



OP Pohjolas anvisning om mångfald

Betydelsen av mångfald, jämlikhet och inkludering inom OP Pohjola

För oss på OP Pohjola är mångfald, jämlikhet och inkludering ett värderingsval och en förutsättning för att nå framgång i vår affärsverksamhet. Att stärka upplevelsen av mångfald och inkludering i vår arbetsgemenskap har inkluderats i OP Pohjolas strategiska mål.

Vi vill vara en konkurrenskraftig coach för bättre ekonomiska val för vår kundkrets i all dess mångfald. Därför behöver vi anställda som har olika kunskaper, färdigheter och tankesätt. Mångfald bland personalen förbättrar vår förmåga att förnya vår affärsverksamhet. Samtidigt lär vi oss att utveckla tjänster och produkter som tillgodoser kundernas föränderliga behov. Mångfald bland personalen och ledningen bidrar till att upprätthålla vår riskkultur och till att säkerställa att vi håller fast vid våra principer för intern styrning.

Vi värdesätter olika livserfarenheter och sätt att tänka, eftersom de berikar våra arbetsplatser med mångsidiga perspektiv och kompetenser och hjälper oss att förstå vår mångsidiga kundkrets. I en inkluderande arbetsgemenskap kan var och en bidra med sin kompetens för att säkerställa att vi tillsammans når våra gemensamma mål. Genom att dra nytta av våra breda kompetenser och olika sätt att tänka blir vi bättre på att lösa kundernas problem och på att utveckla nya produkter, tjänster och arbetssätt.

Vi vill säkerställa en jämlik och inkluderande arbetstagar- och kundupplevelse genom att bygga en psykologiskt tryggt arbetsgemenskap och ett OP Pohjola där var och en kan vara sig själv. Vi utvecklar mångfalds-, jämlikhets- och inkluderingsrelaterade kunskaper och arbetssätt i hela OP Pohjola.

OP Pohjola är Finlands största finansgrupp och en betydande arbetsgivare i Finland. Vi vill främja välbefinnandet såväl hos våra kunder och vår personal som i vår omvärld och hela det finländska samhället. Att stärka känslan av inkludering i arbetsgemenskapen och i samhället över lag är ett sätt att uppnå vårt mål.

Vi på OP Pohjola är på väg mot en arbetsgemenskap med allt större mångfald. OP Pohjola förbinder sig att långsiktigt främja mångfald, jämlikhet och inkludering. Att främja mångfald, jämlikhet och inkludering

är en del av OP Pohjolas strategiska prioritering om en Kompetent, entusiastisk och välmående personal under de närmaste åren.

Den här anvisningen beskriver de centrala principerna och tillvägagångssätten angående mångfald inom OP Pohjola.

Kärninnehållet i OP Pohjolas anvisning om mångfald

Kärnan för OP Pohjolas anvisning om mångfald utgörs av hela OP Pohjolas målbild för mångfald, jämlikhet och inkludering: "OP Pohjola för alla". Denna målbild styr vår verksamhet och slår fast vad vi på OP Pohjola menar med mångfald, jämlikhet och inkludering.

Målbilden för mångfald "OP Pohjola för alla"

Vi vill vara Finlands ledande och attraktivaste finansgrupp. Våra värderingar – människonärhet, hållbarhet och framgång tillsammans – förutsätter att vi inkluderar alla och ser till att ingen känner sig utanför. Rollen som coach för bättre ekonomiska val kräver en mångsidig förståelse för våra kunders vardag och behov. För att vara framgångsrika i en föränderlig värld behöver vi mångsidig kompetens nu och i framtiden. Hos oss får var och en vara sig själv och vi samarbetar för att alla ska känna sig uppskattade. Vi ger alla lika möjligheter till framgång i arbetet.

Mångfald

- Med mångfald menar vi att erkänna att människor är olika och har olika egenskaper. Allt som gör folk olika syns inte utåt.
- Vi uppmuntrar till att lyfta fram olika synsätt. Vi vill ägna tid åt att förstå olika perspektiv och uppnå gemensamma mål.
- Vi accepterar inte mobbning, trakasserier eller diskriminering oavsett vem som ligger bakom det. Vi ingriper i olämpligt uppförande och språkbruk.

Jämlikhet

- Jämlikhet betyder att vi erbjuder lika möjligheter att lyckas i arbetet.
- Jämlikhet handlar om att vi tar hänsyn till olika utgångspunkter, så att alla kan delta fullt ut i arbetsgemenskapens verksamhet och utveckling.
- Vi stöder våra arbetstagare och kunder genom att tillgänglighetsanpassa tjänster och lokaler.

Inkludering

- Inkludering är ett aktivt agerande. Vi ansvarar alla för att inkludera varandra, så att alla kan känna att de hör till.
- Var och en av oss ska bygga upp psykologisk trygghet och ta hänsyn till varandras olikheter i våra dagliga möten.
- Hos oss blir var och en sedd och hörd. Vi ger alla möjlighet att delta i samtal och diskussioner.

Andra anvisningar förknippade med OP Pohjolas anvisning om mångfald

OP Pohjolas anvisning om mångfald kompletterar OP Pohjolas hållbarhetsprogram. Anvisningen är kopplad till följande avsnitt och delområden i hållbarhetsprogrammet: "Vi bygger upp en arbetsgemenskap som präglas av mångfald, likabehandling och inkludering" under Människor och samhälle samt "Vi ökar mångfalden i våra förvaltningsorgan" under God förvaltningssed.

Vår verksamhet styrs av OP Pohjolas värderingar som är människonärhet, ansvars känsla och framgång tillsammans. Vårt mångfaldsarbete styrs dessutom av OP Pohjolas principer för god affärssed samt OP Pohjolas åtagande om mänskliga rättigheter samt människorättspolicy. De mångfaldsrelaterade principerna och målen för OP Pohjolas förvaltning beskrivs i principerna för intern styrning.

OP Pohjola har bestående ersättningsprinciper en enhetlig och klar sammanfattning av de grundläggande linjerna och målen som styr ersättningar. Principerna för ersättningar, lönepolicyn och villkoren för resultatlönesystemet har dokumenterats tydligt och kommunicerats till hela personalen. Efterlevnaden av principerna i jämställdhets- och likabehandlingsplaner beaktas i de olika ersättningselementen. Det centrala är att jämlikhet och likabehandling mellan åldersgrupper och kön säkerställs.

Roller och ansvar

Alla ansvarar för att anvisningen följs: personalen, chefer och andra personer i ledande roller samt ledningen. Beslut om innehållet i OP Pohjolas anvisning om mångfald, om målbilden "OP Pohjola för alla" och om tillhörande mätare och mål fattas av OP Andelslags direktion i samband med godkännandet av hållbarhetsprogrammet.

Arbetet för att främja mångfald i enlighet med anvisningen samt tillhörande mål och mätare behandlas särskilt av följande aktörer:

- DEI-experterna som ansvarar för främjandet av mångfald, jämlikhet och inkludering på övergripande nivå inom OP Pohjola
- Centralinstitutskoncernens ledningsgrupp för personal och kultur
- ESG-kommittén vid OP Andelslags direktion
- OP Andelslags styrelse som en del av måluppföljningen för hållbarhetsprogrammet

Genomförande av anvisningen om mångfald

Vi strävar aktivt efter att stärka känslan av samhörighet i arbetsgemenskapen inom OP Pohjola. Vi uppmuntrar till inkludering över team- och organisationsgränserna vid dagliga kontakter och möten inom arbetsgemenskapen. Vi främjar medvetenhet om mångfald, jämlikhet och inkludering och stärker vår kompetens inom inkluderande ledarskap. För att utveckla kompetens i mångfaldsfrågor erbjuder vi alla anställda en självstudiekurs på temat mångfald och inkludering samt samtalsträffar och workshopar. För chefer och andra personer i ledande roller har vi tagit fram en studieväg till stöd för det dagliga chefs- och ledningsarbetet.

Mätare och mål

För att göra verklighet av vår målbild har vi i vårt hållbarhetsprogram ställt upp som mål att bygga en arbetsgemenskap som präglas av mångfald, likabehandling och inkludering, där alla ges möjlighet att delta, där vi samarbetar så att alla känner sig uppskattade och där alla får lika möjligheter till framgång i arbetet. Vi mäter upplevelsen av mångfald och könsfördelningen i ledande befattningar. Målen för dessa mätare är:

- Indexet för mångfaldsupplevelsen minst 4,35 varje år (skala 1–5 i personalundersökningar).
- Könsrepresentation i ledande befattningar minst 40 %.

När det gäller de rörliga ersättningarna till OP Andelslags direktion och direktörerna inom Centralinstitutskoncernen beaktas som en faktor mätaren för främjande av mångfald, som är baserad på hållbarhetsprogrammet.

De högsta förvaltningsorganen följer upp och behandlar mångfalds- och jämlikhetsteman, till exempel jämställda löner, hur befordringar fördelas mellan könen, könsrepresentationen i ledande befattningar samt åldersfördelningen och rekryteringen.

För OP Pohjolas förvaltning ställer hållbarhetsprogrammet upp som mål att säkerställa tillräcklig mångfald i sammansättningarna för andelsbankernas och centralinstitutets förvaltningsråd och styrelser för att säkerställa OP Pohjolas framgångar. Vi följer upp könsfördelningen och målet är att båda könen ska vara representerade med minst 40 procent på OP Pohjola nivå.