

Vastuullisuus 2017



# Yritysvastuuraportti 2017 Kotkamills Group Oyj

## KOTKAMILLS GROUP LYHYESTI

Tämä selvitys sisältää direktiivin 2014/95/EU ja Suomen kirjanpitolain 1336/1997 3a luvun edellyttämät muut kuin taloudelliset tiedot. Raportti on julkaistu Kotkamills Group Oyj:n hallituksen toimintakertomuksesta erillisenä tilikaudelta 1.1.–31.12.2017. Hallituksen toimintakertomus ja tämä raportti ovat saatavilla osoitteessa [www.kotkamills.com](http://www.kotkamills.com).

Kotkamills Group Oyj on suomalainen osakeyhtiö, joka on perustettu 5.2.2015. Kotkamills Group Oyj ja sen tytäryhtiöt muodostavat Kotkamills-konsernin (jäljempänä Kotkamills tai konserni).

Konserniin kuuluvat emoyhtiön lisäksi Kotkamills Oy ja sen tytäryhtiöt Kotkamills Absorbex Oy sekä Kotkamills Wood Oy. Konsernin tuotantolaitokset sijaitsevat Kotkassa ja Imatran Tainionkoskella. Lisäksi konsernilla on sivuliikkeitä Saksassa ja Espanjassa.

Konserni on erikoistunut kuluttajapakkauskartonkien, laminaattipaperin sekä puutuotteiden valmistukseen. Konsernin liiketoiminta on järjestetty kahteen liiketoimintasegmenttiin, jotka ovat Consumer Boards ja Industrial Products.

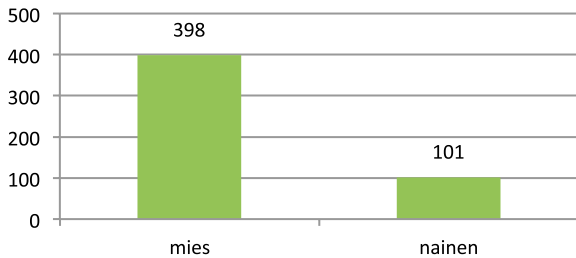
Kotkamills on sitoutunut johtamaan ja kehittämään liiketoimintaansa vastuullisesti talouteen, ympäristöön, ihmisiin sekä yhteiskuntaan liittyvissä asioissa. Konserni täyttää ja tarpeen vaatiessa ylittää asiakkaiden sekä kansallisten lakien ja säännösten asettamat vaatimukset. Konsernin arvoja ja periaatteita noudatetaan kaikissa maissa, joissa konserni toimii. Kotkamills osoittaa sitoutumisensa kirjallisissa yritys vastuun periaatteissa, joihin on yhdistetty konsernin toiminnan perustana olevat eettiset, ympäristöä ja sosiaalista vastuuta, turvallisuutta ja tuoteturvallisuutta sekä puun ja kuidun alkuperän hallintaa koskevat periaatteet.

Vastuullisuus kaikessa toiminnassa ja pyrkimys jatkuvaan parantamiseen ovat konsernin keskeiset toimintaperiaatteet. Liiketoiminnalle, ympäristö- ja tuoteturvallisuudelle, yritys-turvallisuudelle sekä henkilöstön hyvinvoinnille asetetaan tavoitteet, joiden toteutumista mitataan. Sidosryhmille viestitään yritys vastuun tavoitteista ja niiden toteutumisesta. Alihankkijat sekä yhteistyökumppanit sitoutetaan noudattamaan Kotkamillsin arvoja ja yritys vastuuperiaatteita. Konsernin järjestelmille on hankittu kolmannen osapuolen todentamiset (ISO-, OHSAS- ja CoC-sertifioinnit).

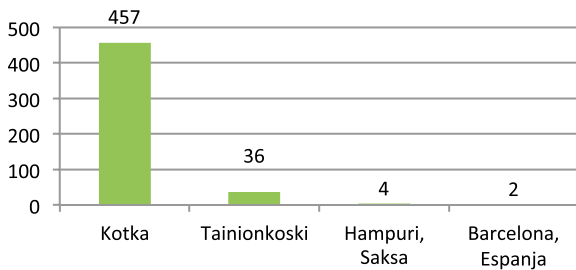
Konsernin liiketoiminnan oleellimmat riskit liittyvät yleisen kilpailutilanteen sekä paperi-, kartonki- ja puutuotemarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan vaihteluihin, taloussuhdanteisiin sekä geopolittisiin muutoksiin. Konsernin liiketoiminnot ovat riippuvaisia materiaalihallinnon, tuotantolaitosten, logistiikan sekä tietojärjestelmien toimintavarmuudesta sekä energian, kuidun ja muiden raaka-aineiden sekä kuljetus- ja työvoimakustannusten kehityksestä. Riskienhallintaa käsitellään tarkemmin vuoden 2017 tilinpäätöksessä ja toimintakertomuksessa.

# Vastuullisuus 2017

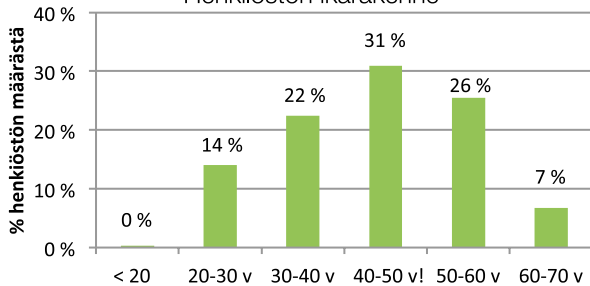
Henkilöstömäärät sukupuolen mukaan



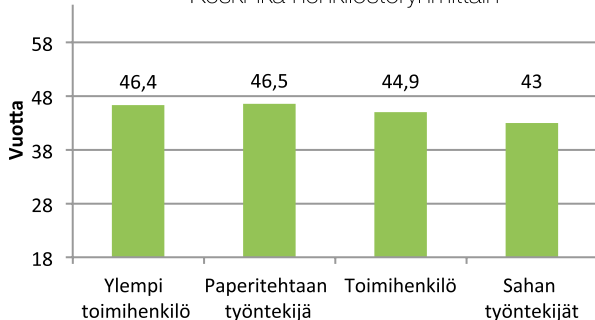
Henkilöstömäärät toimipaikoittain



Henkilöstön ikärakenne



Keski-ikä henkilöstöryhmittäin



## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Konsernin henkilöstön määrä vuoden 2017 lopussa oli 499 henkilöä, joista miesten osuus oli noin 80 % (398 henkilöä) ja naisten 20 % (101 henkilöä).

Konsernilla on kaksi tuotantoyksikköä Suomessa, toinen Kotkassa ja toinen Imatran Tainionkoskella. Näiden lisäksi konsernilla on sivuliikkeet sekä Espanjan Barcelonassa että Saksan Hampurissa. Ulkomaisissa yksiköissä työskenteli vuoden 2017 lopussa yhteensä kuusi henkilöä, joista neljä työskenteli Saksassa ja kaksi Barcelonassa.

## Henkilöstön ikärakenne

Konsernin henkilöstön ikärakenne on kestäväällä pohjalla, huomioiden henkilöstön eläköityminen sekä henkilöstön vaihtuvuus. Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2017 lopussa 45,9 vuotta.

Sekä eri liiketoiminnoissa että eri henkilöstöryhmissä henkilöstön ikärakenne vastaa koko henkilöstön ikärakennetta.

Miesten ja naisten keski-ikä ovat myös samansuuntaiset. Miesten keski-ikä on noin 46 vuotta ja naisten noin 44 vuotta.

## HENKILÖSTÖRAKENNE HENKILÖSTÖRYHMITÄIN

Työntekijöiden henkilöstöryhmään kuuluvia oli vuoden 2017 lopussa noin 290 henkilöä ja sahan työntekijöitä noin 50. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden yhteismäärä oli noin 160 henkilöä.

## TYÖSUHTEIDEN PITUUDET

Suomalaisessa paperiteollisuudessa työsuhteiden pituudet ovat perinteisesti olleet pitkiä. Konsernin henkilöstön keskimääräinen palvelusaika oli vuoden 2017 lopussa noin 17 vuotta. Paperitehtaan työntekijöiden keskimääräinen työsuhteen pituus oli lähes 19 vuotta, sahan työntekijöillä noin 15 vuotta samoin kuin toimihenkilöillä. Ylempien toimihenkilöiden keskimääräinen palvelusaika on noin 12 vuotta.

Sukupuolittain jaettuna naisten keskimääräinen palvelusaika oli vuoden 2017 lopussa noin 13 vuotta ja miehillä lähes 18 vuotta.

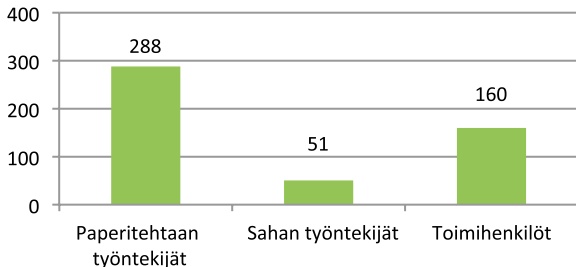
Konsernin palveluksessa olevista henkilöistä noin 200:lla on työsuhteen pituus ollut enintään kymmenen vuotta. Vastaavasti noin 30:lla työsuhde on kestänyt vähintään 40 vuotta.

## TYÖSUHTEIDEN MUODOT

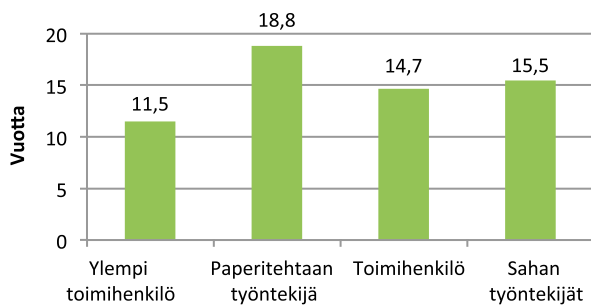
Henkilöstöstä suurin osa on vakituisessa työsuhteessa. Määräaikaisia työsuhteita käytetään mm. korvaamaan sosiaalipoliittisten vapaiden kuten vanhempainvapailta olevien sijaisuudet sekä sairauslomina.

# Vastuullisuus 2017

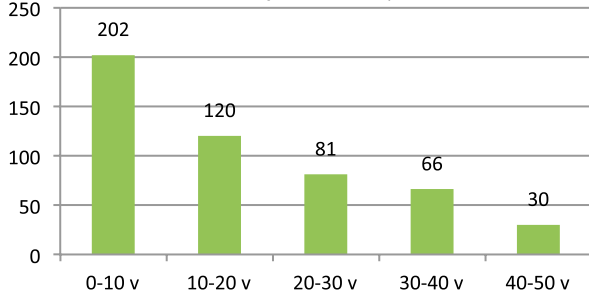
Henkilömäärät henkilöstöryhmittäin



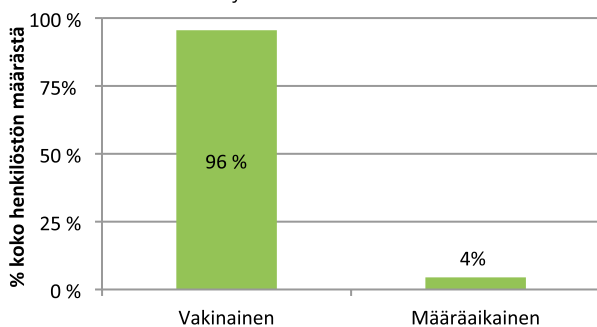
Työsuhteen pituus



Henkilömäärät työsuhteen pituuden mukaan



Työsuhdemuodot



Henkilöstöstä noin 20 henkilöä oli määräaikaisessa työsuhteessa vuoden 2017 lopussa, jolloin keskimääräinen työsuhteen pituus oli ollut noin 4 kk.

Naisten määräaikaisten työsuhteiden osuus kokonaishenkilöstömäärästä oli 1 % ja miesten vastaava luku oli 3 %.

Naisten suhteellinen osuus kaikissa henkilöstöryhmissä oli pienempi verrattuna miehiin. Molempien toimihenkilöryhmien yhteishenkilömäärästä naisten osuus oli 44 %. Paperituotannon henkilöstöstä naisten osuus oli 10 % ja sahan työntekijöistä 4 %.

Suhteellisen pieni naisten osuus erityisesti tuotantotehtävissä selittyy sillä, että paperituotannon työ on fyysisesti raskaampaa eikä naisia hakeudu läheskään niin paljon kuin miehiä opiskelemaan prosessitekniikan ammattitutkintoa, joka vaaditaan konsernin tuotantotehtävissä työskenteleviltä.

## TYÖAIKAMUODOT

Perinteisen paperiteollisuustyön ollessa prosessiteollisuutta tuotantolaitokset käyvät yleensä keskeytymätöntä vuorotyötä vuoden jokaisena päivänä. Konsernin kahden tuotantolaitoksen paperi- ja kartonkikoneiden, sekä sellutehtaan että voimalaitoksen, että niiden tukitoiminnoissa keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekee yhteensä 225 henkilöä. Päivätyössä työskentelee lähes saman verran ja muissa työaikamuodossa noin 50 henkilöä.

## HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUUTOS

Jatkuvissa liiketoiminnoissa henkilöstömäärä on ollut kasvava vuosien 2014–2017 aikana. Henkilöstömäärän nettomuutos on ollut noin 60 henkilöä. Kyseisenä aikana konserniin on tullut uutta henkilökuntaa noin 120 henkilöä. Organisaatiosta poislähteneitä on ollut noin 60, joista suurin osa on lähtenyt vanhuuseläkkeelle.

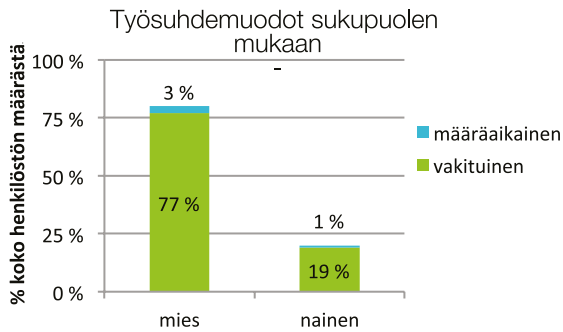
Vuonna 2017 henkilöstön vaihtuvuus oli verrattain pientä. Konsernin henkilöstön kokonaisvaihtuvuus oli noin 3 %.

Henkilöstön vaihtuvuus lasketaan konserniin tulleiden ja poislähteneiden yhteenlasketusta osuudesta suhteessa kokonaismäärään.

## TYÖHYVINVOINTI

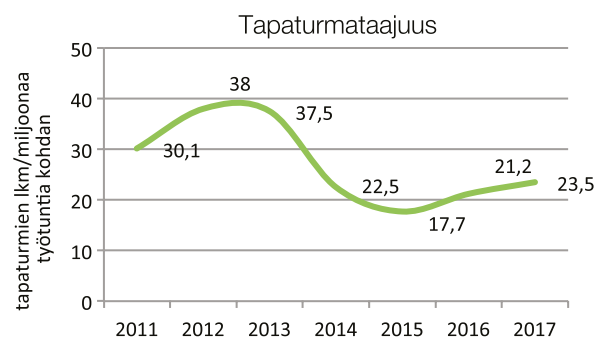
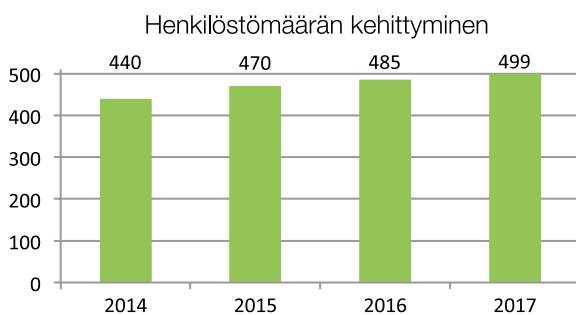
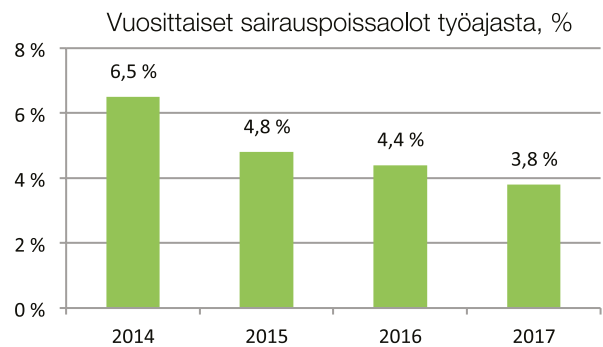
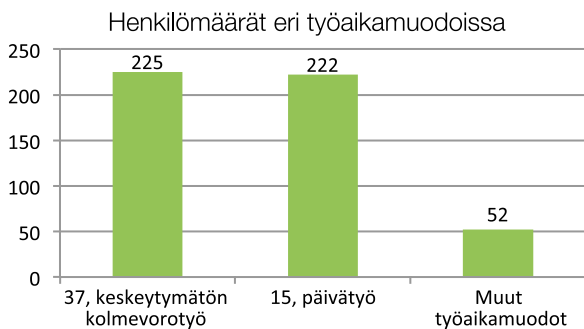
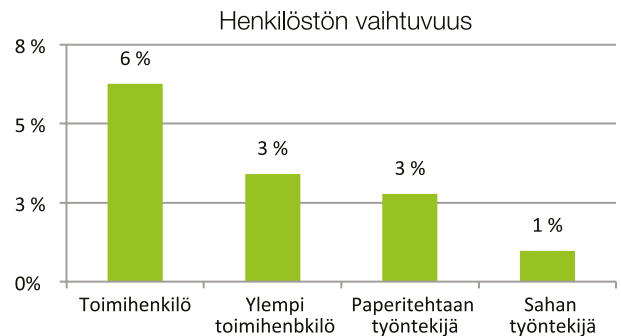
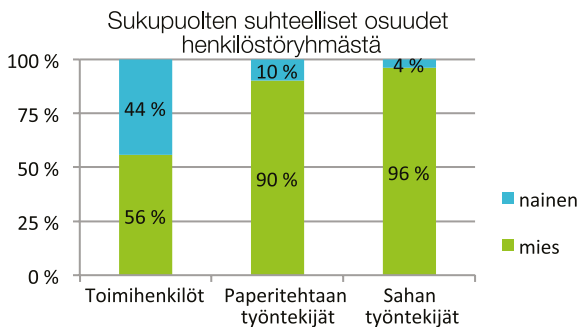
Henkilöstön työkykyisyyttä voidaan mitata esimerkiksi sairauspoissaoloprosentilla. Konsernin palveluksessa olevien henkilöiden työkykyisyys sairauspoissaolojen vähentymisen myötä on parantunut viimeisen neljän vuoden aikana. Vuonna 2014 sairauspoissaoloprosentti oli 6,5 % ja vuoden 2017 lopussa 3,8 %.

# Vastuullisuus 2017



Positiiviseen kehitykseen ovat vaikuttaneet mm. tehostunut yhteistyö työterveyshuollon kanssa, laadukas esimiestyö sekä varhaisen välittämisen saumaton yhteistyö eri osapuolien välillä.

Eniten sairauspoissaoloja ovat aiheuttaneet ikääntyvien tuotannossa olevien henkilöiden tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joita oli kaikista poissaoloista noin 30 %. Tapaturmataajuus 23,5 tapaturmaa tehtyä miljoonaa työtuntia kohden nousi hieman vuonna 2017



## KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN

Kotkamills kannustaa henkilöstöään kehittämään itseään aktiivisesti. Konserni on mahdollistanut henkilöstölleen sekä ammattitaidon että uusien tutkintojen päivittämisen myös työajalla. Osa työntekijätehtävissä olevista henkilöistä joko suoritti loppuun tai oli aloittanut korkeakoulututkinnon vuoden 2017 aikana.

Konsernin henkilöstöpolitiikkaan on kirjattu, että kaikilla konsernin palvelukseen rekrytoitavilla täytyy olla vähintään ammatillinen tutkinto. Konserni tekee tiivistä yhteistyötä erityisesti ammatillisten oppilaitosten kanssa sekä Kotkassa että Imatralla.

Oppilaitosyhteistyö on hyvin tiivistä. Jokaiselle paikallisen ammattioppilaitoksen prosessitekniikan opiskelijalle on luvattu tutkinnon aikana suoritettavien pakollisten työharjoittelujaksojen ajaksi harjoittelutyöpaikka konsernin tuotantolaitoksissa. Tämä tarjoaa työllistymismahdollisuuksia konsernissa ja turvaa Kotkamillsille ammattitaitoisen henkilöstön saatavuuden.

Konserni käytti koulutuksiin vuonna 2017 yhteensä 123 000 euroa. Koulutusten kesto oli yhteensä 6 844 tuntia, joihin osallistui yhteensä 395 henkilöä. Näin ollen noin 80 % henkilöstöstä osallistui koulutukseen työssäoloaikana.

Jokaiselle konsernin palveluksessa olevalle on mahdollistettu vuosittaiset kehityskeskustelut oman lähiesimiehen kanssa. Kehityskeskusteluiden suorittamista seurataan konsernin johdon toimesta.

## YHDENVERTAISUUS

Konsernissa noudatetaan tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia. Jokaisen työntekijän tulee puuttua epätasa-arvoiseen ja epäasialliseen käytökseen. Jokaisen työntekijän velvollisuus on raportoida omalle esimiehelleen tai luottamushenkilölle, jos havaitsee epäasiallista käytöstä tai toimintaa.

Tavoitteena on myös ottaa yhdenvertaisuus paremmin huomioon perehdytyksessä ja esimiesten koulutuksissa. Myös luottamus- ja työsuojeluhenkilöt ovat avainasemassa yhdenvertaisen toiminnan saavuttamiseksi. Koulutuksia järjestettäessä huomioidaan myös heidän roolinsa keskeisinä yhdenvertaisen toiminnan tekijöinä.

Säännöllisin väliajoin tehtävällä työtyytyväisyyskyselyllä seurataan myös yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. Kokonaisvaltaisena tavoitteena on tehdä konsernista entistä yhdenvertaisempi työpaikka.

Konsernin rekrytointikäytännöt ovat asianmukaisia. Koulutukseen pääsyssä ja uralla etenemisessä ei ole merkitystä sukupuolella, iällä, uskonnolla, perhesuhteella tai muilla työhön liittymättömillä asioilla. Henkilöstösuunnittelulla pyritään ennakoimaan tulevaisuuden tarpeet hyvissä ajoin, jotka ennen kaikkea johtuvat henkilöstön eläköitymisestä sekä organisaation osaamisesta tapahtuvista muutoksista tai niiden tarpeesta. Syrjintää ei hyväksytä missään muodossa. Kotkamills pyrkii ehkäisemään kaikkia mahdollisia syrjinnän muotoja, joita voidaan ennakoita havaita. Johdolla ja esimiehillä on avainrooli syrjinnän ehkäisemisessä. Vuonna 2017 ei raportoitu yhtään syrjintätapausta.

## PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Palkkatasa-arvo toteutuu konsernissa hyvin. Paperi- ja kartonkituotannon työntekijöiden palkkausta ohjaa Paperiteollisuuden työehtosopimus, joka määrää palkkauksesta yksityiskohtaisesti. Periaate on, että samasta työstä maksetaan sama palkka kaikille samaa työtä tekeville. Paperitehtaan työntekijän tehtävissä olevien keskimääräiset vuosiansiot olivat noin 51 000 euroa.

Toimihenkilötehtävissä olevien palkkaus on niin ikään tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen. Identtisissä tehtävissä peruspalkkaus on sama, eroa voi olla palvelusajan tuoman kokemuksen perusteella. Molemmista toimihenkilöryhmissä keskimääräiset vuosiansiot olivat noin 53 000 euroa. Miesten ja naisten identtisissä työtehtävissä peruspalkkojen osalta ei ole havaittavissa eroja.

Jokainen konsernin henkilöstöön kuuluva on mukana erillisissä palkitsemisjärjestelmissä. Konserni maksaa kuukausikohtaista tai vuositason tulospalkkiota. Vuonna 2017 tulospalkkioita maksettiin yhteensä 490 000 euroa, joka on noin 1 000 euroa henkilöä kohden.

Aloitepalkkioita maksettiin 14 henkilölle yhteensä noin 3 000 euroa. Erillisiä kannustellisia maksettiin työssään ansioituneille henkilöille yhteensä noin 33 000 euroa.

## YMPÄRISTÖ

Ympäristövaikutusten minimoimisessa huomioidaan elinkaariajattelu ja käytetään sovellettavissa olevaa ympäristöteknologiaa. Luonnonvaroja säästetään käyttämällä raaka-aineita, energiaa ja muita resursseja tehokkaasti. Tärkeimmät raaka-aineet ovat uusiutuvia kuitupohjaisia raaka-aineita, joista valmistetaan korkealaatuisia tuotteita pääsääntöisesti rakennus- ja laminaattiteollisuudelle sekä pakkausteollisuuden käyttöön.

Tuotteet ovat turvallisia käyttää ja ne täyttävät käyttötarkoituksensa mukaiset lainsäädännän myös valmistuksessa käytettävien kemikaalien ympäristö- ja turvallisuusvaikutusten osalta. Tuotteet ovat kierrätettäviä tai uudelleen käytettäviä, tai ne pidentävät merkittävästi niistä valmistettävien lopputuotteiden käyttöikää. Elintarvikekontaktimateriaalien valmistuksessa sitoudutaan noudattamaan hyviä valmistustapoja (GMP) ja omavalvontaa kolmannen osapuolen varmentamana.

Kotkamills tukee kestävää metsänhoitoa ja käyttää raaka-aineen alkuperän jäljitys-järjestelmiä varmistaakseen, että kaikki puuraaka-aine ja sellu on peräisin laillisista ja hyväksyttävistä lähteistä. Konserni edellyttää myös raaka-ainetoimittajiltaan sitoutumista Chain of Custody (CoC) -järjestelmän vaatimuksiin.

Konsernin toiminnan ympäristövaikutukset esitetään erillisessä Kotkamills Oy:n ympäristövastuujulkaisussa.

## EETTINEN TOIMINTA JA LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ

Konserni noudattaa kansallista lainsäädäntöä ja yleisesti hyväksyttäviä eettisiä normeja. Konsernille tehdään säännöllisesti asiakkaiden toimesta auditointeja, joissa läpikäydään usein myös yrityksen eettisiä arvoja ja toimintatapoja. Näissä auditoinneissa ei ole havaittu poikkeamia hyvinä ja arvokkaina pidettyihin eettisiin periaatteisiin. Konserni on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja se näkyy myös konsernin omissa sisäisissä toimintaohjeissa. Korruptiota ja lahjontaa ei hyväksytä. Kotkamills pyrkii varmistamaan, että toimittajat sekä yhteistyökumppanit toimivat vastaavan periaatteen mukaisesti.

Järjestäytymisvapaus koko henkilöstölle on ensiarvoisen tärkeää. Konsernin johto käy aktiivista vuoropuhelua keskeisten ammattiliittojen kanssa. Konserni noudattaa kansallisia paperiteollisuuden toimialan työehtosopimuksia ja pyrkii positiivisesti vaikuttamaan myös paikalliseen sopimiseen. Työntekijöiden henkilöstöryhmässä järjestäytymisaste on noin 100 %.

Jokaisella henkilöstöryhmällä on oma luottamushenkilöjärjestelmä, johon edustajat valitaan vapaaehtoisista. Luottamushenkilö nauttii työehtosopimuksen tuomaa erillistä suojaa. Luottamusmies edustaa omaa henkilöstöryhmäänsä ja hoitaa henkilöstön esille nostamia asioita yhdessä työnantajan edustajien kanssa.

Eri henkilöstöryhmillä on myös omat työsuojeluvaltuutetut, jotka edustavat henkilöstöä työsuojeluasioissa.

Konsernilla on yhteinen Yhteistoimintaneuvottelukunta, joka koostuu sekä konserni johdon edustajista että eri henkilöstöryhmien valitsemista edustajista. Toimikunta kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Toimikunnassa käsitellään Yhteistoimintalain mukaiset asiat.

## YHTEISTYÖ

Kotkamills toteuttaa yhteiskuntavastuutaan myös eri yhteistyökumppanien kanssa. Konserni on tehnyt jo vuodesta 2015 lähtien yhteistyötä Sotek-säätiön kanssa. Sotek-säätiö tarjoaa työllistymistä edistävää toimintaa mm. vailla koulutusta oleville nuorille, kuntoutujille, pitkäaikaistyöttömille ja osatyökykyisille. Kehitysvammaisille säätiö tarjoaa yhdessä tekemistä, osallisuutta ja onnistumisen kokemuksia työn ja toiminnan muodossa.

Sotek-säätiön työntekijät tekevät monipuolisia hallintoa avustavia tehtäviä, kuten vastaavat kokoustilojen ylläpidosta ja asiakastapaamisten järjestelyistä.

## MARKKINOIDEN VÄÄRINKÄYTTÖASETUS

Konsernissa on käytössä menettely, jota noudattamalla konsernin työntekijät voivat sisäisesti ilmoittaa riippumattoman kanavan kautta finanssimarkkinoita koskevien säännösten ja määräysten epäillystä rikkomisesta.

Finanssimarkkinoita koskevia säännöksiä ovat kaikki ne kansalliset lait, asetukset ja määräykset sekä EU-asetukset, joiden noudattamisen valvonta on säädetty Finanssi- valvonnan tehtäväksi.



# Vastuullisuus 2017

## ALLEKIRJOITUKSET

Helsinki, 29.6.2018  
Kotkamills Group Oyj  
Hallitus ja toimitusjohtaja

**Hannu Puhakka**  
**Eero Niiva**  
**Kari Rytönen**  
**Markku Hämäläinen**

KOTKAMILLS



Kotkamills Group Oyj  
PL 62-63  
48101 Kotka  
[www.kotkamills.com](http://www.kotkamills.com)