



Group Policy

UPM:N HENKILÖSTÖSÄÄNNÖT



1. Tarkoitus	3
2. Soveltaminen	3
3. Sitoutuminen kansainvälisiin sopimuksiin ja ihmisoikeuksiin	3
4. Monimuotoisuus, tasa-arvo ja syrjimättömyys	4
5. Pakkotyö ja lapsityövoima	4
6. Järjestäytymisvapaus	5
7. Työehdot ja työolosuhteet	5
8. Johtamiskulttuuri ja kehitys	5
9. Vastuullisuus uudelleenjärjestelyissä	5
10. Täytäntöönpano	6
11. Korjaavat ja kurinpidolliset toimenpiteet	6
Fact sheet	7

UPM:N HENKILÖSTÖSÄÄNNÖT

UPM-Kymmene Oyj:n johtajisto on hyväksynyt nämä UPM:n Henkilöstösäännöt ("Säännöt") 12.11.2018, ja ne ovat voimassa 1.1.2019 alkaen. Näissä Säännöissä "UPM" tai "Yhtiö" tarkoittaa UPM-Kymmene Oyj:tä ja UPM-konsernin muita yhtiöitä. Nämä Säännöt korvaavat 18.9.2002 voimaan astuneet UPM:n Henkilöstösäännöt ja helmikuussa 2005 voimaan astuneet UPM:n Tasa-arvosäännöt.

1. Tarkoitus

Henkilöstöasioiden hoitaminen UPM:ssä perustuu Yhtiön arvoihin ja on tärkeä osa UPM:n sosiaalista vastuuta. Näiden Sääntöjen tarkoituksena on täydentää UPM:n Toimintaohjetta (Code of Conduct) määrittelemällä yksityiskohtaisemmin työolosuhteet, työehdot ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n määritelmän mukaisen ihmisarvoisen työn periaatteet, mihin UPM on sitoutunut ja mitä jokaiselta työntekijältä odotetaan.

2. Soveltaminen

Nämä Säännöt koskevat kaikkia UPM:n työntekijöitä ja johtajia ("UPM:n työntekijät"). Nämä Säännöt eivät koske suoraan UPM:n toimittajia ja muita kolmansia osapuolia sekä niiden edustajia, vaan niitä koskevat samankaltaiset periaatteet, jotka on määritelty UPM:n Toimintaohjeessa toimittajille ja kolmansille osapuolille (Supplier and Third Party Code).

UPM:n HR-funktio voi antaa näitä Sääntöjä täydentäviä tarkempia sääntöjä ja ohjeita.

Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät aiheet sisältyvät UPM:n Työturvallisuussääntöihin. Yksityisyydensuojaan liittyvät aiheet sisältyvät UPM:n tietoturva- ja henkilötietojen suojausta koskeviin sääntöihin.

3. Sitoutuminen kansainvälisiin sopimuksiin ja ihmisoikeuksiin

UPM noudattaa kansainvälisiä, kansallisia ja paikallisia sääntöjä ja määräyksiä sekä kansainvälisiä sopimuksia, kuten

- YK:n ihmisoikeuksien julistus
- Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimukset
- YK:n Global Compact -aloitteen kymmenen periaatetta
- OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille.

Jos ne osoittautuvat riittämättömiksi tai ovat tulkinnanvaraisia, Yhtiö toimii omien toimintaperiaatteidensa ja parhaiden käytäntöjensä mukaisesti.

4. Monimuotoisuus, tasa-arvo ja syrjimättömyys

Kaikki UPM:n työntekijät ovat vastuussa työympäristön kehittämisestä monimuotoiseen ja sallivaan suuntaan. On tärkeää palkata ihmisiä, joilla on erilainen pätevyys, tausta ja kokemukset ja jotka edustavat eri sukupuolia, ikäluokkia ja kansallisuuksia, koska erilaiset näkökulmat tukevat päätöksentekoa ja auttavat saavuttamaan parempia tuloksia. Kaikkien odotetaan luovan ja edistävän yrityskulttuuria, jossa hyväksytään erilaiset näkökulmat ja annetaan kaikille mahdollisuus osallistua. UPM on sitoutunut Euroopan laajuiseen Diversity Charter -hankkeeseen, jonka tarkoituksena on kehittää monimuotoista ja sallivaa työympäristöä.

UPM edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia eikä salli suoraa tai epäsuoraa syrjintää ketään kohtaan perustuen sukupuoleen, ikään, etnisyyteen, kansallisuuteen, perhetaustaan, uskontoon, poliittiseen mielipiteeseen, ammatilliseen järjestäytymiseen, invalideuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muihin vastaaviin tekijöihin.

Resursoinnin valintakriteereihin ei saa liittyä minkäänlaista suoraa tai epäsuoraa syrjintää. Henkilöstösuunnittelussa ja rekrytoinnissa tulee keskittyä henkilön taitoihin ja pätevyyteen. Haku- ja rekrytointiprosessien on oltava avoimia ja läpinäkyviä aina kun se on mahdollista. Työympäristöä ja henkilöstötiloja on kehitettävä siten, että ne eivät estä työntekijöiden välistä tasa-arvoa. Kaikilla työntekijöillä on oltava mahdollisuus kehittyä työssään. Työntekijöille tarjotaan yhtäläiset uramahdollisuudet heidän pätevyytensä ja liiketoiminnan tarpeiden mukaan.

Seksuaalista tai muun kaltaista häirintää – suullista, fyysistä tai visuaalista – tai karkeaa tai epäinhimillistä kohtelua ei sallita. Emme hyväksy käyttäytymistä, jota voitaisiin luonnehtia hyökkääväksi, pelottavaksi, uhkaavaksi, ilkeäksi tai loukkaavaksi.

5. Pakkotyö ja lapsityövoima

UPM ei käytä eikä hyväksy pakkotyötä. Työntekijöitämme ei vaadita luovuttamaan henkilöpapereitaan työsuhteen alkaessa, ja he ovat vapaita lähtemään palveluksestamme paikallisten lakien ja työsopimuksessa tai vastaavassa dokumentissa määriteltyjen ehtojen mukaisesti. Emme käytä emmekä hyväksy vankityövoimaa, joka ei perustu vapaaehtoisuuteen.

UPM kunnioittaa lasten oikeuksia, eikä käytä eikä hyväksy lapsityövoimaa. UPM noudattaa Kansainvälisen työjärjestön ILO:n määrittämää vähimmäisikärajaa tai paikallista lainsäädäntöä, jos siinä on määritetty korkeampi vähimmäisikäraja. Nuorten työllistäminen ei saa vaarantaa heidän koulutustaan tai kehitystään.

6. Järjestäytymisvapaus

UPM kunnioittaa järjestäytymisvapautta ja noudattaa laillisesti sitovia työehtosopimuksia. Työntekijöillä on oikeus muodostaa yhdistyksiä ja liittyä niihin sekä sopia työehdoista kollektiivisesti. Mikäli paikalliset lait rajoittavat näitä oikeuksia tai alueella ei ole laillisesti tunnustettuja liittoja, UPM kannustaa työntekijöitä avoimeen vuoropuheluun johdon kanssa.

UPM vaalii yleisesti henkilöstön aktiivista osallistumista ja kuulemista, joka on järjestetty kansainvälisten ja kansallisten sääntöjen ja määräysten mukaisesti.

7. Työehdot ja työolosuhteet

UPM:n työntekijöillä on oikeus saada tiedot työsuhteensa ehdoista kirjallisesti ja ymmärrettävässä muodossa.

UPM noudattaa lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa määritettyjä minimipalkkoja. Pyrimme tarjoamaan työntekijöille palkan, joka kattaa perustarpeet ja kohtuulliset menot. Palkat maksetaan suoraan työntekijöille. UPM:n palkitsemisperiaatteet on määritelty tarkemmin sisäisissä palkkaa ja etuuksia koskevissa säännöissä.

Peruspalkan vähennykset kurinpitotoimenpiteenä eivät ole sallittuja, ellei toisin ole säädetty.

UPM noudattaa työlainsäädännön ja työehtosopimusten määräyksiä työajasta. Ylityö on työntekijöille vapaaehtoista, ja se korvataan lainsäädännön ja työehtosopimusten määrittämällä tavalla.

Työpaikkakäytäntöjä kehitetään siten, että mahdollisuuksien mukaan voidaan ottaa huomioon yksilölliset tarpeet työn ja perheen yhdistämisessä.

8. Johtamiskulttuuri ja kehitys

UPM vaalii johtamiskulttuuria, johon kuuluu arvoperustainen johtajuus ja rehellisyys. Se edistää aktiivisesti henkilöstön osallistamista, sitoutumista ja hyvinvointia sekä tarjoaa kehittymismahdollisuuksia. UPM edellyttää työturvallisuuden jatkuvaa kehittämistä.

9. Vastuullisuus uudelleenjärjestelyissä

UPM järjestää pakottavia velvoitteitaan laajempia uudelleentyöllistymisohjelmia työntekijöille, joihin pysyvästi sulkemiset tai uudelleenjärjestelyt vaikuttavat. UPM:n toimenpiteiden keskeisiä osa-alueita ovat tyypillisesti uudelleenkoulutus, uudelleentyöllistyminen ja uudelleensijoittuminen Yhtiön sisällä, yrittäjyyden tukeminen ja irtisanomiskorvaukset. UPM tarjoaa erilaisia työhönsijoittumisohjelmia, joissa tarjotaan ryhmä- ja yksilöohjausta uudelleentyöllistymiseen. Aktiivisia työllistymistä ja uudelleenkoulutusta edistäviä toimenpiteitä tehdään tiiviissä yhteistyössä viranomaisten ja muiden kolmansien osapuolten kanssa.

10. Täytäntöönpano

Nämä Säännöt pannaan täytäntöön kaikkialla Yhtiössä, sen kaikilla tasoilla ja kaikissa toiminnoissa.

Linjajohto ja HR vastaavat näiden Sääntöjen täytäntöönpanosta kaikkialla Yhtiössä. Esimiehillä on tärkeä rooli Sääntöjen täytäntöönpanossa päivittäisessä toiminnassaan.

Kaikki UPM:n työntekijät ovat vastuussa näiden Sääntöjen ja niihin liittyvien sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta.

11. Korjaavat ja kurinpidolliset toimenpiteet

UPM:n työntekijöiden on ilmoitettava näiden Sääntöjen rikkomuksista esimiehelleen, HR-organisaation edustajalle tai tarvittaessa UPM:n Raportoi väärinkäytöksestä -kanavan kautta (Report Misconduct-kanava). Rikkomuksesta parhaan tietämyksensä mukaan ilmoittanutta henkilöä kohtaan ei ryhdytä vastatoimiin.

Näiden sääntöjen rikkominen voi johtaa kurinpidollisiin toimiin, suullisesta huomautuksesta työsuhteen purkamiseen. Muut rikkomusten mahdolliset seuraamukset määritellään paikallisessa lainsäädännössä.

UPM:n henkilöstöä koskevien sääntöjen virallinen kieli on englanti. Mikäli käännösversiot eroavat englanninkielisestä, sovelletaan englanninkielistä versiota.

Fact sheet

GROUP POLICY NAME	UPM Human Resources Rules
GROUP POLICY NUMBER	UPM-GP-250
AVAILABLE LANGUAGE VERSIONS	Chinese;English;Estonian;Finnish;French;German;Malay;Polish;Russian;Spanish;Swedish
OWNER	Human Resources
CLASSIFICATION	Public
APPROVAL DATE FOR GROUP POLICY	12.11.2018
VALID AS OF	1.1.2019
GROUP POLICY APPROVED BY	Group Executive Team
PREVIOUS APPROVAL DATES	Classification changed from Internal to Public, 16.11.2020 technical update, 18.9.2002, 14.12.2006, 28.10.2010
LOCAL ADAPTIONS	N/A
APPROVAL FOR LOCAL ADAPTIONS	N/S
CODE OF CONDUCT SECTION	02. Respect people and human rights
RELATED GROUP POLICIES	
RELATED GUIDANCES	