



# YHDENVERTAISUUSPOLITIikka

## Johdanto ja tavoitteet

Metsä Group on sitoutunut kohtelevaan kaikkia yhdenvertaisesti, oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti. Syrjintää ei hyväksytä missään muodossa. Kaikkea toimintaa ohjaavat Metsä Groupin arvot: vastuullinen tulokseteko, luotettavuus, yhteistyö ja uudistuminen. Tämä politiikka määrittää Metsä Groupin kannan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kaikessa työelämään liittyvässä toiminnassa.

Metsä Group kunnioittaa toiminnassaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja on sitoutunut edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja ihmisten välistä yhdenvertaisuutta omassa vaikutuspiirissään.

Metsä Groupissa edistetään yhdenvertaista kohtelua työyhteisössä noudattamalla soveltuvaa lainsäädäntöä, tätä politiikkaa ja sitä täydentävää ohjeistusta. Ellei toisin mainita, termi yhdenvertaisuus viittaa tässä politiikassa sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon että muuhun ihmisten väliseen yhdenvertaisuuteen.

## Soveltamisala

Tätä yhdenvertaisuuspolitiikkaa sovelletaan kaikissa Metsä Groupiin kuuluvissa yhtiöissä ja toimipaikoissa. Koko henkilöstön on noudatettava toiminnassaan tässä kuvattuja määräyksiä ja periaatteita. Jokaisen esimiehen vastuulla on varmistaa oman organisaationsa osalta, että tätä politiikkaa noudatetaan ja sen periaatteet ovat henkilöstön tiedossa.

## Politiikkamääräykset

### Syrjinnän kieltö

Metsä Groupissa on kiellettyä kaikki syrjintä sukupuolen, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, raskauden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjinnällä tarkoitetaan välitöntä ja väliillistä syrjintää, häirintää sekä ohjetta tai käskyä syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epäämistä. Syrjinnän kieltöä sovelletaan koko työsuhteen elinkaaren ajan aina rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen ja riippumatta siitä onko kyseessä vakituinen, määräaikainen vai osa-aikainen työsuhte.

### Yhdenvertaisuuden edistäminen

Metsä Groupissa arvioidaan säännöllisesti yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitetään työoloja ja toimintatapoja, joilla edistetään yhdenvertaisen työyhteisön toteutumista. Tavoitteena on yhdenvertainen kohtelu ja syrjimättömät menettelytavat rekrytoinnissa, työuralla etenemisessä, koulutukseen pääsemisessä, työtehtävien jakamisessa, työoloissa, palkkauksessa ja palkitsemisessa, työyhteisön kehittämisessä sekä muissa työhön liittyvissä käytännöissä.

## Metsä Group Yhdenvertaisuuspolitiikka

Henkilöstölle pyritään luomaan yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla sukupuoleen tai muihin tässä tarkoitettuihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin katsomatta. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulee huomioida toimintaympäristö ja mahdollisesti havaitut epäkohdat, jotta toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

### Rekrytointi ja perehdyttäminen

Avoimiin tehtäviin valitaan soveltuvin henkilö, joka täyttää työtehtävälle asetetut vaatimukset. Kaikilla tehtävään pätevillä hakijoilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. Valinnassa on huomioitava yhdenvertaisuutta koskevat kriteerit.

Työpaikkailmoituksessa tai rekrytointiprosessissa ei saa asettaa työnhakijalle sellaisia vaatimuksia tai toiveita, joilla ei ole merkitystä tehtävän hoidon kannalta. Työtehtävien tulee mahdollisuuksien mukaan soveltua yhtä hyvin naisille kuin miehille.

Avoimet työtehtävät ovat pääsääntöisesti kaikkien haettavissa. Valinnat suoritetaan ennalta määritettyjen kriteerien perusteella ja niissä keskitytään ainoastaan henkilön osaamiseen, ansioihin ja soveltuvuuteen kyseiseen työtehtävään. Rekrytointin yhteydessä ei saa kysyä kysymyksiä, jotka voivat johtaa syrjivään lopputulokseen.

Metsä Group suorittaa tarvittaessa kohtuullisena ja oikeasuhtaisena pidettävät mukautustoimet sen varmistamiseksi, että soveltuvin työnhakija voidaan vammastaan huolimatta valita avoimeen tehtävään.

Uusien henkilöiden perehdyttämisessä huomioidaan mahdollisuuksien mukaan perehdytettävien erilaiset lähtökohdat ja tarpeet. Samaa periaatetta sovelletaan koko työsuhteen elinkaaren ajan.

### Uramahdollisuudet ja koulutus

Kaikilla Metsä Groupin henkilöstöön kuuluville pyritään luomaan yhtäläiset mahdollisuudet urakehitykseen mukaan lukien tehtäväkierto ja ylennykset. Yhdenvertaisuus huomioidaan osana henkilöstösuunnittelua, jonka tavoitteena on ennakoita ulkoisia ja sisäisiä resurssitarpeita, tarjota henkilöstölle kehittymismahdollisuuksia ja toteuttaa suunnitelmallista sisäistä tehtäväkiertoa konsernissa.

Metsä Groupissa kannustetaan aktiiviseen keskusteluun omien urasuunnitelmien ja koulutustarpeiden osalta. Oman esimiehen kanssa vuosittain käytävässä kehityskeskustelussa sovitaan henkilökohtaisista kehityssuunnitelmista, niiden toteutumisesta ja seurannasta. Tavoitteena on

varmistaa osana esimiestyötä, että jokaisella on yhtäläinen mahdollisuus saada työtehtäviensä edellyttämää ja osaamista kehittävää koulutusta koko työsuhteen elinkaaren ajan. Henkilöstöhallinto tukee esimiehiä kehityssuunnitelmien toteutuksessa ja seurannassa.

### Palkitseminen ja muut työsuhteen ehdot

Henkilöstö on yhdenvertaista palkitsemisen ja muiden työsuhteen ehtojen suhteen. Palkitsemisessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta. Tämän periaatteen mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta, ellei erisuuruisen palkan maksamiseen ole hyväksyttävää syytä. Hyväksyttäviä syitä voivat olla esimerkiksi kokemus, koulutus, osaaminen tai työtehtävistä suoriutuminen. Periaate sisältää myös palkkasyrjinnän kiellon.

Säännöllisesti toteutettavan sukupuolten tasa-arvoisuuden arvioinnin yhteydessä tehdään selvitys naisten ja miesten palkitsemisesta työpaikalla. Selvityksen perusteella laaditaan toimenpidesuunnitelma, jonka toteutumista seurataan säännöllisesti.

### Epäkohtiin puuttuminen

Syrjintä ei ole koskaan hyväksyttävää ja se johtaa seuraamuksiin. Metsä Group kannustaa henkilöstöään nostamaan esiin havaittuja epäkohtia jo mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Jokaisella esimiehellä on velvollisuus puuttua havaitsemiinsa tai tietoonsa tulleisiin epäkohtiin. Jos työyhteisössä on syytä epäillä syrjintää, on siitä viipymättä ilmoitettava työnantajan edustajalla Metsä Groupin eettisissä toimintaperiaatteissa (Code of Conduct) tarkemmin kuvatulla tavalla. Syrjintäepäilyjä koskevat ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti Metsä Groupin eettisissä toimintaperiaatteissa kuvatun mukaisesti.

### Seuranta

Mikäli tunnistetaan syrjiviä tai yhdenvertaisuuden toteutumista vaikeuttavia käytäntöjä tutkitaan olosuhteet, selvitetään käytännön taustat ja toteutetaan korjaavat toimenpiteet. Seurannasta vastaa Metsä Groupin henkilöstöjohtaja tai hänen nimeämänsä työnantajan edustaja. Lisäksi yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan paikallisen lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

### Täydentävät ohjeet

Tätä yhdenvertaisuuspolitiikkaa täydentävät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Mikäli paikallinen lainsäädäntö edellyttää tätä politiikkaa tiukempaa käytäntöä, noudatetaan soveltuvaa paikallista säännöstä.

### **Vastuulliset tahot ja muutokset**

Tämän yhdenvertaisuuspolitiikan omistaa ja sen ajantasaisuudesta vastaa Metsä Groupin henkilöstöjohtaja.