

**LUOMME RATKAISEVAA VOIMAA  
KILPAILUKYVYN VAHVISTAMISEKSI  
JA HUOMISEN PARHAAKSI.**

**TAITAVASTI – LUOTETTAVASTI – YHDESSÄ**



## **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.

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

Henkilöstöpolitiikkassamme 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. Henkilöstöpolitiikka koskee sekä Pohjolan Voiman vakituisia ja määräaikaista työntekijöitä että vuokratyöntekijöitä.

Pohjolan Voiman vastuullisia periaatteita on määriteltänyt 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 henkilöstön yhdessä määrittelemät. Henkilöstöpolitiikkamme perustuu arvoillemme, ja arvot näkyvät arjessamme; rakenteissa ja johtamisessa, esihenkilötyössä, henkilöstön toiminnassa sekä yhteistyössä asiakkaiden ja kumppanien 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 tunnustettuja ihmisoikeuksia ja työelämää koskevat periaatteet.

Henkilöstöpolitiikkamme kulmakiviä ovat oikeus syrjimättömyyteen, järjestäytymisvapauteen ja oikeus yksityisyyteen.

Kohtelemme Pohjolan Voimassa kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Emme salli minkäänlaista syrjintää tai suosimista sukupuolen tai syntyperän perusteella. Toimimme aktiivisesti kaikenlaisista 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 työpäikän hakijat ovat arvokkaita, myös silloin, kun hakija ei tule valituksi. Rekrytointipäätökset perustuvat liiketoiminnan tarpeisiin. Kuhunkin tehtävään valitaan soveltuvim ja kehityskykyisin henkilö, joka sopii Pohjolan Voiman arvomaailmaan ja tahtotilaan.

Pohjolan Voimassa laaditaan vuosittain henkilöstösuunnitelma. Henkilöstösuunnittelu varmistaa Pohjolan Voiman strategian toteuttamisen sekä avainosaamisen 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.

Henkilöstöjohtamisemme tavoitteena on parantaa työntekijäkokemusta. Teemme vuosittain riippumattoman toimijan toimesta henkilöstölle henkilöstötutkimuksen, minkä perusteella selvitämme, minkälainen henkilöstökokemus Pohjolan Voimassa on. Seuraam-

me 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. 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 työntekijöiden iästä, sukupuolesta, elämäntilanteesta tai asemasta riippumatta. Esihenkilöt puuttuvat runsaasti tai lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin tai muihin muutoksiin ja huolenaiheisiin matalla kynnyksellä Pohjolan Voiman Mitä sulle kuuluu? -varhaisen välittämisen mallin mukaisesti.

Henkilöstö tuntee Pohjolan Voiman, sen 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 lähteemme**

Viestintä ja vuorovaikutus ovat meidän pohjolanvoimalaisten energian lähde. Viestintämme on aktiivista ja avointa. Jaamme tietoa, tunnemme viestintäkanavamme, 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 kyvykkyydet ohjaavat koulutuksen ja osaamisen kehittämisen tavoitteitamme. Pohjolan Voimassa henkilöstön koulutautumista 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 kyvykkyyden kehittämisestä. Seuraajasuunnittelulla varmistamme avainosaamisen säilymisen.

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 kehitymisvalmennuksia kulloinkin erilaisten energinen meininki -painopisteen teemojen mukaisesti, kuten itsensä johtamisen, yrityskulttuurin kehittämisen, palautteenannon tai hyvinvointia koskevien kehittämisteemojen merkeissä.

### **Palkkauksemme ja palkitsemisemme on kannustavaa ja oikeudenmukaista**

Palkitsemisemme periaatteita ovat kannustava kokonaispalkitseminen suorituksen perusteella ja työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu. Palkitsemisemme tavoitteena on kannustaa hyvään suoritukseen.

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. Henkilöstö 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 tunnistamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen. Ennakoivilla työhyvinvointitoimenpiteillä tuemme työkykyä ja ehkäisemme työperäisiä sairauksia ja vammoja.

Työturvallisuudesta huolehtiminen on jokaisen pohjolanvoimalaisen asia. Luomme terveellisen ja turvallisen työympäristön jokaisen pohjolanvoimalaisen työskennellä ja toteuttaa itseään ammatillisesti. Panostamme ennakoivaan työterveyshuoltoon tavoitteenamme tukea työkykyä ja ehkäistä työperäisiä sairauksia ja vammoja. Edistämme henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Tuemme erilaisten elämäntilanteiden ja työn yhdistämistä. Teemme säännöllisesti työpaikkaselvityksiä yhteistyössä työterveyspalvelujen tarjoajan kanssa. Järjestämme hyvinvointiin liittyviä luentoja, työfysiatriin työergonomianeuvontaa ja esim. ensiapukoulutusta turvallisen ja hyvinvoivan työyhteisön ja työympäristön varmistamiseksi.

### **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 monipuolinen ja osaava suomalainen energiayhtiö. Osakkaamme ovat asiakkaitamme: laaja joukko suomalaisia teollisuus- ja energiayrityksiä. Tuotamme asiakkaillemme sähköä ja lämpöä omakustannushintaan vesivoimalla, lämpövoimalla ja ydinvoimalla. Osuutemme Suomessa tuotetusta sähköstä on noin 20 prosenttia. Jo 96 prosenttia sähköntuotannostamme on hiilidioksidineutraalia.

Luomme ratkaisevaa voimaa kilpailukyvyn vahvistamiseksi ja huomisen parhaaksi.  
Pohjolan Voima – Ratkaisevaa voimaa. [www.pohjolanvoima.fi](http://www.pohjolanvoima.fi)