

Suomen Malmijalostus -konsernin ihmisoikeuspolitiikka

Johdanto

Suomen Malmijalostus -konserni on sitoutunut kunnioittamaan YK:n yleismaailmallista ihmisoikeusjulistusta ja YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevia periaatteita sekä ILO:n työelämää koskevia peruseriaatteita ja -oikeuksia kytkemällä näitä koskevat periaatteet ja arvot omaan toimintaansa. Tällä politiikalla nostamme esille meille keskeiset ihmisoikeuskysymykset, joissa meidän on tehtävä jatkuvaa työtä.

Soveltaminen

Tätä politiikkaa sovelletaan Suomen Malmijalostus Oy:ssä ja sen tytäryhtiöissä, jotka muodostavat Suomen Malmijalostus -konsernin.

Oman henkilöstömme tulee kunnioittaa ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassamme, kuten kehitystyössä, tuotannossa ja tukitoiminnoissa. Esimiehillä on erityinen vastuu huolehtia siitä, että jokainen työntekijä ymmärtää ihmisoikeuksien perusteet työtehtävistä, asemasta ja palvelussuhteen pituudesta riippumatta.

Lisäksi edellytämme palveluiden, raaka-aineiden ja hyödykkeiden toimittajien sekä rinnakkaissijoituskumppaniemme työskentelevän ihmisoikeuseriaatteiden ja -arvojen kunnioittamisen pohjalta.

Keskeiset ihmisoikeusasiat

Tuotteitamme hyödynnetään muun muassa liikenteen sähköistämiseen sekä energian tuotantoon ja varastointiin, jotka auttavat hillitsemään ilmastonmuutosta. Raaka-aineiden tuottamiseen ja tuotteiden valmistukseen liittyy kuitenkin ihmisoikeusriskejä. Seuraavassa käsiteltävät aihealueet ovat kartoituksemme perusteella olennaisimpia konserniyhtiöillemme ja niiden liiketoiminnalle.

1. Työturvallisuus ja -terveys

Työturvallisuus ja -terveys edellyttävät jatkuvaa, suunnitelmallista kehittämistä sekä työntekijöiden perehdyttämistä, kouluttamista ja ohjaamista. Tavoitteenamme on estää tapaturmat ja ylläpitää korkeatasoista työhygieniää terveyden varmistamiseksi.

Lähtökohtanamme on tunnistaa vaaratilanteet, arvioida riskit ja minimoida ne. Päivittäisessä toiminnassa jokaisen työntekijän tehtävänä on kiinnittää huomiota riskeihin ja tehdä työturvallisuus- ja terveyshavainnot asioiden korjaamiseksi. Käymme yhdessä huolellisesti läpi myös mahdolliset tapaturmat ja vaaratilanteet, jotta voimme oppia niistä.

2. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys

Konsernissamme käytössä olevat periaatteet ohjaavat yhdenvertaisuuteen taustasta ja tehtävästä riippumatta. Toimimme syrjinnän ja häirinnän estämiseksi ja rakennamme monimuotoista, osallistavaa työyhteisöä. Työkulttuurimme kuuluu, että edistämme yhtäläisiä mahdollisuuksia työpaikalla esimerkiksi sukupuolesta, iästä tai etnisestä alkuperästä riippumatta. Edellytämme myös, että työntekijämme käyttäytyvät kunnioittavasti toisia ihmisiä kohtaan.

Edistämme tasa-arvoa tavoitteellisesti kerran kahdessa vuodessa päivitettävän suunnitelman pohjalta. Naisten ja miesten palkkatasa-arvon varmistamiseksi kartoitamme palkat vähintään joka toinen vuosi.

3. Oikeus terveelliseen ympäristöön

Konsernin toimialalla edellytetään ympäristölupia, joissa viranomainen voi antaa lupamääräyksiä esimerkiksi päästöistä ja niiden vähentämisestä. Velvollisuutenamme on noudattaa lupamääräyksiä, informoida viranomaista mahdollisesta poikkeamasta ja huolehtia toiminnan korjaamisesta välittömästi.

Teemme jatkuvaa työtä ympäristövaikutustemme minimoimiseksi. Käymme myös säännöllistä keskustelua kaivospiirien ja teollisuusalueiden lähinaapureiden kanssa palautteen keräämiseksi ja työstämiseksi. Meille ja sidosryhmillemme yksi keskeisimmistä aiheista on veden käytön minimointi ja vesienkäsittely. Varmistamme, että teollisuuslaitosten purkuvedet käsitellään määräysten mukaisesti ja mahdollisiin poikkeamiin puututaan välittömästi. Tämän ohella olemme mukana kehittämässä uudenlaisia teollisia ratkaisuja ympäristökuormituksen vähentämiseksi.

4. Tyydyttävä elintaso

Suomen Malmijalostus -konsernin omat työntekijät ovat töissä Suomessa, missä työntekijälle maksetaan yleissitovan työehtosopimuksen mukainen palkka. Jos yleissitovaa työehtosopimusta ei ole, työstä maksetaan alalla tavanomaista, työn vaativuuteen nähden kohtuullista palkkaa. Asiantuntijatehtävissä palkka voi olla myös sopimusperusteinen. Samat periaatteet pätevät konsernin alihankintatyönä teettämään työhön työntekijöiden kansalaisuudesta riippumatta, kun työ tehdään Suomessa.

Toimitusketjumme ulottuvat ulkomaille, myös Euroopan ulkopuolelle. Edellytämme koko toimitusketjultamme sitoutumista ihmisoikeuksien kunnioittamiseen. Jos törmäämme tyydyttävän elintason saavuttamiseen liittyviin ihmisoikeusasioihin, kuten pakkotyön eri muotoihin tai lapsityövoimaan, puutummme heti asiaan tilanteen korjaamiseksi.

5. Oikeudenmukaiset työehdot ja järjestäytymisvapaus

Varmistamme työntekijöillemme oikeudenmukaiset työehdot, jotka perustuvat lainsäädäntöön, työehtosopimukseen, työsopimukseen sekä paikallisiin sopimuksiin. Noudatamme ehdotonta pakkotyökieltoa, ja työntekijöillämme on aina kirjallinen työsopimus. Emme hyväksy toiminnassamme lapsityövoiman käyttöä emmekä lasten oikeuksien loukkauksia.

Työaikajärjestelymme mahdollistavat palautumisen työstä ja aikaa myös muille elämän tärkeille asioille. Seuraamme työaikojen toteutumista työaikakirjanpidon avulla.

Kunnioitamme henkilöstömme järjestäytymisoikeutta ja suhtaudumme ammattiyhdistystoimintaan ja henkilöstön edustajiin arvostaen.

Toimeenpano

Suomen Malmijalostus -konsernin yhtiöt seuraavat ihmisoikeusasioissa huolellisuusperiaatetta. Ehkäisemme ja minimoimme kielteisiä vaikutuksia ja olemme valmiita korjaamaan toimintaamme välittömästi tarpeen vaatiessa. Jos olet erityisen huolestunut jostain toimintaamme liittyvästä asiasta, voit ottaa yhteyttä henkilöstöömme tai käyttää osoitteesta www.mineralsgroup.fi/Yhteystiedot löytyvää ilmoituskanavaa.

Ihmisoikeusasioista ja ihmisoikeuspolitiikan toimeenpanosta konserniyhtiöissä vastaavat yhtiöiden toimitusjohtajat. Henkilöstöasioista ja kestävästä kehityksestä vastaavat johtajat ovat vastuussa politiikan soveltamisen valvonnasta ja tulkinnasta.

Politiikan hyväksyminen

Tämä politiikka on hyväksytty Suomen Malmijalostus Oy:n hallituksessa 4.3.2022 ja vastaava politiikka tytäryhtiö Terrafame Oy:n hallituksessa 21.12.2021. Suomen Malmijalostus Oy:llä on myös sataprosenttisesti omistettuja tytäryhtiöitä, joissa noudatetaan emoyhtiön politiikkoja ilman erillistä hyväksyntää.

Ihmisoikeuspolitiikka katselmoidaan vähintään kerran kahdessa vuodessa ja sitä päivitetään tarpeen mukaan. Dokumentti on julkinen.