Monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja inkluusiota koskeva politiikka

Toukokuu 2024

1. Tarkoitus

Ajattelun monimuotoisuus johtaa tuloksiin ja innovaatioihin. Koska ymmärrämme henkilöstön olevan suuri vahvuutemme, olemme sitoutuneet edistämään osallistavaa kulttuuria, jossa jokainen tiimin jäsen tuntee olevansa arvostettu.

Pontos sitoutuu:

- **edistämään liiketoimintamme menestystä** hyödyntämällä tiimimme erilaisia taustoja ja kokemuksia innovoinnin ja paremman päätöksenteon edistämiseksi
- **luomaan kannustavan ympäristön** yrityskulttuurilla, jossa käydään avointa vuoropuhelua monimuotoisuuskysymyksistä ja varmistetaan, että kaikki tiimin jäsenet tuntevat tulleensa kuulluiksi ja arvostetuiksi
- **parantamaan työntekijöidensä hyvinvointia** tarjoamalla joustavia työjärjestelyjä, jotka sopivat työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin ja edistävät heidän kokonaishyvinvointiaan
- **lisäämään ajatusten monimuotoisuutta** jokaisen uuden työntekijän myötä ja tarjoamaan yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikille työntekijöille ketään syrjimättä.

2. Määritelmät

Monimuotoisuus: erilaiset ominaisuudet, kuten etninen ja kulttuurinen tausta, kansallinen alkuperä, ikä, sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, vammaisuus tai toiminnalliset rajoitukset, seksuaalinen suuntautuminen, koulutus, uskonto, maailmankatsomus, sosioekonominen asema, ajattelu- tai viestintätyyli tai muut henkilökohtaiset ominaisuudet tai kiinnostuksen kohteet.

Osallisuus: sellaisen ympäristön luominen, jossa kuka tahansa yksilö tai ryhmä voi kokea olevansa tervetullut, kunnioitettu, tuettu ja arvostettu.

Yhdenvertaisuus: yksilöiden oikeudenmukainen kohtelu erilaisilla käytännön toimenpiteillä, joita ovat puolueettomien prosessien tarjoaminen, riittävien resurssien takaaminen täysimääräiseen osallistumiseen, ammatillisen kasvumahdollisuuksien luominen taustasta riippumatta sekä historiallisesti aliedustettujen ryhmien etenemisen tukeminen.

3. Strategiamme koskien monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta

Strategiamme monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen (Diversity, Equity & Inclusion, DEI) liittyen keskittyy neljään avainalueeseen: rekrytointiin, koulutukseen, urakehitykseen ja joustaviin työjärjestelyihin.

Rekrytointi on avainasemassa monimuotoisuuden edistämisessä. Sovellamme ulkoisten rekrytoijien toimeenpanemissa omien työntekijöidemme rekrytointiprosesseissa monimuotoisen rekrytoinnin ohjetta, joka asettaa kannustimia monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutumiseen sekä velvoittaa käsittelemään ansioluetteloita anonyymisti. Pyrimme kehittämään ja soveltamaan monimuotoisen rekrytoinnin ohjetta myös konserni- ja portfolioyhtiöissämme hallituksen jäsenten ja ylimmän johdon rekrytoinneissa.

Koulutus on ensiarvoisen tärkeää piilevien ennakkoluulojen tunnistamiseksi ja sellaisen kulttuurin luomiseksi, jossa monimuotoisuus voi kukoistaa. Siksi tiedotamme ja koulutamme hallituksen jäseniä, johtoa ja kaikkia työntekijöitä monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta.

Urakehityksen osalta olemme tunnistaneet, että huippuosaamisen saavuttamiseen voi olla monenlaisia polkuja. Siksi Pontos antaa työntekijöille mahdollisuuden laajentaa taitojaan sen työtehtävän ulkopuolelle, johon heidät on palkattu, jos taitojen laajentaminen voidaan perustella liiketoiminnan tarpeilla. Tiimin jäsenet voivat myös suorittaa monialaisia opintoja tai ottaa työtehtäviä alkuperäisen roolinsa ulkopuolelta.

Joustavat työjärjestelyt mahdollistavat sen, että ihmiset erilaisissa elämäntilanteissa ja erilaisilla henkilökohtaisilla tarpeilla voivat tehdä töitä parhaalla mahdollisella tavalla. Tätä varten tarjoamme joustavia työjärjestelyjä ja hybridityötä siinä määrin kuin ne ovat toteutettavissa työntekijän roolin asettamat rajoitukset huomioiden.

4. Mittaaminen ja raportointi

DEI-mittareita seurataan osana Pontoksen kestävyystyötä sekä siihen liittyvän suorituskykymittariston tedonkeruuprosessia, jossa Pontos kerää sisäisesti ja portfolioyhtiöiltään tietoja erilaisten kestävyden osa-alueiden edistymisestä. Kehityksestä kerrotaan Pontos Groupin vuosikatsauksessa.

5. Vastuu

Näkemyksemme mukaan avoimuus on DEI-strategiamme keskeinen liikkeellepaneva voima. Kannustamme kaikkia ehdottamaan parannuskohteita ja ilmoittamaan mahdollisista rikkomuksista Pontos Oy:n lakiasiainjohtajalle, talousjohtajalle tai hallituksen puheenjohtajalle joko henkilökohtaisesti tai Pontos Groupin ilmoituskanavan kautta.