mångsidigare. I linje med våra värderingar, även vid rekrytering, uppmuntrar vi sökande från olika bakgrunder att söka våra lediga tjänster. Vi vill ha de bästa experterna som delar våra värderingar, oavsett ålder, kön, religion, bakgrund eller andra omständigheter.

Även om vi redan är hållbara på många områden har vi också mycket att förbättra, särskilt när det gäller att mäta och rapportera om hållbarhet. Till exempel håller man för närvarande på att beräkna och rapportera Saalasti Finlands koldioxidavtryck². Vi vet redan att den förnybara energi som produceras av Saalastis maskiner motsvarar den energi som produceras av mer än 18 stora kolkraftverk (500 MW). En ganska stor positiv koldioxidhalt!

¹ I det här dokumentet använder vi begreppet "hållbarhet" för att hänvisa till miljömässigt, socialt och ledningsmässigt ansvar.

²Koldioxidavtryck = total koldioxidhalt, med hänsyn till verksamhetens negativa och positiva koldioxidhalt.



Skapa förutsättningar för kunderna att använda förnybar biomassa.

4. Kulturen på Saalasti

4.1. Hur fungerar ett familjeägt företag?

Saalasti är ett familjeföretag och detta återspeglas också i vår verksamhet. Till exempel kan vem som helst prata med vem som helst på Saalasti, inklusive med vd:n och huvudägaren.

På Saalasti, liksom i många andra familjeföretag, har vi ett långsiktigt perspektiv. Vi behöver inte optimera resultatet fyra gånger per år som börsbolag. Familjeföretagets kvartal är 25 år.

Långvariga anställningar är också förknippade med långa kvartal. Vi gör det möjligt för människor att utvecklas i takt med att företaget växer, och vi hoppas att våra medarbetare stannar hos oss länge. Uppsägningar på grund av produktion- och ekonomiska skäl har historiskt sett varit ytterst sällsynta. Vi vill behålla våra experter även under svåra ekonomiska tider. Vi ser människor som individer, som personligheter, inte som siffror.

Sist, men kanske viktigast, skildringen av att familjeföretaget lever vidare. Saalasti har varit familjeföretag sedan 1945, och det kommer inte att förändras: Saalasti är ett familjeföretag nu och i framtiden.

4.2. Kommunikation

Grunden för god kommunikation på Saalasti:

- Lyssna
 - Var och en av oss har två öron och en mun - lyssna är det viktigaste i kommunikationen
 - Genom att lyssna kan vi verkligen förstå varandra
 - Genom att lyssna kan vi sätta oss in i den andra partens situationer.
- Positivt tänkande
 - Vi lyssnar och uppfattar varandra på ett positivt sätt.

- Vi har samma mål - ett bra företag
- Vi lyfter fram saker på ett positivt sätt i vår kommunikation
- Ömsesidig respekt
 - Vi respekterar varandra i all kommunikation
 - Vi pratar på ett vänligt sätt, även när det är utmanande eller när vi inte är överens
- Vi kan diskutera om allt
 - Alla har rätt att bli hörda
 - Vi är öppna och transparenta

Grunden för samarbete är en fungerande kommunikation

4.3. Välmående arbetsgemenskap

Utöver sömn tar arbetet mest tid i anspråk hos oss människor. Vi på Saalasti anser att ett heltäckande välbefinnande är en förutsättning för att du ska njuta av arbetet. Grunden för en bra arbetsplats är allas eget arbete: att bli glad över sitt dagliga arbete och finna mening i det.

Välbefinnande på arbetet är grunden för framgång. Vi vill att alla Saalastis medarbetare kommer på morgonen till arbetet med ett leende på läpparna. Fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande är viktigt. Vi skapar en känsla av gemenskap och laganda i vardagen och vid små och stora festligheter.

En del av Saalastis arbete för att främja välbefinnande i arbetet är att systematiskt mäta välbefinnandet i arbetet. Vi kommer att utveckla vår verksamhet utifrån resultaten av undersökningarna. En viktig del av stödet för våra anställdas allmänna välbefinnande är den omfattande företagshälsovård som vi erbjuder.

4.4. Vilka delar består välbefinnande i arbetet av?

Var och en av oss har den största inverkan på vårt egna välbefinnande på arbetet och vi kan bidra till det genom att:

- Vi gör vårt arbete så att uppgifterna fullföljs.
- Detta skapar de framgångar som utgör grunden för välbefinnande på jobbet.
- Utveckla det egna arbetssättet genom förslag och/eller direkt med en föreståndare eller medarbetare.
- Vårt mål är att skapa positiva framgångsrika trender, det vill säga allt mer framgång.
- På arbetsplatsen uppträder vi på ett positivt och uppmuntrande till en bra atmosfär.
- Företrädaren ansvarar för att främja välbefinnandet i arbetet tillsammans med den anställde: bland annat genom arbetsplanering, arbetsutrustning, trygga arbetsförhållanden samt genom att leda arbetet och anställda i enlighet med Saalastis värderingar.

4.5. Karriär och utveckling av kompetens

Saalastis har som tradition långa anställningar, och vi vill att detta ska fortsätta i framtiden. Långa anställningar är också en förutsättning för att vi ska lyckas: många av våra arbetsuppgifter kräver omfattande expertis som tar tid att skaffa sig.

Man kan själv påverka sina arbetsuppgifter, oavsett om det handlar om en livsförändring eller en önskan att göra olika arbeten. Vi försöker hitta ett arbete där människor har möjlighet att lyckas.

Saalastis mål är att kontinuerligt utveckla företaget och verksamheten, vilket i sin tur öppnar nya arbetstillfällen och karriärer för Saalastis anställda, både på Saalasti och i andra företag inom koncernen. Vi uppmuntrar att göra karriär inom företaget och koncernen. Här är ett exempel på hur en av våra medarbetare har utvecklats:

- Vi anställde en ung studerande på deltid. Efter studietiden blev hen heltidsanställd. Inom kort blev hen en erfaren och kunnig installatör och underhållsexpert. Efter det åkte han till Kanada för att starta Saalastis dotterbolag. Efter några år återvände han till Finland och blev chef för serviceförsäljningen.

Vi uppmuntrar personalen att utbilda sig både i enlighet med sin arbetsbeskrivning och att bredda sin kompetens genom utbildning. Det är upp till var och en att tala om för sin chef vad hen vill bli utbildad i. Initiativet till att lära sig och delta i en viss utbildning kommer från personen själv.

4.6. Tack och hyllning

Att tacka är en viktig del av vår kultur. Vi kommer ihåg att tacka och berömma våra kollegor både för små saker i vardagen och för större framgångar. Ett tack kan vara ett vackert ord, ett positivt leende, en liten materiell påminnelse eller till och med en bullkrans till dina medarbetare. Vi firar också framgångar som ett team: vi skålar alltid tillsammans efter en ny affär. I slutet av året är julfesten en viktig årlig händelse som vi firar tillsammans. (Infoga bild)

5. Ägarens ord

Saalasti Oy har spelat en central roll i mitt liv. Jag byggde Saalasti Oy:s fabriker med lego redan innan jag gick i skolan, och min far Timo tog med mig till massafabriker runt om i Finland när jag var en liten pojke. Massafabrikerna var spännande platser i en liten mans ögon. Jag minns tiden på Arinatie och Pasila, de gamla Saalasti-kontoren, och jag minns också när det nya, fina och stora Juvanmalmi-kontoret öppnades.

Om ett företag inte går framåt och utvecklas kommer det att gå bakåt och ett annat företag kommer att ta vår plats. Med hårt arbete och kanske lite tur har Saalasti alltid gått framåt. Om man jämför Saalasti i början av 2000-talet med Saalasti 2022 är Saalasti-koncernen annorlunda på många sätt. Koncernen har tre operativa verksamheter: Saalasti Finland och dess dotterbolag, Steelwheel och senast Cross Wrap. På tjugo år har koncernens personal femdubblats från cirka 30 till 150 anställda.

Å andra sidan är många saker oförändrade. Saalasti är ett familjeföretag nu och även i framtiden. Familjeföretagets fortsatta verksamhet över flera generationer är mitt främsta mål. Vi kan planera långsiktigt och behöver inte oroa oss för de börsnoterade bolagens kvartalsmål.

Kanske på grund av detta långsiktiga perspektiv gör många familjeföretag mer för samhället än vad företaget är skyldigt att göra enligt aktiebolagslagen. Det gör också Saalasti. Enligt aktiebolagslagen är företagets uppgift att göra vinst. Det är naturligtvis viktigt att göra vinst: om företaget inte gör vinst kan det inte fortsätta. Men det räcker inte med bara vinst. Min åsikt är att för att lyckas i framtiden måste ett företag också ha de bästa medarbetarna, en god samarbetsanda och att verksamheten måste vara hållbar. Jag vill att alla företag i Saalasti-koncernen ska leda världen i en bättre riktning, så att vi kan lämna en bra plats för kommande generationer att leva på.

*"Jag vill att alla företag i Saalasti-koncernen ska
göra världen till en bättre värld"*

Våren 2021 blev jag tredje generationens familjeföretagare. Jag kan inte nog betona hur stort och viktigt det är för mig. Jag är oerhört stolt över att min farfar Tapio, en oöverträffad uppfinnare, grundade företaget och lade grunden för framtiden. Timo, min far, ledde företaget framåt under de följande tre decennierna. Jag känner mig hedrad över att vi tillsammans med alla våra anställda tar företaget till nästa nivå.

När jag är ensam på kontoret sent på kvällen tar jag en promenad i fabriken. Det är på sätt och vis lugnande. En tom, tyst fabrikshall är en fantastisk plats. Jag granskar vår monterade utrustning och vårt lager för reservdelar och underhåll. Varje gång jag tänker på att Tapio grundade allt detta, blir jag rörd. Vi har alla ett bra och framgångsrikt arbete. Tillsammans ser vi till att Saalasti-koncernen fortsätter att gå framåt och att alla medarbetare kan vara stolta under de kommande årtiondena!