



POHJOLAN VOIMA

LUOMME RATKaisevaa voimaa
kilpailukyvyyn vahvistamiseksi
ja huomisen parhaaksi.

TAITAVASTI – LUOTETTAVASTI – YHDESSÄ

Hyväksytty Pohjolan Voiman
hallituksessa 23.10.2024.



POHJOLAN VOIMAN HENKILÖSTÖPOLITIikka

1. HENKILÖSTÖPOLITIikkamme perustuu luottamukseen ja vastuullisiin toimintatapoihin

Pohjolan Voiman henkilöstöpolitiikka perustuu luottamukseen, eettisiin periaatteisiimme (ks. Vastuullinen liiketapapolitiikka) sekä vastuun kantamiseen ja vastuulliseen toimintatapaan. Toimimme vastuullisesti sekä kehitämme yrityskulttuuriamme ja henkilöstön johtamista tavoitteellisesti. Noudatamme kansallisia ja kansainvälisiä lakeja, soveltuvia työehtosopimuksia ja työsuojelumääräyksiä sekä YK:n Global Compact -periaatteita työelämän standardeista. Toimintamme perustuu koko konserninlaajuiseen vastuullisuuden asenteeseen.

Henkilöstöpolitiikkamme periaatteita ohjaavat Pohjolan Voiman arvot taitavasti, luotettavasti, yhdessä.

Henkilöstöpolitiikassamme on kuvattu henkilöstöjohtamisen keskeiset toimintaperiaatteet eri osa-alueilla. Pohjolan Voima -konsernin yhtiöiden johtoon kuuluvat vastaavat kukin omalla vastuualueellaan henkilöstöpolitiikan ja henkilöstöperiaatteiden noudattamisesta sekä henkilöstöresursseista. Lähin esihenkilö on työnantajan edustaja henkilöstöasioissa. Hyvän työyhteisön kehittäminen ja työilmapiirin ylläpitäminen on jokaisen pohjolanvoimalaisen tehtävä. Henkilöstö-

politiikka koskee sekä Pohjolan Voiman vakituisia ja määräaikaista työntekijöitä että vuokratyöntekijöitä.

Pohjolan Voiman vastuullisia periaatteita on määriteltävä tämän henkilöstöpolitiikan lisäksi erityisesti liiketapapolitiikassa sekä ympäristö- ja energiatehokkuuspolitiikassa.

2. TOIMINTAPERIAATTEEMME

Arvot ovat kaiken toimintamme perusta

Arvomme - taitavasti luotettavasti yhdessä - luovat pohjan kaikelle tekemisellemme. Arvot ovat henkilöstömme yhdessä määrittelemät. Henkilöstöpolitiikkamme perustuu arvoillemme, ja arvot näkyvät arjessamme; rakenteissa ja johtamisessa, esihenkilötyössä, henkilöstön toiminnassa sekä yhteistyössä asiakkaidemme ja kumppaneidemme kanssa. Arvot ovat myös johtamisemme ja esihenkilötoimintamme ohjenuora.

Kunnioitamme ihmisoikeuksia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Kunnioitamme kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia toimintamme vaikutuspiirissä. Noudatamme kaikessa toiminnassamme lakeja ja siten vastaavia periaatteita kuin YK:n kansainvälisesti

tunnistettuja ihmisoikeuksia ja työelämää koskevat periaatteet.

Henkilöstöpolitiikkamme kulmakiviä ovat monimuotoisuus, oikeus syrjimättömyyteen, järjestäytymisvapautteen ja oikeus yksityisyyteen.

Kohtelemme Pohjolan Voimassa kaikkia työntekijöitämme tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Emme salli minkäänlaista syrjintää tai suosimista iän, sukupuolen seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, etnisen taustan- tai syntyperän, poliittisen mielipiteen tai muun henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Toimimme aktiivisesti kaikenlaista työntekijöiden syrjintää ja häirintää vastaan.

Suhtaudumme myönteisesti ja kannustavasti työajan joustoihin, kuten etätyöhön ja joustotyöaikaan, jotka mahdollistavat työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta, ja näin osaltaan mahdollistavat työn ja vapaa-ajan paremman tasapainottamisen. Tuemme erilaisia työaikatarkoituksia, kuten perhevapaa-, osa-aika-, lyhennetty työaika- ja osittainen vanhuuseläkeratkaisuja.

Johtaminen ja esihenkilötyö toteuttavat vastuullisen henkilöstöjohtamisen periaatteita

Yrityskulttuurimme on avoin ja vuorovaikutteinen, millä luomme pohjan luottamukselle, hyvälle työilmapiirille sekä johtamistyölle.

Rekrytoinnissa olemme sitoutuneet tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen. Pohjolan Voimalle kaikki työpäivän hakijat ovat arvokkaita, myös silloin, kun hakija ei tule valituksi. Rekrytointipäätökset perustuvat liiketoiminnan tarpeisiin. Kuhunkin tehtävään valitaan soveltuvin ja kehityskykyisin henkilö, joka sopii Pohjolan Voiman arvomaailmaan ja tahtotilaan.

Pohjolan Voimassa laaditaan vuosittain henkilöstösuunnitelma. Henkilöstösuunnittelu varmistaa Pohjolan Voiman strategian toteuttamisen sekä avainosaimisen varmistamisen ja oikean henkilöstöhankinnan.

Johto ja esihenkilöt toteuttavat vastuullisen henkilöstöjohtamisen periaatteita ja hyväksytyä johtamisprosessia. Hyvä työilmapiiri, avoin vuorovaikutus ja luottamus sekä läsnäolo ovat perustana johtamiselle ja esihenkilötyölle.

Pohjolan Voimassa jokaisella työntekijällä on oikeus kehityskeskusteluun. Tavoitteena on oma kehittyminen, työyhteisön kehittäminen sekä työssä ja tavoitteissa onnistuminen. Kehityskeskusteluissa luodaan tehtäväkenttään selkeyttä, autetaan priorisoimaan ja hallitsemaan työmäärää sekä tuetaan työntekijän

hyvinvointia ja tavoitteisiin pääsemistä. Kehityskeskusteluissa myös keskustellaan kunkin henkilökohtaisista uratavoitteista ja osaamisesta suhteessa strategiaan tavoitteisiin sekä luodaan henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat.

Henkilöstöjohtamisemme tavoitteena on parantaa työntekijäkokemusta. Teemme vuosittain riippumattoman toimijan toimesta henkilöstölle henkilöstötutkimuksen, minkä perusteella selvitämme, minkälainen henkilöstökokemus Pohjolan Voimassa on. Seuraamme myös esim. sitä, miten henkilöstö kokee oman työnsä merkityksellisyyden ja miten työntekijämme arvioivat työhyvinvointia. Työntekijäkokemusten pohjalta määrittelemme koko henkilöstön yhteiset energinen meininki -painopisteen kehittämisen- ja toimintasuunnitelmat. Energisen meiningin vuosisuunnitelmaa laadittaessa kuulemme koko henkilöstöä selvittääksemme henkilöstöllemme tärkeät henkilöstötoiminnan osa-alueet, miltä pohjalta valitsemme toiminnan kehittämisen painopisteet. Vuosittaisen henkilöstötutkimuksen lisäksi teemme ns. pulssikyselyjä, jolloin selvitämme työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Esihenkilöt ovat läsnä, kuuntelevat henkilöstöä -sekä seuraavat pohjolanvoimalaisten työssä suoriutumista ja pyrkivät aktiivisesti tunnistamaan mahdollisia haasteita työntekijöidemme iästä, sukupuolesta, elämäntilanteesta tai asemasta riippumatta. Esihenkilöt puuttuvat runsaasti tai lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin tai muihin muutoksiin ja huolenaiheisiin matalalla kynnyksellä Pohjolan Voiman Mitä sulle kuuluu? -varhaisen välittämisen mallin mukaisesti.

Henkilöstömme tuntee Pohjolan Voiman strategian ja strategiset painopisteet sekä yksikkönsä ja omat henkilökohtaiset tavoitteensa ja on sitoutunut niiden toteuttamiseen. Varmistamme oman työn merkityksellisyyden kokemuksen osana suurempaa kokonaisuutta ja Pohjolan Voima -konsernin strategiaa sekä sen yhteiskunnallista merkitystä esim. osallistamalla koko henkilöstö strategian valmistelun skenaariotyöhön ja itse strategian valmisteluun.

Tapamme viestiä ja olla vuorovaikutuksessa on energian lähteenä

Viestintä ja vuorovaikutus ovat meidän pohjolanvoimalaisten energian lähde. Viestintämme on aktiivista ja avointa. Jaamme tietoa, tunnemme viestintäkannamme, nostamme asiat esiin ja olemme aktiivisesti läsnä toisiamme kunnioittaen, kuunnellen, osallistuen ja osallistaen.

Jatkuva oppiminen ja kehittyminen luovat vahvan pohjan työn merkityksellisyyden kokemukselle

Jokaisen pohjolanvoimalaisen on tärkeää kokea oman työn merkitys ja se, että työllä saa aikaan hyödyllisiä asioita.

Pohjolan Voiman strategia ja keskeiset strategiset kyvykkyudet ohjaavat koulutuksen ja osaamisen kehittämisen tavoitteitamme. Pohjolan Voimassa henkilöstön kouluttautumista tuetaan ja henkilöstöä kannustetaan kehittämään omaa ammattitaitoaan. Esihenkilöt vastaavat Pohjolan Voiman henkilöstön osaamisesta ja sen kehittämisestä tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti. Jokaisella pohjolanvoimalaisella on vastuu oman osaamisen ja työyhteisön kyvykkyuden kehittämisestä. Seuraajasuunnittelulla varmistamme avainosaamisen säilymisen.

Pohjolan Voiman verkkokoulutukset ovat osa sitoutumistamme turvalliseen ja vastuulliseen työskentelyyn, mikä on yksi keskeinen toimintatapamme. Verkkokoulutukset ovat pakollisia kaikille ja koulutukset tulee suorittaa vuosittain ollen osa jokaisen pohjolanvoimalaisen työtehtäviä. Sekä verkkokoulutusten että laadukkaan perehdytyksen avulla varmistamme myös liiketoiminnan kannalta tärkeiden osa-alueiden tiedontason.

Hyödynnämme henkilöstön osaamista tarkoituksenmukaisilla tehtäväkokonaisuuksilla ja työjärjestelyillä. Vastuualueet palvelevat kokonaisuutta, ja jokainen pohjolanvoimalainen tuntee työnsä sisällön ja tavoitteet.

Työn hyvä hoitaminen edellyttää muutosvalmiutta, oma-aloitteisuutta ja vastuunkantoa. Järjestämme koko henkilöstölle laajoja kehittymisvalmennuksia kulloinkin erilaisten energinen meininki -painopisteen teemojen mukaisesti, kuten itsensä johtamisen, yrityskulttuurin kehittämisen, palautteen annon tai hyvinvointia koskevien kehittämisteemojen merkeissä.

Palkkauksemme ja palkitsemisemme on kannustavaa ja oikeudenmukaista

Pohjolan Voimassa sovelletaan Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta, ja konsernin johtoryhmää lukuun ottamatta kaikki työntekijät ovat työehtosopimuksen piirissä. Pohjolan Voima on sitoutunut kunnioittamaan työehtosopimuksen määräyksiä. Ylempien toimihenkilöiden palkoista sovitaan kahdenkeskisin sopimuksin, ja tehtävien vaativuusarviointiin käytetään IPE-järjestelmää (International Position Evaluation). Onnistumisista palkitaan lisäksi tulospalkkiolla, minkä voimassaolosta emoyhtiön hallitus päättää vuosittain. Tulospalkkio-

järjestelmämme rakentuu vastuullisuuden toiminnan periaatteille ja tulospalkkioperiaatteet ja -tavoitteet ovat samat koko henkilöstölle. Lisäksi hyvistä työsuorituksista voidaan palkita kertapalkkiolla, minkä palkitsemisperiaatteet on avoimesti viestitty kaikille.

Palkitsemiskäytäntömme ovat osa vastuullista toimintaamme ja vastuullisen toiminnan periaatteet on kuvattu liiketapapolitiikassamme. Palkitsemme henkilöstöämme johdonmukaisesti, oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti. Palkitsemiskäytäntömme on läpinäkyvän avointa. Palkitsemisemme tavoitteena on kannustaa hyvään suoritukseen. Palkitsemiskäytännöt käydään koko henkilöstön kanssa läpi yhteisissä tilaisuuksissa. Teemme myös palkitsemisvertailuselvityksiä suhteessa toimialaamme ja pyrimme selvittämään palkan ja palkitsemisen vaikutukset henkilöstömme motivaatitasoon.

Rahapalkkaan vaikuttavat tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen työssä menestyminen. Jokaisella pohjolanvoimalaisella on mahdollisuus parantaa suoritustaan ja siten työsuorituksellaan, toiminnan tuloksellisuudella ja osaamisellaan vaikuttaa omaan ansioonsa. Tuloksista palkitseminen edellyttää tavanomaisen toiminnan ylittävää suoritusta ja osaamisen käyttöä. Henkilöstömme tietää, millä tavoin kukin voi kehittää omaa toimintaansa tavoitteiden saavuttamiseksi.

Panostamme työhyvinvointiin, terveyteen ja turvallisuuteen

Työhyvinvointiin panostamalla tähtäämme työelämän ja vapaa-ajan tasapainoon, työn sujumiseen, työn merkityksen kokemiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen. Ennakoivilla työhyvinvointitoimenpiteillä tuemme työkykyä ja ehkäisemme työperäisiä sairauksia ja vammoja.

Työturvallisuudesta huolehtiminen on jokaisen pohjolanvoimalaisen asia. Luomme terveellisen ja turvallisen työympäristön, jossa jokainen pohjolanvoimalainen voi työskennellä ja toteuttaa itseään ammatillisesti. Panostamme ennakoivaan työterveyshuoltoon tavoitteenamme tukea työkykyä ja ehkäistä työperäisiä sairauksia ja vammoja. Edistämme henkilöstön fyysisistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, sekä tuemme erilaisten elämäntilanteiden ja työn yhdistämistä.

Teemme säännöllisesti työpaikkaselvityksiä yhteistyössä työterveyspalvelujen tarjoajan kanssa. Järjestämme hyvinvointiin liittyviä luentoja, työfysioterapeutin työergonomianeuvontaa ja esim. ensiapukoulutusta turvallisen ja hyvinvoivan työyhteisön ja työympäristön varmistamiseksi.

Työturvallisuus on olennainen osa yrityskulttuuriamme ja edistämme ennakoivaa turvallisuuskulttuuria. Vastuullisuusperiaatteet ohjaava työtämme ja panostamme työturvallisuuden parantamiseen esimerkiksi kasvattamalla henkilöstömme turvallisuustietoisuutta, mittaamalla henkilöstön tekemiä EHS-havaintoja ja liittämällä turvallisuuden osaksi säännöllisiä palaveritamme. Päämääränämme on nolla tapaturmaa.

3. POLITIIKAT JA PÄÄTÖKSENTEKO

Politiikat ohjaavat konsernin toimintaa ja sen johtamista. Konsernijohto tai yhtiöt täydentävät politiikkoja tarvittaessa yksityiskohtaisemmillä ohjeilla, jotka on johdettu politiikan periaatteista.

Henkilöstöpolitiikan hyväksyy Pohjolan Voima Oyj:n hallitus. Henkilöstöjohtaja vastaa politiikasta ja sen päivittämisestä.

Pohjolan Voima on juureva suomalainen energiayhtiö. Olemme yksi Suomen suurimmista energiantuottajista – osuutemme maan sähköntuotannosta on noin 20 %. Tuotamme sähköä on lähes hiilineutraalia. Tuotamme sähköä ja lämpöä omakustannushintaan osakkaidemme, kotimaisten teollisuus- ja energiayhtiöiden tarpeisiin toimitusvarmalla, säätökäytösillä vesi-, lämpö- ja ydinvoimalla. Olemme huippuammattilaisten joukko, ja tutkitusti hyvä työpaikka. Me pohjolanvoimalaiset olemme ylpeitä siitä, että teemme merkityksellistä työtä arvojemme mukaisesti taitavasti, luotettavasti, yhdessä. Olemme sitoutuneet hiilineutraalisuuteen ja luonnon monimuotoisuuden vahvistamiseen. Päämäärämme on luoda ratkaisevaa voimaa kilpailukyvyyn vahvistamiseksi ja huomisen parhaaksi. www.pohjolanvoima.fi



POHJOLAN VOIMA