



OP Pohjolan monimuotoisuusohje

Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen merkitys OP Pohjolassa

Meille OP Pohjolassa monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja mukaan ottaminen ovat arvovalinta ja liiketoiminnassamme menestymisen edellytys. Monimuotoisuuden ja mukaan ottamisen kokemuksen vahvistaminen työyhteisössämme on sisällytetty OP Pohjolan strategiaan tavoitteisiin.

Ollaksemme kilpailukykyinen parempien taloudellisten valintojen valmentaja monimuotoiselle asiakaskunnallemme tarvitsemme erilaisia osaajia ja monenlaisia tapoja ajatella. Monimuotoinen henkilöstö parantaa kykyämme uudistaa liiketoimintaamme ja kehittää asiakkaidemme alati muuttuviin tarpeisiin sopivia palveluja ja tuotteita. Henkilöstön sekä johdon monimuotoisuus edesauttaa toimintamme riskikulttuurin ylläpitoa sekä luotettavan hallinnon periaatteidemme toteuttamista.

Arvostamme erilaisia elämäkokemuksia ja ajattelutapoja, sillä ne tuovat monenlaisia näkökulmia ja osaamista työyhteisöihimme sekä auttavat meitä ymmärtämään paremmin monimuotoista asiakaskuntaamme. Mukaan ottavassa työyhteisössä kaikki tuovat oman osaamisensa mukaan varmistamaan yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Kykymme ratkoa asiakkaidemme ongelmia sekä kehittää uusia tuotteita, palveluita ja toimintatapoja paranee, kun tuomme yhteen laaja-alaisen osaamisen ja erilaiset ajattelutavat.

Haluamme varmistaa yhdenvertaisen ja mukaan ottavan työntekijä- ja asiakaskokemuksen rakentamalla psykologisesti turvallista työyhteisöä ja finanssiryhmää, jossa jokainen voi olla oma itsensä. Kehitämme monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja mukaan ottamiseen liittyvää osaamistamme ja toimintatapojamme läpi OP Pohjolan.

OP Pohjola on Suomen suurin finanssiryhmä ja merkittävä suomalainen työnantaja. Haluamme edistää asiakkaidemme, kaikkien meillä työskentelevien ihmisten sekä toimintaympäristömme ja koko suomalaisen yhteiskunnan hyvinvointia. Mukaan ottamisen kokemuksen vahvistaminen työyhteisöissä ja koko yhteiskunnassamme on tärkeä keino tuon tavoitteen saavuttamiseksi.

Olemme OP Pohjolassa matkalla kohti monimuotoisempaa työyhteisöä. OP Pohjolan sitoutuminen monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen edistämiseen on pitkäjänteistä.

Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen edistäminen on osa OP Pohjolan strategista painopistettä Osaava, innostunut ja hyvinvoiva henkilöstö seuraavien vuosien ajan.

Tämä monimuotoisuusohje kuvaa OP Pohjolan monimuotoisuuteen liittyvät keskeiset periaatteet ja käytännöt.

OP Pohjolan monimuotoisuusohjeen keskeinen sisältö

OP Pohjolan monimuotoisuusohjeen ytimen muodostaa koko OP Pohjolaa koskevan monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja mukaan ottamista koskevan tahtotila ”OP Pohjola jokaiselle”. Tahtotila ohjaa toimintaamme ja kertoo, mitä tarkoitamme monimuotoisuudella, yhdenvertaisuudella ja mukaan ottamisella OP Pohjolassa.

Monimuotoisuuden tahtotila ”OP Pohjola jokaiselle”

Haluamme olla johtava ja vetovoimaisin finanssiryhmä Suomessa. Arvomme ihmisläheisyys, vastuullisuus ja yhdessä menestyminen edellyttävät, että otamme kaikki mukaan ja huolehdimme, ettei kukaan koe jäävänsä ulkopuolelle. Parempien taloudellisten valintojen valmentajana toimiminen edellyttää monimuotoisen asiakaskuntamme arjen ja tarpeiden ymmärrystä. Menestyäksemme jatkuvasti muuttuvassa maailmassa tarvitsemme monipuolista osaamista nyt ja tulevaisuudessa. Meillä jokainen saa olla oma itsensä ja toimimme yhdessä niin, että kaikki tuntevat itsensä arvostetuksi. Annamme kaikille yhdenvertaiset mahdollisuudet onnistua työssään.

Monimuotoisuus

- Monimuotoisuudella tarkoitamme kaikkea ihmisten erilaisuutta ja erilaisten ominaisuuksien tunnistamista. Kaikki erilaisuus ei näy ulospäin.
- Kannustamme tuomaan erilaisia näkemyksiä esiin. Haluamme käyttää aikaa erilaisten näkökulmien ymmärtämiseen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.
- Emme hyväksy kiusaamista, häirintää tai syrjintää keneltäkään. Puutemme sopimattomaan käyttäytymiseen ja kielenkäyttöön.



Yhdenvertaisuus

- Yhdenvertaisuus tarkoittaa yhtäläisten työssä onnistumisen mahdollisuuksien tarjoamista.
- Yhdenvertaisuus on sitä, että otamme huomioon erilaiset lähtökohdat, jotta kaikki voivat osallistua täysipainoisesti työyhteisön toimintaan ja kehittämiseen.
- Tuemme työntekijöitämme ja asiakkaitamme palveluiden saavutettavuuteen ja toimitilojen esteettömyyteen liittyvillä toimilla.

Mukaan ottaminen

- Mukaan ottaminen on aktiivista toimintaa. Olemme kaikki vastuussa muiden mukaan ottamisesta, jotta jokainen voi tuntea kuuluvansa joukkoon.
- Jokainen meistä rakentaa psykologista turvallisuutta ja ottaa toistemme erilaisuuden huomioon arjen kohtaamisissa.
- Meillä jokainen tulee nähdyksi ja kuulluksi. Annamme kaikille mahdollisuuden osallistua keskusteluun.

OP Pohjolan monimuotoisuusohjeeseen linkittyvät ohjeet

OP Pohjolan monimuotoisuusohje täydentää [OP Pohjolan vastuullisuusohjelmaa](#). Se linkittyy vastuullisuusohjelman Ihmiset ja yhteisöt -osa-alueen kohtaan ”Rakennamme monimuotoista, yhdenvertaista ja mukaan ottavaa työyhteisöä” sekä Hyvä hallintotapa -osa-alueen kohtaan ”Lisäämme hallintomme monimuotoisuutta”.

Toimintaamme ohjaavat myös OP Pohjolan arvot, joita ovat ihmisläheisyys, vastuullisuus ja yhdessä menestyminen. Lisäksi toimintaamme ohjaavat monimuotoisuutta koskevissa teemoissa [OP Pohjolan hyvän liiketavan periaatteet](#) sekä [OP Pohjolan ihmisoikeussitoumus ja -politiikka](#). OP Pohjolan hallinnon osalta monimuotoisuuteen liittyviä periaatteita ja tavoitteita on kuvattu luotettavan hallinnon periaatteissa.

OP Pohjolassa on pysyvät [palkitsemisen periaatteet](#), jotka ovat yhtenäinen ja selkeä yhteenvedo palkitsemista ohjaavista perusajatuksista ja tavoitteista. Palkitsemisen periaatteet, palkkapolitiikka ja tulospalkkiojärjestelmän ehdot on dokumentoitu selkeästi ja viestitty koko henkilöstölle. Palkitsemisen eri elementeissä otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien mukaisten periaatteiden toteutuminen. Keskeistä on eri ikäryhmien ja sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen.

Roolit ja vastuut

OP Pohjolan monimuotoisuusohje koskee kaikkia OP Pohjolassa työskenteleviä ja sen hallinnossa toimivia henkilöitä ja sen toteuttaminen on kaikkien vastuulla: koko henkilöstön, esihenkilöiden ja muiden johtamisroolien sekä johdon.

OP Pohjolan monimuotoisuusohjeen keskeisestä sisällöstä, Monimuotoisuuden tahtotilasta ”OP Pohjola jokaiselle”, sekä sen mittareista ja tavoitteista päättää OP Osuuskunnan johtokunta hyväksyessään vastuullisuusohjelman.

Monimuotoisuusohjeen edistämistä, sen mukaisia tavoitteita ja mittareita käsittelevät erityisesti seuraavat tahot:

- OP Pohjolan tasolla monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen edistämisestä vastaavat DEI-asiantuntijat
- Keskusyhteisökonsernin henkilöstö- ja kulttuuriasioista vastaava johtoryhmä
- OP Osuuskunnan johtokunnan ESG-toimikunta
- OP Osuuskunnan hallitus osana vastuullisuusohjelman mukaisten tavoitteiden seurantaa.

Monimuotoisuusohjeen toteuttaminen

Pyrimme OP Pohjolassa aktiivisesti vahvistamaan työyhteisöön kuulumisen kokemusta. Kannustamme mukaan ottamiseen yli tiimi- ja organisaatorajojen. Mukaan ottaminen tapahtuu työyhteisön arkisissa kohtaamisissa ja tapaamisissa. Edistämme tietoisuutta monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja mukaan ottamisesta ja vahvistamme osaamistamme mukaan ottavasta johtamisesta.

Monimuotoisuusosaamisen kehittämiseksi kaikilla meillä työskenteleville on tarjolla monimuotoisuuden ja mukaan ottamisen teemoista itseopiskelukurssi sekä keskustelutilaisuuksia ja työpajoja. Esihenkilö- ja muissa johtamisrooleissa työskenteleville olemme rakentaneet oppimispolkua esihenkilö- ja johtamistehtävissä arjen johtamisen tueksi.

Mittarit ja tavoitteet

Tahtotilamme toteuttamiseksi olemme vastuullisuusohjelmassamme määritelleet tavoitteeksi, että rakennamme monimuotoista, yhdenvertaista ja mukaan ottavaa työyhteisöä, jossa otamme kaikki mukaan ja toimimme yhdessä niin että kaikki tuntevat itsensä arvostetuksi, ja annamme kaikille yhdenvertaiset mahdollisuudet onnistua työssään. Mittaamme yhdenvertaisuuden kokemusta ja sukupuolijakaumaa johtotehtävissä. Näiden mittareiden tavoitteet ovat seuraavat:

- Yhdenvertaisuuden kokemuksen indeksi vähintään 4,35 vuosittain (arviointiasteikko 1–5 henkilöstötutkimuksissa).
- Sukupuolten edustus johtotehtävissä vähintään 40 %.

OP Osuuskunnan johtokunnan sekä Keskusyhteisökonsernin johtajaroolien muuttuvassa palkitsemisessa huomioidaan siihen vaikuttavana tekijänä vastuullisuusohjelmasta johdettu monimuotoisuuden edistämistä tukeva mittari.

Ylimmissä hallintoelimissä seurataan ja käsitellään henkilöstön monimuotoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä teemoja, kuten sukupuolten palkkatasa-arvoa, promootioiden jakautumista, johtotehtävien edustusta sekä ikäjakaumaa ja rekrytointia.

OP Pohjolan hallinnon osalta vastuullisuusohjelmassamme on määritelty tavoitteeksi, että osuuspankkien ja keskusyhteisön hallintoneuvostojen ja hallituksien kokoonpanoissa varmistetaan OP Pohjolan menestystä tukeva monimuotoisuus. Mittaamme sukupuolijakaumaa ja mittarin tavoitteena on, että sukupuolet ovat edustettuina OP Pohjola -tasolla vähintään 40 %.