



HENKILÖSTÖPOLITIikka

Johdanto ja tavoitteet

Metsä Groupin henkilöstöhallinto toimii yhtenä kokonaisuutena ja tukee johtoa, esimiehiä ja koko henkilöstöä työsuhteen elinkaaren kaikilla osa-alueilla.

Pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu, kilpailukykyiset johtamis- ja palkitsemiskäytännöt, suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen ja toimivat HR-järjestelmät tukevat linjajohtoa päivittäin vastuullisessa tuloksenteossa.

Henkilöstöhallinto vastaa Metsä Groupin henkilöstöjohtamisen menetelmistä, välineistä ja asiantuntijapalveluista. Palvelut kattavat henkilöstösuunnittelun, rekrytinnin, henkilöstön kehittämisen, työsuhte-, työmarkkina-, palkkaus- ja palkitsemisasiat sekä työhyvinvoinnin, työterveyshuollon ohjauksen ja HR-raportoinnin.

Soveltamisala

Tätä henkilöstöpolitiikkaa sovelletaan kaikissa Metsä Groupiin kuuluvissa yhtiöissä ja niiden henkilöstön tulee toiminnassaan noudattaa tässä kuvattuja periaatteita.

Politiikkamääräykset

1. Arvot

Henkilöstöjohtaminen perustuu konsernin arvoihin: luotettavuus, uudistuminen, yhteistyö ja vastuullinen tuloksenteko.

2. Johtaminen ja henkilöstösuunnittelu

Johtamista kehitetään kannattavan kasvun tukemiseksi arvojemme mukaisilla periaatteilla. Johtamista ja esimiestyötä tuetaan konsernitasoisilla avainhenkilö-, johtamis- ja esimiesvalmennuksilla. Henkilöstösuunnittelu perustuu pitkän aikavälin tarpeisiin ja on osa vuosisuunnittelua. Henkilöstösuunnittelu kattaa organisaatio- ja henkilöstörakenteen, henkilöstömäärän ja henkilöstön osaamisen. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on ennakoida ulkoisia ja sisäisiä resurssitarpeita, tarjota henkilöstölle kehittymismahdollisuuksia ja toteuttaa suunnitelmallista sisäistä tehtäväkiertoa konsernissa.

3. Rekrytointi

Sisäisissä ja ulkoisissa rekrytoinneissa noudatetaan avoimuutta ja sovittuja pelisääntöjä ja valtuuksia. Avoimet paikat pyritään ensisijaisesti täyttämään konsernin sisäisillä rekrytoinneilla. Metsä Group tekee aktiivista yhteistyötä oppilaitosten ja toimialajärjestöjen kanssa tulevaisuuden henkilöstöresurssien turvaamiseksi ja vahvistaakseen työnantajakuvaansa.

4. Palkkaus ja palkitseminen

Metsä Groupissa noudatetaan oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä palkitsemiskäytäntöä, joka perustuu tehtävien vaativuuteen ja suoritukseen. Konserniyhtiöt noudattavat palkkaukseen ja palkitsemiseen soveltuvaa lainsäädäntöä, työehtosopimuksia ja paikallisia sopimuksia.

Kannustinjärjestelmien tavoitteena on palkita hyvistä suorituksista ja tukea sitoutumista. Konsernin yhtiöiden hallitukset hyväksyvät kannustinjärjestelmien periaatteet vuosittain. Palkkauksesta ja palkitsemisesta on konsernissa erillinen toimintaohje.

5. Osaamisen, toimintatapojen ja organisaatioiden kehittäminen

Osaamista, toimintatapoja, prosesseja ja organisaatorakennetta kehitetään pitkäjänteisesti ja jatkuvasti Metsä Groupin strategian ja liiketoimintalueiden tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön osaamisen kehittämistä ohjataan vuosittaisilla kehityskeskusteluilla (PDA, Performance and Development Appraisals). Osaamisen ja työssä menestymisen tueksi tarjotaan monipuolisesti ja käytännönläheisesti mahdollisuuksia työssäoppimiseen, kehitysprojekteihin osallistumiseen, tehtäväkiertoon, valmennuksiin ja koulutuksiin. Jokainen vastaa siitä, että ylläpitää ja kehittää aktiivisesti omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. HR tukee henkilöstöä ja esimiehiä asiantuntijana osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa.

6. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu vuosisuunnitteluun. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijöillä. Työnantaja luo puitteet ja toimintaedellytykset työhyvinvoinnin tukemiseen, ja työntekijät vastaavat oman työhyvinvointinsa aktiivisesta ylläpitämisestä. Työhyvinvoinnista on erillinen toimintaohje, jota sovelletaan maakohtaisesti.

7. Työsuhteen päättäminen

Työsuhteen päättyessä noudatetaan soveltuvaan lainsäädäntöä, sopimuksia ja toimintaohjeita. Työsuhteen päättyessä tuotannollisista ja taloudellisista syistä henkilöstöä tuetaan uudelleen työllistymisessä mahdollisuuksien mukaan.

8. Vastuullisuus, eettiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct) ja yhdenvertaisuus

Konserniyhtiöiden ja niiden henkilöstön edellytetään toimivan vastuullisesti ja noudattavan Metsä Groupin eettisiä toimintaperiaatteita. Konsernissa noudatetaan tasa-arvosuunnitelmaa ja henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia urakiertoon ja työssä menestymiseen. Konsernissa on erillinen yhdenvertaisuuspolitiikka.

9. Yhteistoiminta

Konserniyhtiöt noudattavat EU tasoista ja kansallista lainsäädäntöä ja sopimuksia yhteistoiminnasta. Tavoitteena on rakentava, avoin ja aktiivinen vuoropuhelu henkilöstön ja sen edustajien kanssa.

Täydentävät ohjeet

Henkilöstöpolitiikkaan liittyvät ja sen puitteissa on annettu myös seuraavat toimintaohjeet:

1. Työhyvinvointi
2. Palkkaus ja palkitseminen

Vastuulliset tahot ja muutokset

Tämän politiikan omistajana on konsernin henkilöstöjohtaja ja sen päivittämisestä ja siihen tehtävistä muutoksista vastaa konsernin HR-johtoryhmä.