

22.12.2025

ELON HENKILÖSTÖPOLITIikka

JOHDANTO

Tässä politiikassa kuvataan Elon henkilöstöpolitiikan päämäärä ja linjaukset sekä vastuut ja organisointi.

Elon henkilöstöjohtamisen perustana ovat arvomme avoimuus, aktiivisuus ja sitoutuminen. Muun muassa eettiset liiketoimintaperiaatteet (*Code of Conduct*) ja ihmisoikeusperiaatteet määrittävät lisäksi, miten Elo toimii erilaisissa tilanteissa.

Strategiamme mukaisesti haluamme olla toimialan halutuin työpaikka ja vastuullisuuden edistäjä. Rakennamme aktiivista ja avointa viestintäkulttuuria sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä. Visiomme mukaisesti haluamme olla vetovoimaisin eläkeyhtiö vuonna 2025.

Työsuhteisiin liittyen noudatamme aina soveltuvaa lainsäädäntöä ja työehtosopimusta sekä yhdessä luotuja toimintaohjeita.

Vastuut

Elon johtoryhmä hyväksyy henkilöstöpolitiikan ja on vastuussa sen noudattamisesta, HR laatii ja ylläpitää henkilöstöpolitiikan sekä tukee organisaatiota sen noudattamisessa, jokainen elolainen ja esihenkilöt vastaavat henkilöstöpolitiikan noudattamisesta.

TOIMINTAPERIAATTEET

Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Henkilöstösuunnittelumme perustuu Elon visioon ja strategiaan. Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinneilla tuemme strategisten tavoitteiden saavuttamista, ennakoimme resurssitarpeita, varmistamme strategisen osaamisen sekä ennakoimme tulevaisuuden osaamistarpeita.

Rekrytoinneissamme perustana toimivat yhdenvertaisuus ja läpinäkyvyys. Kuhunkin tehtävään valitaan sopivin henkilö huomioiden ammatillinen pätevyys sekä muut tehtävän edellyttämät valmiudet, mukaan lukien toimintatavat. Yhdenmukaisella prosessilla varmistamme prosessin laadun ja sen, että Elon henkilöstöjohtamisen periaatteet huomioidaan prosessin kaikissa vaiheissa.

Kannustamme sisäiseen liikkuvuuteen. Lähtökohtaisesti kaikki tehtävät julkaistaan sisäiseen hakuun. Tällä tuetaan kaikkien elolaisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia kehittyä ja oppia työssä. Perustelluista syistä voimme käyttää suorahakua.

Varmistamme oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisen rekrytointiprosessissa muun muassa keskitetyllä ja yhdenmukaisella rekrytointiprosessilla, perehdyttämällä rekrytointeihin osallistuvia henkilöitä rekrytointiin liittyvistä käytännöistä, juridiikasta ja yhdenvertaisuudesta sekä rekrytointiprosessin jatkuvalla arvioinnilla ja kehittämisellä.

Rekrytoinnin laadun varmistamiseksi käytämme erilaisia henkilöarviointimenetelmiä. Arvioinnin suorittavat sertifioidut HR Partnerit. Käyttäessämme ulkopuolisia kumppaneita valitsemme luotettavia ja pitkäaikaisia kumppaneita, jotka tuntevat organisaatiomme toimintatavat ja kulttuurin. Lisäksi erikseen määritellyissä tehtävissä

tehdään huumausainetestaus, luottotietokysely ja/tai turvallisuusselvitys kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön edellytyksiä noudattaen.

Johtaminen ja työyhteisötaidot

Toimiva työyhteisö syntyy arvojen, johtamisperiaatteiden ja sovittujen toimintatapojen mukaisesta käyttäytymisestä. Tavoitteenamme on taata kaikille elolaisille hyvä ja tasalaatuinen esihenkilötyö. Elon johtamisen periaatteiden mukaisesti johtamisemme on osallistavaa, uudistavaa, tuloksellista ja oikeudenmukaista. Johtamista ja esihenkilötyötä mitataan ja kehitetään suunnitelmallisesti.

Jokaisella elolaisella on oikeus tietää, mitä häneltä odotetaan työssä. Jokaiselle henkilölle on laadittu tehtäväkuva sekä suorituksen johtamisen prosessin mukaisesti tavoitteet ja mittarit. Kannustamme itse- ja yhteisohjautuvuuteen esihenkilön toimiessa suunnan näyttäjänä ja valmentajana. Itse- ja yhteisohjautuvuus toteutuu arvojemme, työyhteisötaitojemme ja johtamisperiaatteidemme avulla. Perehdytämme jokaisen elolaisen työyhteisötaitoihin ja edellytämme niiden toteutumista käytännössä.

Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtamisen tavoitteena on, että elolaisilla on strategian toteuttamisen edellyttämä osaaminen. Osaamista voi olla esimerkiksi tiedot ja taidot, kokemus, asenne ja oppimiskyky. Osaamista kehitetään suunnitelmallisesti Elon strategian ja liiketoiminta-alueiden tavoitteiden mukaisesti. Vuosittain käytävissä ryhmä- ja yksilökehityskeskusteluissa varmistamme, että henkilöstöllämme on selkeät tavoitteet ja vastualueet sekä mahdollisuus hyödyntää osaamistaan ja kehittyä. Osaamisen kehittämisen tueksi laadimme vuosittain yhtiö- ja yksikkökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelman sekä jokaiselle elolaiselle henkilökohtaisen kehittymissuunnitelman.

Esihenkilöt vastaavat tarkoituksenmukaisen perehdyttämisen järjestämisestä toimintonsa uusille henkilölle, tehtäviä vaihtaville ja pidemmän poissaolon jälkeen töihin palaaville. Osaamisen ja työssä menestymisen tueksi tarjoamme lisäksi monipuolisesti mahdollisuuksia työssäoppimiseen, kehitysprojekteihin osallistumiseen, tehtäväkiertoon, valmennuksiin ja koulutuksiin. Panostamme esihenkilötyön kehittämiseen, koska tunnistamme esihenkilöiden olevan avainasemassa henkilöstöpolitiikkamme toteuttamisessa ja koko henkilöstömme osaamisen kehittämisessä.

Asiantuntijoiden ja esihenkilöiden työtä arvostetaan yhtä paljon. Kannustamme kaikkia elolaisia sekä ammatilliseen että henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen sekä omasta hyvinvoinnistaan huolehtimiseen.

HR tukee henkilöstöä ja esihenkilöitä asiantuntijana osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa.

Hyvinvointi ja turvallisuus

Erinomainen henkilöstökokemus ja hyvinvoiva henkilöstö on avain Elon menestykselle. Huomioimme työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja luomme mahdollisimman joustavia ratkaisuja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

Elonkaari-malli kokoaa yhteen eri työuran vaiheisiin liittyvät, Elossa käytössä olevat työkalut ja toimenpiteet. Malli selkeyttää, mitä työurajohtaminen Elossa tarkoittaa, miten kyseinen elämänvaihe on huomioitu Elossa sekä millaista ohjeistusta ja tukea kyseiseen vaiheeseen on saatavilla.

Panostamme suunnitelmalliseen ja ennakoivaan työkykyjohtamiseen ja teemme tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon, työsuojelun ja muiden sidosryhmien kanssa. Seuraamme ja mittaamme tavoitteidemme toteutumista ja tarvittaessa teemme ketterästi korjaavia toimenpiteitä. Kannustamme eri keinoin elolaisia

kiinnostumaan ja huolehtimaan oman terveytensä ylläpitämisestä. Näemme hyvinvoinnin kokonaisuutena, jonka muodostavat fyysinen ja henkinen hyvinvointi, osaaminen sekä työ ja työyhteisö - kaikkien osa-alueiden tukiessa toisiaan. Huomioimme hyvinvoinnin, turvallisuuden ja henkilöstön yhdenvertaisuuden sekä fyysisen että digitaalisen työympäristön suunnittelussa ja toteutuksessa. Kaiken keskiössä on yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan.

Vuosittaisten kehityskeskusteluiden lisäksi jokainen elolainen on oikeutettu säännöllisiin työtunteihin yhdessä esihenkilönsä kanssa. Mm. nämä ovat hyviä mahdollisuuksia ottaa esille myös hyvinvointiin liittyviä asioita.

Palkitseminen

Palkitsemisen tarkoituksena on edistää Elon strategian, vision, mission sekä avaintavoitteiden saavuttamista sekä tukea arvojemme mukaista toimintaa. Palkitsemisperiaatteet on kuvattu Elon henkilöstön palkitsemispolitiikassa.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät kannustavat hyviin suoriutuksiin, työn tuloksellisuuteen sekä henkilöstön osaamisen uudistamiseen. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on lisäksi edistää oikeudenmukaisuutta sekä yhdenvertaisuutta palkka- ja palkitsemisasioiden osalta.

Elossa palkkaus perustuu kaikilla organisaatiotasolla tehtävän vaativuuteen, työntekijän pätevyyteen ja suoriutumiseen työtehtävissä. Jokaisella elolaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan palkkakehitykseensä positiivisesti kehittämällä osaamistaan ja toimimalla Elon arvojen ja toimintatapojen mukaisesti sekä parantamalla työsuoritustaan.

Elossa samasta tai samanarvoisesta työstä ja samantasoisesta suorituksesta maksetaan sama palkka. Emme hyväksy perusteettomia palkkaeroja iästä, sukupuolesta tai muusta asiattomasta perusteesta johtuen.

Seuraamme palkitsemisen toimivuutta henkilöstökyselyin sekä erilaisin tutkimuksin.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kohtelemme ihmisiä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Otamme henkilöstöpolitiikkaa ja muita henkilöstöä koskevia ohjeita ja sääntöjä sovellettaessa huomioon työntekijöidemme yksilölliset elämäntilanteet ja yleisistä säännöistä voidaan perustelluissa tapauksissa tehdä poikkeuksia (ns. positiivinen diskriminaatio).

Kaikilta Elon työntekijöiltä edellytetään työpaikalla asianmukaista käytöstä. Elossa on nollatoleranssi kaiken häirinnän ja syrjinnän suhteen, eikä minkäänlaista epäasiallista kohtelua, kiusaamista, syrjintää, häirintää tai ahdistelua hyväksytä. Jokaisella elolaisella on mahdollisuus ilmoittaa epäasiallisesta käytöksestä sovittujen kanavien kautta. Whistle blowing kanavassa ilmoittaminen voidaan tehdä anonymisti. Asiaan puututaan mahdollisimman pian kiusaamisen selvittelyn toimintamallin mukaisesti.

Elon sisäisiin työryhmiin ja foorumeihin sekä toimialan yhteisiin ja muihin ulkopuolisiin työryhmiin valitaan edustajat yhdenvertaisin perustein.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan vuosittain erilaisten kyselyiden kautta ja tulokset dokumentoidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Suunnitelma käydään läpi yhteistyöfoorumissa yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Palkkatasa-arvon toteutumista seurataan vuosittain ulkopuolisen tahon tekemällä tutkimuksella. Mahdolliset palkkaerot selvitetään ja tarvittaessa tehdään korjaavia toimenpiteitä.

Yhteistoiminta

Suhtaudumme ammattiyhdistystoimintaan arvostavasti ja yhteistoiminta pohjautuu avoimuudelle ja toistemme kunnioitukselle. Elossa johdon ja henkilöstön edustajien välistä yhteistoimintaa toteutetaan monin eri tavoin. Henkilöstöllä on täysivaltainen hallintoedustaja Elon johtoryhmässä. Elon virallisen yhteistoimintaelimen, yhteistyöfoorumin (YTF), tärkeimpänä tehtäväalueena ovat erilaiset henkilöstökysymykset silloin, kun ne koskevat lähtökohtaisesti Elon kaikkia henkilöstöryhmiä. YTF:n lisäksi käymme aktiivista ja jatkuvaa vuoropuhelua henkilöstön ja työnantajan kesken eri foorumeilla, kuten työsuojelutoimikunnassa ja kuukausittaisissa luottamushenkilötapaamisissa.

Elossa toteutetaan säännöllisesti erilaisia henkilöstökyselyitä, jotka ovat tärkeitä välineitä johdon ja henkilöstön väliselle vuoropuhelulle. Myös kuukausittaiset henkilöstöinfot ja erilaiset digitaaliset kanavat mahdollistavat vaikuttamisen ja kuulluksi tulemisen. Elossa viestimme avoimesti ja lähtökohtaisesti omalla nimellä.

Elon henkilöstöpolitiikan tavoitteet määritellään vastuullisuusohjelman tavoitteissa ja osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.