



OP Ryhmän ihmisoikeuspolitiikka



Me OP Ryhmässä haluamme olla vastuullinen toimija kaikessa, mitä teemme. Vahvat arvomme, ihmisläheisyys, vastuullisuus ja yhdessä menestyminen, antavat työllemme ja valinnoillemme merkityksen ja ohjaavat päivittäistä arkeamme.

Rakennamme yhdessä asiakkaidemme kanssa kestäväää huomista ja haluamme luoda positiivisia vaikutuksia ympäröivään yhteiskuntaan. Vastuullinen liiketoiminta on yksi strategisista painopisteistämme. Vastuullisuusohjelmamme ja sen linjaukset toteuttavat OP Ryhmän strategiaa ja ohjaavat koko OP Ryhmän vastuullisuustyötä.

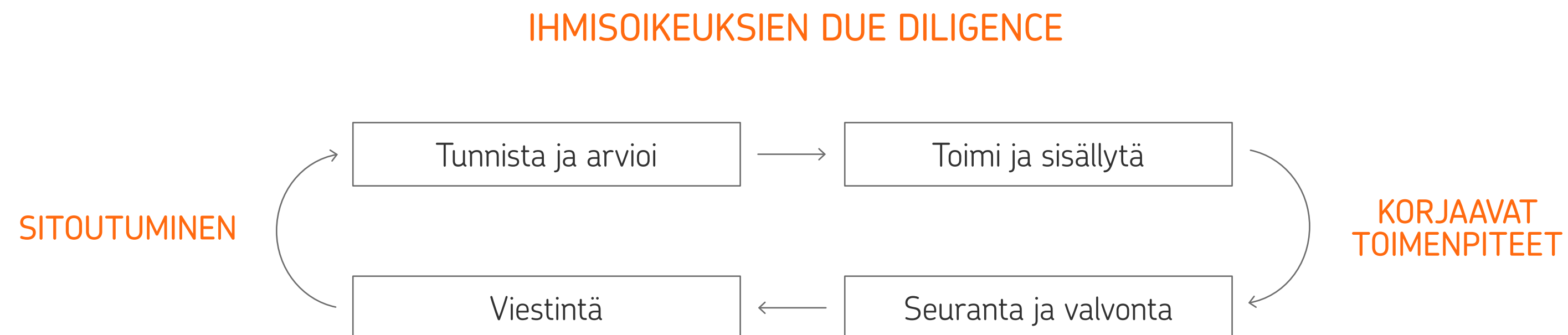


Ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusvelvoite

YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa todetaan, että kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Julistuksen mukaan jokainen on oikeutettu kaikkiin julistuksessa esitettyihin oikeuksiin ja vapauksiin ilman minkäänlaista rotuun, väriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun tekijään perustuvaa erotusta.

Tunnistamme, että toimintamme kautta meillä on suuri vaikutus yhteiskunnan eri osa-alueisiin ja siten haluamme luoda ja edistää positiivisia vaikutuksia ihmisille. Vastuullisuusohjelmamme ja osuustoiminnan ytimessä ovatkin työmme henkilöstömme ja paikallisyhteisöjemme hyvinvoinnin edistämiseksi erilaisin keinoin. Tunnistamme kuitenkin, että toiminnallamme voi olla yhteyksiä erilaisiin tilanteisiin, joissa ihmisoikeudet eivät aina toteudu ihanteellisella tavalla.

Tällä ihmisoikeuspolitiikalla kuvaamme lähestymistapamme ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja tunnistamiemme merkittävien haitallisten ihmisoikeusvaikutusten ehkäisemiseen, lieventämiseen ja asianmukaiseen korjaamiseen. Ihmisoikeuspolitiikkaamme ja ihmisoikeusvaikutuksiin liittyvä tarkastelu ulottuu koko OP Ryhmän toimintaan pitäen sisällään myös OP Ryhmän arvoketjussa toimivat asiakkaat ja toimialat, hankintaketjut ja toimittajat.





Ihmisoikeussitoumuksemme

Olemme sitoutuneet kunnioittamaan kaikkia tunnustettuja ihmisoikeuksia. OP Ryhmän ihmisoikeussitoumus sisältää ne vaatimukset ja odotukset, joita olemme asettaneet itsellemme sekä muille toimijoille osana arvoketjujamme.

Ihmisoikeuksia koskeva sitoumuksemme koskee koko OP Ryhmää. Sitoutuminen kunnioittamaan ihmisoikeuksia ulottuu henkilöstömme ja toimittajiemme lisäksi myös asiakasliiketoimintaamme.

OP Ryhmän ihmisoikeussitoumus on julkaistu vuonna 2023.





Merkittävät ihmisoikeusvaikutukset OP Ryhmässä

Olemme tunnistaneet, että finanssialan toimijana meillä on mahdollisia ja tosiasiallisia vaikutuksia ihmisoikeuksiin ja niiden toteutumiseen sekä suoraan että välillisesti arvoketjujemme kautta. Suoria vaikutuksia meillä on erityisesti henkilöstöömme ja asiakkaillemme tarjottaviin palveluihin liittyen. Välilliset vaikutukset kohdistuvat asiakasliiketoiminnan arvoketjuihin, hankintaketjuihin ja paikallisyhteisöihin.

Keskeiset määritelmät

Haitallisella ihmisoikeusvaikutuksella tarkoitetaan sellaista tekoa, joka poistaa yksilöltä mahdollisuuden nauttia omista ihmisoikeuksistaan tai heikentää ihmisoikeuksien toteutumista. Mahdollinen ihmisoikeusvaikutus on haitallinen vaikutus, joka saattaa aiheutua, muttei ole vielä aiheutunut. Tosiasiallinen vaikutus puolestaan on haitallinen vaikutus, joka on aiheutunut.

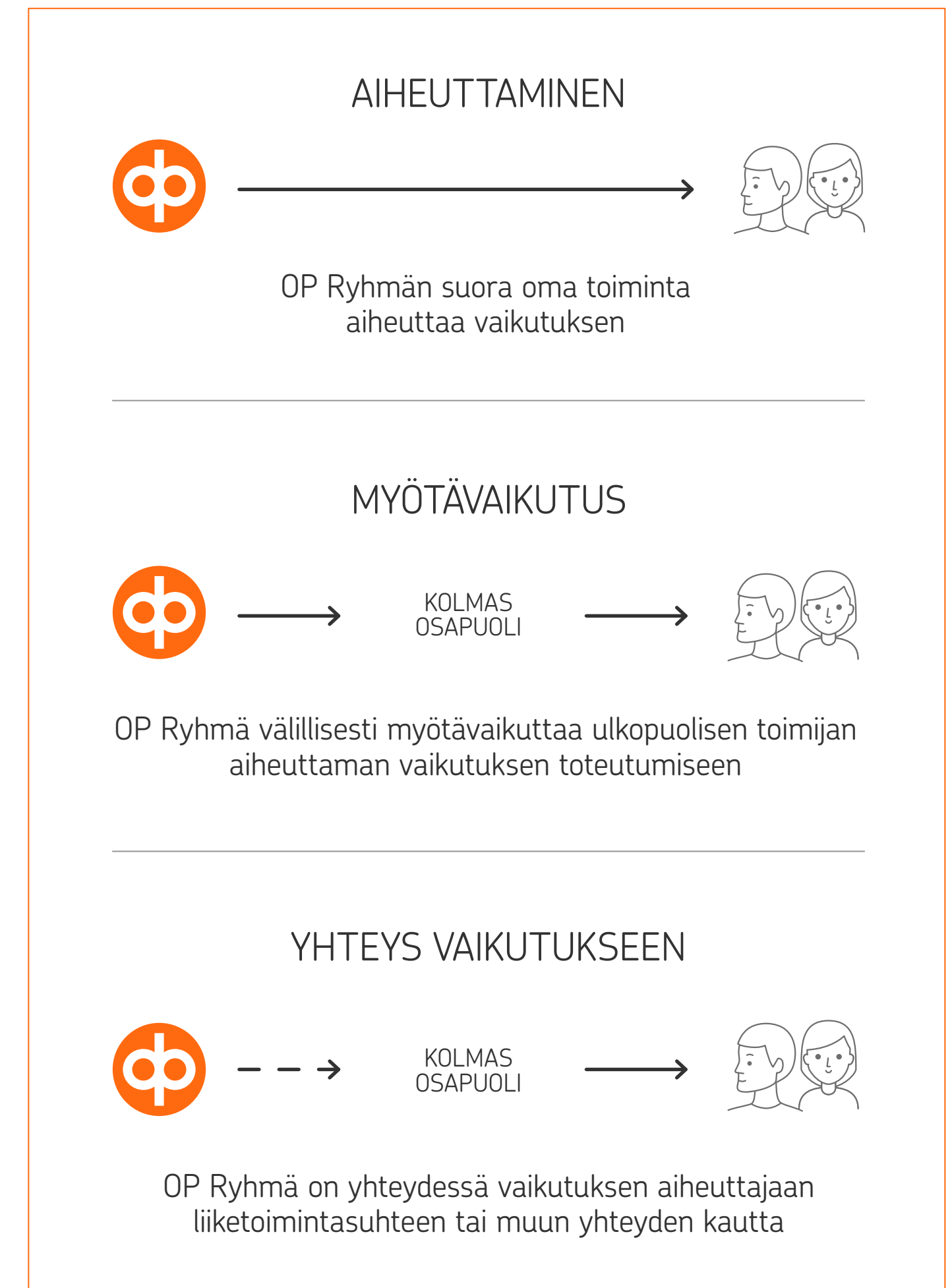
OP Ryhmän mahdolliset haitalliset ihmisoikeusvaikutukset voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

- vaikutukset, jotka OP Ryhmä voi aiheuttaa omalla toiminnallaan
- vaikutukset, joihin OP Ryhmä voi olla myötävaikuttamassa joko suoraan tai jonkin ulkoisen toimijan välityksellä
- vaikutukset, joita OP Ryhmä ei ole aiheuttanut tai joihin se ei ole myötävaikuttanut, mutta jotka voivat olla yhteydessä OP Ryhmän toimintaan liiketoimintasuhteen kautta

Korjaavilla toimenpiteillä ja korjaamisella tarkoitetaan:

- prosesseja, joilla korjataan haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia
- ratkaisukeinoja, joilla voidaan korjata tosiasiallinen haitallinen vaikutus.

Ratkaisukeinot voivat olla erimuotoisia, ja tarve korjaaville toimenpiteille sekä ratkaisukeinoille määritellään aina tapauskohtaisesti.





Tunnistaminen ja arviointi

Vuonna 2023 olemme toteuttaneet OP Ryhmän toimintaa koskevan sisäisen ihmisoikeusselvityksen. Selvityksen avulla on tunnistettu OP Ryhmän kannalta merkittävimpiä ja keskeisimpiä ihmisoikeuskysymyksiä niin liiketoimintaamme, omaan henkilöstöön kuin hankintaketjuihimme liittyen. Merkittävien haitallisten vaikutusten arviointi on toteutettu UNGP:n mukaisen vaikutusarviointimenetelmän (huomioiden riskin mittasuhteet, laajuus, peruuttamattomuus ja todennäköisyys) pohjalta.

Ihmisoikeusriskien tunnistamisessa ja arvioinnissa olemme osallistaneet sekä sisäisiä sidosryhmiämme että ulkopuolisia asiantuntijoita. Merkittävien ihmisoikeusvaikutusten tunnistaminen ja arviointi perustuu riskien vakavuuden sekä todennäköisyyden arviointiin. Arvioinnissa on käytetty useita sisäisiä ja ulkoisia analyysseja sekä julkisten raporttien kautta saatavaa tietoa liiketoimintamme kannalta merkittävistä toimialoista sekä toimintamaista. Lisäksi olemme hyödyntäneet toteuttamiamme

henkilöstötutkimuksia ja -analyysseja, sekä saamaamme asiakaspalautetta ja tietoomme tulleita tosiasiallisia tai mahdollisia tapauksia ja huomioita toiminnassamme. Ihmisoikeusselvitystä, toiminnan nykytilaa ja jatkotyötä on vuoden 2023 ajan lisäksi arvioitu ulkopuolisen asiantuntijaryhmän avulla.

Tarkastelemme ihmisoikeusvaikutuksiemme arviota säännöllisesti ja raportoimme ihmisoikeusvaikutuksistamme osana kestävyysraportointiamme. Lisäksi ihmisoikeusriskien arviointia ja niihin liittyviä toimenpidesuunnitelmia kehitetään ja päivitetään osana muuta liiketoimintaan liittyvää päätöksentekoa. Jatkuvaan seurantaan kuuluu myös sidosryhmäyhteistyön ja erityisesti mahdollisille kielteisille vaikutuksille altistuvien sidosryhmien kuulemisen kehittäminen edelleen.

Vaikutukset ja vastuut

OP Ryhmässä meillä on erilaisia vaikutuksia ja vastuita ihmisoikeuksiin liittyen riippuen siitä, missä roolissa toimimme.

Työnantajana meillä on vastuu toimia reilusti, yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti kaikkia työntekijöitämme ja potentiaalisia työnhakijoita kohtaan ihmisoikeuksia kunnioittaen.

Asiakasliiketoiminnassamme käytämme vaikutusmahdollisuuksiamme ihmisoikeuksien toteutumista edistävällä ja haitallisia vaikutuksia ehkäisevällä tavalla asiakkaidemme ja sijoituskohteidemme toiminnassa. Kohtelemme asiakkaitamme kunnioittavasti ja yhdenvertaisesti liiketoiminnassamme.

Sekä omaa että liiketoimintaamme varten tarvitsemme useita erilaisia tuotteita ja palveluita myös laajalta joukolta muilta toimijoilta ja kumppaneilta. Suurena hankkijana meillä on vastuu varmistaa, että hankintaketjuissamme kunnioitetaan ihmisoikeuksia tuotteiden ja palveluiden tuotannossa.

Paikallisyhteisöjen jäsenenä haluamme luoda positiivisia vaikutuksia ympärillemme ja edistää siten ihmisten ja toimintaympäristömme hyvinvointia.



Ihmisoikeusvaikutuksemme

	Työnantajana	Hankkijana	Asiakasliiketoiminta	Palveluiden tarjoajana	Paikallisyhteisön jäsenenä
Kehen vaikutukset kohdistuvat	OP Ryhmän lukuun työskentelevät työntekijät	Hankintaketjujemme työntekijät ja ulkoinen työvoima	Työntekijät, kuluttajat sekä yhteisöt, joihin asiakasyrityksillämme tai sijoituskohteillamme on vaikutusta	Asiakkaamme	Paikallisyhteisöjemme jäsenet
Kenen toimesta	OP Ryhmä	Hankintaketjuissamme toimivat toimittajat ja heidän alihankkijansa	Yritysassiakkaamme, sijoituskohteemme ja heidän arvoketjunsä	OP Ryhmä ja yhteistyökumppanimme	OP Ryhmä ja yhteistyökumppanimme
	Suurimmassa osassa tapauksista OP Ryhmä voi aiheuttaa vaikutuksia	Suurimmassa osassa tapauksista OP Ryhmä voi myötävaikuttaa tai olla yhteydessä vaikutuksiin	Suurimmassa osassa tapauksista OP Ryhmä voi olla yhteydessä vaikutuksiin	Suurimmassa osassa tapauksista OP Ryhmä voi aiheuttaa tai olla myötävaikuttamassa vaikutuksiin	Suurimmassa osassa tapauksista OP Ryhmä voi myötävaikuttaa tai olla yhdessä vaikutuksiin



Merkittävien ihmisoikeusvaikutusten hallinnointikeinot

OP Ryhmässä on käytössä erilaisia toimenpiteitä merkittävien kielteisten ihmisoikeusvaikutusten tunnistamiseksi. Tarkastelemme ja seuraamme jatkuvasti toimintaamme varmistaaksemme, että toimenpiteemme kohdistuvat ensisijaisesti oikeisiin kohteisiin.

Toimenpiteiden avulla ehkäisemme ja lievennämme kielteisten vaikutusten syntymistä ja puutumme epäkohtiin, jos sellaisia ilmenee. Merkittävät ihmisoikeusvaikutuksemme sekä niihin liittyvät toimenpiteet on kuvattu alla:

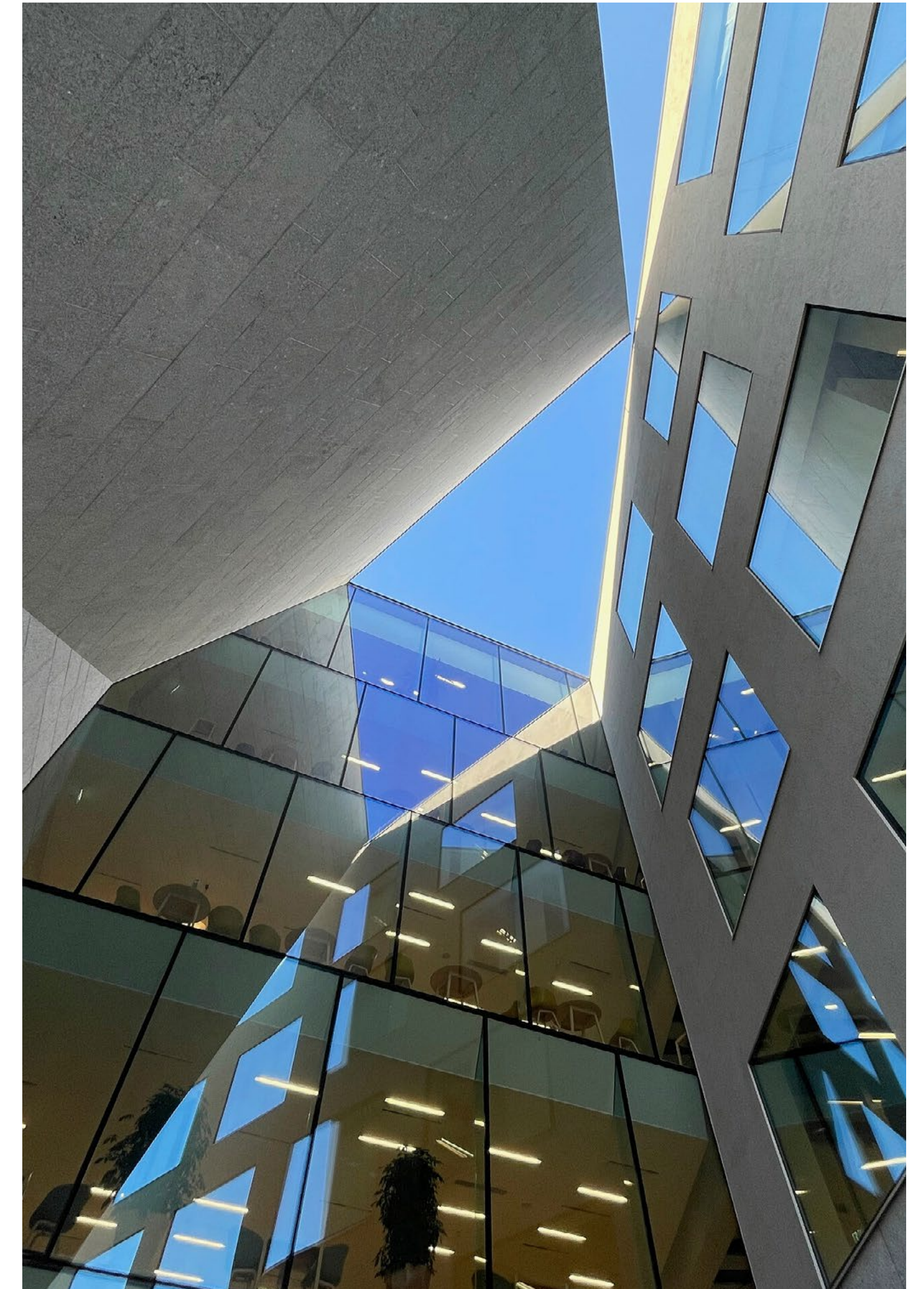
Työnantajana

Haluamme edistää yhdenvertaista, osallistavaa ja monimuotoista kulttuuria. Tunnistetut merkittävät ihmisoikeuskysymykset OP Ryhmässä liittyvät joko meillä suoraan tai alihankkijoiden kautta työskenteleviin ihmisiin. Ihmisoikeuskysymykset koskevat työntekijöiden yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua esimerkiksi osana rekrytointia ja urasiirtymiä.

OP Ryhmässä ei sallita kiusaamista, häirintää tai epäasiallista kohtelua. Käsitlemme aina ohjeistusten mukaisesti epäasialliseen käytökseen liittyvät ilmoitukset. Käsittelyssä kuulemme henkilöä ja hänellä on mahdollisuus ottaa mukaan tarvittaessa tukihenkilö. Ilmoittajansuojelu- eli whistleblowing-kanavan kautta esiin tulleet ilmoitukset käsitellään määritellyn toimintamallin mukaisesti ja niistä raportoidaan OP Ryhmän johdolle vuosittain yleisten havaintojen tasolla ilmoittajan henkilötietoja paljastamatta.

Yhdenvertaisen kohtelun tulee näkyä henkilövalinnoissa, palkitsemisessa, urakehityksessä, koulutuksessa ja yleisesti siinä, miten työyhteisö toimii. Seuraamme yhdenvertaisuuden toteutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksen avulla ja teemme sen perusteella suunnitelmat jatkotoimenpiteistä. Tulokset raportoidaan johdolle ja henkilöstölle.

OP Ryhmässä työskentelevien henkilöiden osalta kartoitamme ja seuraamme ihmisoikeusvaikutustemme tilannetta





kuuntelemalla aktiivisesti työntekijöidemme kokemuksia. Toteutamme koko henkilöstöllemme vuosittain työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen liittyviä pulssikyselyitä sekä joka toinen vuosi laajemman henkilöstökyselyn mm. tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Lisäksi lähetämme jokaiselle työnhakijalle sekä työstä lähtevälle palautekyselyyn.

Valmentavan johtamisen periaatteiden mukaan OP Ryhmässä kannustetaan säännöllisiin työntekijän ja esihenkilön välisiin säännöllisiin keskusteluihin. Esihenkilön ja työntekijän keskustelu voi liittyä vuosikellon mukaisiin teemoihin, tavoitteisiin, osaamiseen tai suoriutumiseen. Keskusteluja voidaan käydä myös työehtosopimukseen liittyvän perusteen pohjalta tai työkyvyn häiriöihin puuttumiseksi ja tuen tarjoamiseksi.

OP Ryhmässä on pysyvät palkitsemisen periaatteet. Palkitsemisen eri elementeissä otetaan huomioon OP Ryhmän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisten periaatteiden toteutuminen mm. eri ikäryhmien ja sukupuolten välillä. Palkitseminen perustuu tehtävän vaativuusluokitteluun, mikä mahdollistaa

tasa-arvon toteutumisen seurannan ja mahdollisiin perusteettomiin palkkaeroihin puuttumisen. Palkitsemisen periaatteet, palkkapolitiikka ja palkitsemisen ehdot on dokumentoitu selkeästi ja viestitty koko henkilöstölle. Palkitsemisen tasa-arvon toteutumista seurataan säännöllisesti ja sitä tarkastellaan vuosittain OP Osuuskunnan hallituksen palkitsemisvaliokunnassa, hallituksessa sekä hallintoneuvoston vastuullisuus- ja palkitsemisjaoksessa.

Asiakasliiketoiminta

Asiakasliiketoiminnassamme pyrimme tunnistamaan asiakkaidemme tai sijoituskohteidemme sellaisia ihmisoikeusriskejä ja -vaikutuksia. Liiketoiminnassamme tunnistamamme merkittävät mahdolliset ihmisoikeuskysymykset liittyvät esimerkiksi työterveyteen ja -turvallisuuteen ja työntekijöiden työoloihin ja riittävään palkkaukseen. Kuitenkin asiakasliiketoimintamme kautta myös ihmiskaupan, pakkotyön tai lapsityön riskit ovat mahdollisia osana asiakkaidemme tai sijoituskohteidemme pitkiä arvoketjuja.

Rahoittaminen

Rahoittamisessa yritysasiakkaat luokitellaan niiden toimialalle tyypillisille ESG-tekijöille altistumisen perusteella ESG-luokkiin. Mikäli ESG-luokka ja asiakaskokonaisuuden vastuiden kokonaismäärä ovat merkittäviä, teemme päätöksen tueksi ESG-analyysin. ESG-analyysin avulla tunnistetaan olennaisia asiakkaan liiketoimintaan liittyviä ihmisoikeuskysymyksiä. ESG-analyysitarvetta arvioidaan säännöllisesti asiakassuhteen aikana. ESG-analyysia ja sen hyödyntämistä kehitetään edelleen huomioimaan ihmisoikeuskysymyksiä nykyistä laajemmin, jotta riskisimmät toimialat tulevat arvioitua entistä paremmin. Panostamme yritysasiakkaidemme kanssa käytävään keskusteluun ESG-teemoista ESG-analyysista tai sen tarpeesta riippumatta.

Luottosalkkujen osalta yrityskohtaisten ESG-analyysien lisäksi olemme tunnistaneet korkean riskin toimialoja yritysasiakasliiketoiminnassamme. Analyysin mukaan OP Ryhmän yritysluottosalkkuihin liittyy sosiaalisen vastuun alueella mahdollisia haitallisia vaikutuksia, kuten terveys- ja turvallisuusriskejä tai vaikutuksia liittyen saavutettavuuteen tai ihmisten oikeuteen



ansaita vapaasti elantonsa. Erityisesti maa- ja metsätalouden sekä kaivostoiminnan toimialoilla on tunnistettu korostunutta riskiä mahdollisille haitallisille ihmisoikeusvaikutuksille esimerkiksi työoloihin ja riittävään palkkaan liittyen. Energia-, kuljetus- ja teollisuusaloihin liittyy erityisesti työturvallisuuteen ja terveyteen liittyviä riskejä.

OP Sijoitusrahastot

Kansainvälisten normien, kuten OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeet tai YK:n Global Compact – periaatteet, läpivalaisu ja seuranta ovat jo pitkään määritelleet minimitason vastuulliselle sijoittamiselle. OP Varainhoidossa sijoitukset läpivalaistaan kvartaaleittain kansainvälisten normirikkomusten osalta kahden ulkoisen palveluntarjoajan analyysin perusteella. Läpivalaisu kattaa OP-rahastot aktiivisten suorien sijoitusten osalta. Emme tee aktiivisia suoria sijoituksia yrityksiin, jotka ovat olleet osallisena kansainvälisten normien rikkomuksissa ja joihin vaikuttaminen on ollut tuloksetonta. Mikäli yrityksen, johon olemme jo tehneet sijoituksia, katsotaan rikkoneen kansainvälisiä normeja tai hyvää liiketapaa, on ensisijainen vaihtoehto vaikuttaa yrityksen toimintaan. Toissijainen



vaihtoehto on omistuksestamme luopuminen. Säännöllisen seurannan ja OP Varainhoidon suorittaman tarkemman yhtiökohtaisen analyysin avulla pystymme esimerkiksi tarkkailemaan, onko sijoittamillamme yhtiöillä yhteyksiä lapsityövoimaan, työhyvinvointiin liittyviin kiistoihin tai ovatko ne muulla tavoin rikkoneet ihmisoikeuksia. Ensisijainen tavoite on ratkoa havaittuja ihmisoikeusloukkauksia dialogin ja yhteistyön kautta, ja siksi varainhoidossa panostetaan aktiiviseen omistajavaikuttamiseen. Yhtiökohtaisissa, palveluntarjoajan järjestämässä suorissa vuoropuheluissa keskitytään yhtiöihin, joiden on identifioitu rikkoneen kansainvälisiä normeja tai jotka ovat palveluntarjoajan seurantalistalla.

Haluamme vaikuttamisella edesauttaa mahdollisen ihmisoikeusrikkkeen korjaamista, joten omistuksesta luopuminen on vasta toissijainen keino, mikäli vaikuttaminen on ollut tuloksetonta. Käytämme kuitenkin normirikkomusten nojalla linjattujen poissulkujen osalta omaa harkintaa tapauksissa, joissa rikkeeseen johtaneen toiminnan voidaan katsoa olevan jo vanhentunut, tai analyysimme mukaan yhtiö on jo osoittanut tehneensä tarpeeksi korjaavia toimenpiteitä. Passiivisten sijoitusten eli indeksirahastojen osalta OP käyttää omassa



indeksirahastoissaan vertailuindeksejä, jotka poissulkevat kansainvälisiä normeja rikkovat yhtiöt (YK Global Compact, OECD toimintaohjeet monikansallisille yrityksille ja MSCI:n liputtamat kiistanalaiset yhtiöt).

Kiinteistösijoitustoimintamme kautta olemme merkittävä työllistäjä myös rakentamisen ja kiinteistöjen ylläpidon alalla, jossa mahdolliset riskit liittyvät erityisesti työturvallisuuteen ja työntekijöiden oikeuksiin. Urakoissamme vaadimme mm. kolmannen osapuolen valvoman ja myöntämän pätevyyden saaneen urakoitsijan, minkä saadakseen urakoitsijalta vaaditaan selvitys työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista sekä todistus tapaturmavakuutuksen ottamisesta sekä selvitys työterveyshuollon järjestämisestä. Työmaalle tulevat työntekijät käyvät aina läpi rakennusliikkeen työmaakohtaisen perehdyttämisen ja jokainen rekisteröidään työntekijäksi, minkä lisäksi OP Kiinteistösijoituksen rakennuttamilla kohteilla on aina oma valvoja työmailla. Kiinteistöjen hoidossa ja vuokraustoiminnassamme käytämme kumppaneita, joita koskevat samat vastuullisuusvaatimukset kuin muitakin alihankintakumppaneitamme.

Vakuutusyhtiöt

OP Ryhmän vakuutusyhtiöt, OP-Henkivakuutus ja Pohjola Vakuutus, ottavat ihmisoikeusvaikutukset huomioon sijoitus- ja vakuutustoiminnassaan.

Vakuutusyhtiöt noudattavat sijoitustoiminnassaan yhtiöiden hallitusten hyväksymiä vastuullisen sijoittamisen periaatteita. Sijoitustoiminnassa sijoituskohteen toimialalle olennaisten kestävyystekijöiden eli ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintotapaan liittyvien ESG-tekijöiden huomioinnilla pyritään parantamaan pitkän aikavälin tuottoja, alentamaan riskiä sekä vaikuttamaan ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintotapaan liittyvien positiivisten tekijöiden toteutumiseen. Vakuutusyhtiöiden sijoitustoiminnassa noudatetaan samanlaisia toimintatapoja ja periaatteita kuin yllä on kuvattu kohdassa OP Sijoitusrahastot. Vastuullinen sijoittaminen ohjaa myös OP-Henkivakuutuksen asiakkaille tarjottavien sijoitussidonnaisten sijoituskohteiden valikoimaa.

Pohjola Vakuutus on sitoutunut YK:n kestävän vakuuttamisen periaatteiden mukaisesti huomioimaan ja edistämään yhteiskuntaan ja



ihmisiin liittyviä asioita kaikessa toiminnassaan ja päätöksenteossaan. Pohjola Vakuutus esimerkiksi tukee yritysasiakkaitaan työturvallisuuteen liittyvissä asioissa toteuttamalla yrityksissä työturvallisuuskatselmuksia. Pohjola Vakuutus käsittelee henkilövakuutuksessa luottamuksellisia ja arkaluonteisia tietoja, kuten potilastietoja. Potilastietojen turvallinen käsittely ja yksityisyydensuoja turvataan osana OP Ryhmän tietoturvaa ja tietosuojaa.



Palveluiden tarjoajana

Henkilöasiakasliiketoiminnassamme palveluiden tarjoajana merkittävimmät ihmisoikeuskysymykset liittyvät palveluiden saavutettavuuteen sekä asiakastietojen turvalliseen käyttöön ja hallintaan.

Asiakkaita tulee kohdella yhdenvertaisesti ja syrjimättömästi. Ketään ei saa syrjiä iän, sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. OP Ryhmä kehittää jatkuvasti digitaalisia palveluitaan, ja kehitystyön yhteydessä parannetaan sivustojen ja palveluiden saavutettavuutta, jotta myös erityisryhmät, kuten vammaiset henkilöt, pystyvät käyttämään digitaalisia palveluita. Tunnistamme, että asiakaskunnassamme on ryhmiä, joiden ainoa tosiasiallinen vaihtoehto pankki- ja vakuutusasioiden hoitoon on konttoriasiointi tai asiointi tulkin välityksellä ja tarjoamme myös tätä asiakasryhmää tukevia palveluita. Asiakaspalautteiden ja -valitusten käsittelyä koskevia prosesseja varten on toimintamenettelyt Suomessa ja Baltian toiminnoissa.





Henkilötietojen huolellinen ja varovainen käsittely on ensisijaista, jotta henkilötietoja ei voida käyttää väärin rikollisiin tarkoituksiin ja asiakkaan haitaksi. OP Ryhmässä on yhteiset, hyvin harjoitellut varautumisen, suojautumisen, havainnoinnin sekä poikkeamiin reagoinnin toimintamallit kyberturvallisuuteen ja tietosuojaan liittyen. Koulutusten avulla varmistamme, että jokainen OP Ryhmän henkilöstön jäsen tuntee nämä toimintamallit.

Käsitlemme henkilötietoja tietosuojalainsäädännön sekä hyvän tiedonhallinta- ja käsittelytavan mukaan ja varmistamme, ettei yksityisyydensuoja vaarannu. Vuosittain julkaistavassa OP Ryhmän Tietotilinpäätöksessä kuvaamme tarkemmin henkilötietojen käsittelyyn, tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvät keskeiset periaatteet, käytännöt ja tunnusluvut.

Ihmiskauppa ja rahanpesu voivat liittyä toisiinsa. OP Ryhmässä käsitellään vuosittain miljardeja maksutransaktioita, joita valvotaan erilaisilla järjestelmillä sekä asiantuntijoiden voimin. Investoimme jatkuvasti talousrikollisuuden torjuntaan sekä henkilöstön että järjestelmäkehityksen kautta. Lisäksi osuuspankki- en ja OP Ryhmän muiden yhtiöiden henkilöstö on tärkeässä roolissa asiakkaiden tuntemisessa, asiakastietojen ylläpidossa, asiakkaiden tilitapahtumien

seurannassa ja epäilyttävien liiketoimien tunnistamisessa. Kaikki OP Ryhmän työntekijät osallistuvat säännöllisesti koulutuksiin, jotka käsittelevät muun muassa epäilyttävien tapahtumien havaitsemista ja raportointia. Koulutuksilla varmistamme koko OP Ryhmän henkilöstön ymmärryksen rahanpesun estämistä ja pakotteita koskevasta sääntelystä, ohjeistuksesta ja menettelytavoista.

Hankkijana

Haluamme toimia vastuullisen tilaajan roolissa osana hankintaketjujamme. OP Ryhmän hankintoihin kuuluu sekä palveluiden sekä tavaroiden hankintaa. Toimittajakanta on painottunut Suomeen ja kotimaassa tuotettuihin palveluihin, mutta tavaroita ja palveluita tuotetaan myös ulkomailla. Hankintakategoriasta riippuen ihmisoikeuksiin liittyvät riskit painottuvat ja niitä hallinnoidaan eritavoin.

OP Ryhmän lukuun työskentelee paljon ulkoista työvoimaa sekä Suomessa että ulkomailla erityisesti Intiassa. Ulkoinen työvoima voi työskennellä ryhmässä erilaisin sopimuksin työn tarkoituksesta ja tavoitteista riippuen esimerkiksi vuokratyövoimana tai palveluntuottajana. Samat

arvot ja perusperiaatteet koskevat aina jokaista OP Ryhmässä tai sen lukuun työskentelevää henkilöä: emme salli työvoimaan kohdistuvaa syrjintää ja haluamme varmistaa hyvien työolosuhteiden toteutumisen myös ulkoisen työvoimamme osalta, työskentelevät he sitten kotimaassa tai ulkomailla. Kotimaassa merkittävät ihmisoikeuskysymykset hankinnassamme liittyvät mm. työntekijöiden oikeuksiin ja työoloihin ja riittävään palkkaan riskisillä toimialoilla. Tunnistamme, että joillakin palveluntuottajiemme toimialoilla esiintyy erityisiä riskejä työturvallisuuteen ja työoloihin liittyen. Tarjoamme työturvallisuuslain mukaisesti koko työvoimallemme riittävän perehdytyksen sekä työtehtävään että työympäristön käytäntöihin ja tiloihin riippumatta työvoiman muodosta. Suurimpien ulkoista työvoimaa tarjoavien kumppaneidemme kanssa seuraamme lisäksi yhdessä sovittuja tavoitteita liittyen mm. tasa-arvon edistymiseen.

Ulkaisen työvoiman lisäksi OP Ryhmän toimintaa varten tarvitaan lisäksi lukuisia eri tavarantoimittajia. Tavarantoimittajiemme kautta alihankintaketjut ovat pitkiä, jolloin toimintaamme voi liittyä välillisesti riskejä työntekijöiden työolojen tai riittävän palkan osalta. Lisäksi pitkissä



hankintaketjuissa voi esiintyä riskejä liittyen naisten ja vähemmistöjen oikeuksiin tehdä töitä sekä mahdollisesti lapsi- ja pakkotyön riskejä.

Edellytämme toimittajiemme, olivat ne sitten tavar- tai palvelutoimittajia, noudattavan OP Ryhmän toimittajien vastuullisuusvaatimuksia, OP Ryhmän hankintaehtoja sekä soveltuvaa lainsäädäntöä ja kansainvälisiä sopimuksia. Toimittajien vastuullisuusvaatimukset (Supplier Code of Conduct) velvoittavat kaikkia OP Ryhmän toimittajia ja kumppaneita. Vastuullisuusvaatimusten kautta toimittajamme sitoutuvat valvomaan ja vastaamaan, että myös sen palveluntarjoajat ja toimittajat noudattavat lakeja, määräyksiä ja OP Ryhmän vastuullisuusperiaatteita. Yleisten toimintaohjeissa kuvattujen minimivaatimusten lisäksi pyrimme tunnistamaan olennaiset vastuullisuusteemat ja -kriteerit jokaiselle hankintakategorialle.

Toimittajan vastuullisuutta arvioidaan toimittajahyväksynnässä, kilpailutusten yhteydessä sekä edelleen yhteistyön aikana säännöllisesti sovitun toimintamallin mukaisesti. Toteutamme riskiperusteisesti toimittajien auditointeja. Auditoinneissa selvitämme toimittajiemme sitoutumista vastuullisuusvaatimuksiimme sekä

toimittajiemme käytäntöjä vaatia vastaavia vastuullisuusperiaatteita omilta toimitusketjuiltaan.

Paikallisyhteisöjen jäsenenä

OP Ryhmä tukee laajasti kulttuuria, urheilua ja muita yhdistystoimijoita Suomessa. OP Ryhmällä on merkittävä rooli paikallisyhteisöjen ihmisten hyvinvoinnin ja tasavertaisempien mahdollisuuksien edistämiseksi ja positiivisten vaikutusten luomisessa. Edistämme yhteistyössä kumppaniemme kanssa töitä kansalaisten talous- ja digitaitoja. Lisäksi mahdollistamme vuosittain tuhansille nuorille kesätyöpaikkoja lahjoittamalla nuoren palkan yhdistykselle, joka työllistää nuoren kesäksi. Sponsorointi- ja lahjoitustoimintamme kautta meillä voi kuitenkin olla myös haitallisia vaikutuksia esimerkiksi yhdenvertaisen kohtelun toteutumiseen kumppaniemme jäsenistöissä.

Vastuullinen toiminta ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen ovat osa sponsorointikriteeristöämme, jonka kautta arvioimme kaikki potentiaaliset sponsorointikumppanuutemme. Suuri osa sponsorointi- ja lahjoitustoiminnastamme kohdistuu lapsiin ja nuoriin, joiden hyvinvoinnin ja oikeuksien varmistaminen on erityisen tärkeää valitessamme kumppaneitamme.

Suurimmalla osalla OP Ryhmän osuuspankeista on oma osuuspankin edustajisto, joka on osuuspankin ylin päättävä elin. Edustajiston jäsenet valitaan edustajiston vaaleissa, joihin jokainen omistajajäsen voi asettua ehdokkaaksi, ja joissa jokaisella omistajajäsenellä on yksi ääni. Edustajistolla lisätään omistajajäsenten aktiivisuutta, sillä edustajiston kautta osuuspankin päätöksentekoon saadaan asioita, joilla voi olla vaikutusta paikallisyhteisön ihmisiin.

Ihmisoikeuksia koskeva työmme on jatkuvaa ja kehitämme jatkuvasti ihmisoikeuksiin liittyvää riskienhallintaa ja prosesseja. Lisäämme myös aiheeseen liittyvää koulutusta henkilöstöllemme. Kehitystoimien avulla haluamme ehkäistä haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia, joihin voimme olla osallisina.



Esimerkkejä tunnistetuista mahdollisista haitallisista ihmisoikeusvaikutuksista

Roolimme	Ihmisoikeus	Esimerkki mahdollisesta haitallisesta ihmisoikeusvaikutuksesta	Esimerkkejä tavoista, joilla ehkäisemme ja lievennämme vaikutuksia
Työnantajana	<ul style="list-style-type: none">• Oikeus syrjimättömyyteen• Erityisryhmien oikeudet	<ul style="list-style-type: none">• Vammaisia henkilöitä tai muita vähemmistöjen edustajia ei kohdella tasa-arvoisesti rekrytoinneissa	<ul style="list-style-type: none">• Rekrytointiasiantuntijoiden kouluttaminen, esteettömyyden huomioiminen osana työtilojen suunnittelua jokaisessa muutoshankkeessa
Asiakasliiketoiminta	<ul style="list-style-type: none">• Oikeus hyviin työolosuhteisiin• Oikeus terveyteen• Oikeus elämään• Lasten oikeudet	<ul style="list-style-type: none">• Rahoittamiemme, vakuuttamiemme tai sijoituskohteena olevien yritysten globaaleissa alihankintaketjuissa on pakkotyötä tai lapsityövoimaa• Rahoittamiemme tai vakuuttamiemme yritysten kautta harjoitetaan ihmiskauppaa tai kiskontaa• Rahoittamiemme, vakuuttamiemme tai sijoituskohteena olevien yritysten työturvallisuudessa on puutteita, mikä aiheuttaa työtapaturman	<ul style="list-style-type: none">• ESG-analyysi osana sijoituspäätöksiä, normirikkomusten seulonta, aktiivinen omistajuus Sustainalytics-yhtiövaikuttamispalvelun avulla sekä tarvittaessa poissulut suorista sijoituksista• ESG-analyysi rahoitus- ja sijoituspäätöksissä, keskustelut ESG-teemoista asiakkaiden kanssa, talousrikollisuuden torjunnan, rahanpesun eston sekä asiakkaan tuntemisen prosessit• Työturvallisuuskatselmuksot yritysasiakkaiden tiloissa työturvallisuuden toteutumisen varmistamiseksi vakuutustoiminnassa
Palveluiden tarjoajana	<ul style="list-style-type: none">• Oikeus yksityisyyteen• Oikeus syrjimättömyyteen• Erityisryhmien oikeudet• Oikeus terveyteen	<ul style="list-style-type: none">• Asiakkaan sensitiivisiä tietoja ajautuu väärin käsiin tietomurron tai tietovuodon yhteydessä• Asiakas ei pysty käyttämään palveluita yhdenvertaisesti iän tuomien rajoitteiden, terveydellisten syiden tai vamman vuoksi	<ul style="list-style-type: none">• Tietoturva- ja tietosuojakoulutukset koko henkilöstölle, kyberriskikartan säännöllinen tarkastelu, tietoturva-auditoinnit, yhteistyö ulkopuolisten tahojen kanssa, talousrikollisuuden torjunnan, rahanpesun eston sekä asiakkaan tuntemisen prosessit• Saavutettavuuskartoitukset, saavutettavuuden parantaminen osana digitaalisten palveluiden kehitystä
Hankkijana	<ul style="list-style-type: none">• Oikeus hyviin työolosuhteisiin• Oikeus terveyteen• Oikeus elämään• Lasten oikeudet• Vähemmistöjen oikeudet	<ul style="list-style-type: none">• Alihankintaketjussamme työskentelevien ihmisten työolot ja palkat ovat riittämättömät• Hankintaketjuissa ja toimittajien alihankintaketjuissa on pakkotyötä, ihmiskauppaa tai lapsityövoimaa• Hankintaketjuissa on riittämättömät työturvallisuuteen liittyvät käytännöt, jotka aiheuttavat työtapaturman työntekijälle• Hankintaketjujen työntekijät työskentelevät maissa, joissa naisten ja vähemmistöjen oikeudet ovat vaarassa	<ul style="list-style-type: none">• Toimittajien vastuullisuusvaatimukset, jotka ulottuvat toimittajan alihankintaketjuihin, toimittajien auditoinnit, mahdolliset toimittaja-kohtaiset erikseen sovittavat tavoitteet
Paikallisyhteisöjen jäsenenä	<ul style="list-style-type: none">• Lasten oikeudet• Erityisryhmien oikeudet• Oikeus syrjimättömyyteen	<ul style="list-style-type: none">• Sponsoroitavan kumppanin toiminnassa ilmenee syrjintätapaus• Lahjoituksemme saanut yhdistys ei perehdytä nuoria työntekijöitä tarpeeksi kesätyöhön, minkä takia hänelle sattuu työtapaturma	<ul style="list-style-type: none">• Sponsorointikohteen valinta vastuullisuuskriteeristön mukaisesti, perehdytys työnantajan velvollisuuksista työnantajayhdistykselle, jolle lahjoitamme nuoren työllistämiseen tarvittavan palkan



Haitallisista ihmisoikeusvaikutuksista ilmoittaminen

OP Ryhmällä on käytössä erilaisia kielteisiä vaikutuksia mahdollisesti kokeneille ihmisille tarkoitettuja kanavia, jotta voimme puuttua valitukseen varhaisessa vaiheessa, estää ihmisoikeusloukkausten toteutuminen jatkossa ja tarjota korjaavia toimenpiteitä vaikutuksista kärsineille.

OP Ryhmä kannustaa työntekijöitensä ilmoittamaan epäilystään esihenkilölle, alueen HR-päällikölle tai compliance-vastaavalle suoraan. Lisäksi OP Ryhmässä on käytössä työntekijöille ja myös OP Ryhmän ulkopuolisille henkilöille avoin ilmoittajansuoja- eli whistleblowing-kanava, jonka kautta ilmoitus ohjautuu riippumattoman compliance-toiminnon selvitettäväksi.

Whistleblowing-kanava on tarkoitettu mahdollisista väärinkäytösepäilyistä ja rikkomuksista ilmoittamiseen. Tällaisia väärinkäytöksiä tai rikkomuksia saattavat olla esimerkiksi toimihenkilön petollinen, epärehellinen, laiton tai epäeettinen toiminta tai käytös tai muu säännösten tai määräysten vastainen toiminta.

Whistleblowing-kanava on saatavilla OP:n ulkoisilla ja sisäisillä internetsivuilla milloin tahansa (24/7). Kanava on anonyymi ja perustuu suojattuun ja salattuun palveluun. Kanavassa ei tallennu tietoja, joiden perusteella viestin lähettänyt henkilö olisi mahdollista tunnistaa. Jos ilmoittaja on kertonut henkilöllisyytensä, se voidaan ilmoittaa käsittelyyn osallistumattomille vain lainsäädännön mahdollisesti edellyttämässä tilanteissa ja muutoin vain ilmoittajan luvalla. OP Ryhmän ilmoituskanavan toimintaperiaatteet ovat julkiset ja niihin voi tutustua op.fi-verkkosivujen kautta.

Ilmoituskanavaa ei ole tarkoitettu asiakaspalautteen antamiseen tai reklamaatioon.

Suomen toimintojen osalta ilmoituskanava sekä asiakaspalautekanavat ovat saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Sivuille on toteutettu saavutettavuusarviointi. Baltian toimintojen osalta ilmoituskanavat ovat avoimia työntekijöille sekä avoimet asiakaspalautekanavat ovat saatavilla pankin verkkosivujen kautta maan paikallisella kielellä (viro, latvia, liettua) sekä englanniksi.

[Väärinkäytösepäilyistä ilmoittaminen](#) >



Linkejä

[OP Ryhmän ihmisoikeussitoumus](#) >

[Hyvän liiketavan periaatteet](#) >

[Toimittajan vastuullisuusvaatimukset](#) >

[OP-Rahastoyhtiö Oy:n hallinnoimien rahastojen omistajaohjauksen periaatteet](#) >

[OP Ryhmän ilmoituskanavan toimintaperiaatteet](#) >

[OP Ryhmän raportit](#) >

