



HENKILÖSTÖPOLITIIKKA

Johdanto ja tavoitteet

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

Pitkäjänteinen resurssisuunnittelu, 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 resurssisuunnittelun, rekrytoinnin, henkilöstön kehittämisen, työsuhte-, työmarkkina-, palkkaus- ja palkitsemisasiat sekä työhyvinvoinnin, työterveyshuollon ohjauksen ja HR-analytiikan.

Soveltoamisala

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 tuloksenteke.

2. Vastuullisuus, eettiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct) ja monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja mukaanottaminen

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.

3. Johtaminen ja resurssisuunnittelu

Johtamista kehitetään kannattavan kasvun tukemiseksi arvojemme mukaisilla periaatteilla. Johtamista ja esihenkilötyötä 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.

4. Rekrytointi

Sisäisissä ja ulkoisissa rekrytoinneissa noudatetaan avoimuutta ja sovittuja pelisääntöjä ja valtuuksia. Avoimet paikat pyritään ensisijaisesti täyttämään konsernin sisäisillä rekrytoinneilla. Monimuotoisuutta ja yhdenvertaista kohtelua edistetään toteuttamalla rekrytointeja anonyymisti.

Uusien metsägroupilaisten perehdytykseen on yhtenäiset toimintamallit ja koulutukset.

Metsä Group tekee aktiivista yhteistyötä oppilaitosten ja toimialajärjestöjen kanssa tulevaisuuden henkilöstöresurssien turvaamiseksi ja vahvistukseksi työnantajakuvaansa.

5. Palkkaus ja palkitseminen

Metsä Groupissa noudatetaan oikeudenmukaista ja kilpailukyistä 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.

6. Henkilöstön ja organisaatioiden kehittäminen

Osaamista, toimintatapoja, prosesseja ja organisaatiota kehitetään pitkäjänteisesti ja jatkuvasti Metsä Groupin strategian ja liiketoiminta-alueiden tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön osaamisen kehittämistä ohjataan vuosittaisilla kehityskeskusteluilla (PDA, Performance and Development Appraisals) ja osaamisen arvioinneilla. Ydinprosessien osaamisen ja johtamisen kehittämiseen on yhteiset ohjelmat, akatemit. Lisäksi osaamisen ja työssä menestymisen tueksi tarjotaan monipuolisesti ja käytännönläheisesti mahdollisuuksia työssäoppimiseen, kehitysprojekteihin osallistumiseen ja tehtäväkiertoon. Jokainen vastaa siitä, että ylläpitää ja kehittää aktiivisesti omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. HR tukee henkilöstöä ja esihenkilöitä osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa.

Versio	Pvm	Omistaja	Kommentit
1.0	01/2011	Henkilöstöjohtaja	
1.1	06/2016		v1.0 teksti kopioitu kaksi palstaiselle pohjalle. Ei sisältömuutoksia.
1.2	10.11.2016		Pohja päivitetty. Ei sisältömuutoksia.
2.0	20.3.2019	Henkilöstöjohtaja	
3.0	27.4.2023	Henkilöstöjohtaja	