



Henkilöstöperiaatteet

YIT-konserni

Sisältö

Johdanto	3
Rekrytointi	3
Henkilöstön kehittäminen.....	3
Palkitseminen	3
Johtaminen	4
Työterveys ja hyvinvointi	4
Työturvallisuus	4
Työsuhdeasiat	4
Johdon ja työntekijöiden väliset suhteet.....	4
Vastuu YIT:n henkilöstöperiaatteet -dokumentista	4

Johdanto

YIT:n henkilöstöperiaatteet ohjaavat toimintaa henkilöstöä koskevissa kysymyksissä. Ne muodostavat perustan työntekijöidemme oikeudenmukaiselle ja tasapuoliselle kohtelulle kaikissa YIT:n toimintamaissa. Niiden avulla myös ylläpidetään ja vahvistetaan yhteistä YIT-kulttuuria. Henkilöstöperiaatteet pohjautuvat YIT:n Kulttuurin kulmakiviin, Johtamisen periaatteisiin ja YIT Code of Conduct -ohjeistukseen. Ne kuvaavat:

- mitä työntekijät voivat odottaa työnantajalta
- mitä työnantaja odottaa työntekijöiltä
- mitkä ovat ne pääperiaatteet, joiden mukaan henkilöstöasioita hoidetaan yhtiössä.

Henkilöstöperiaatteet tukevat liiketoimintatavoitteita ja samalla auttavat liiketoimintaa noudattamaan työsuhtekäytäntöjä ja lainsäädäntöä.

Henkilöstöammattilaiset tukevat esihenkilöitä henkilöstöperiaatteiden noudattamisessa ja toteuttamisessa.

Yleiset henkilöstötoimintoja, kuten rekrytointia, perehdyttämistä, palkitsemista, suorituksen johtamista sekä työturvallisuutta ja työterveyttä, koskevat ohjeet ovat olennainen osa tätä dokumenttia.

Rekrytointi

Rekrytointi on liiketoimintatavoitteita tukevaa, perustuu harkittuun tarpeeseen sekä tehtäväkohtaisiin osaamis- ja suoritusvaatimuksiin. Kuhunkin tehtävään valitaan soveltuvin ja kehityskykyisin henkilö. Tavoitteemme on houkutella YIT:lle osaavimmat ja sopivimmat työntekijät riippumatta iästä, sukupuolesta, uskonnosta, rodusta tai kansallisuudesta.

Arvostamme työntekijöissämme Kulttuurin kulmakivien mukaisesti asiakaslähtöisyyttä, vastuunkantoa ja toimeenpanokykyä, aloitteellisuutta ja intoa jatkuvaan oppimiseen sekä tunneälyä. Esihenkilötehtäviin rekrytoitaessa huomioimme Kulttuurin kulmakivien lisäksi myös YIT:n Johtamisperiaatteet. Arvostamme ajattelun monimuotoisuutta ja koemme, että erilaiset taustat omaavat työntekijät luovat organisaatiolle kilpailuetua.

Oppilaitosyhteistyö on merkittävä osa työnantajakuva työtämme ja meille oleellinen rekrytointikanava. Rekrytoinnit toteutetaan ammattitaitoisesti ja kaikkia hakijoita kohdellaan arvostavasti. Hyvällä perehdytyksellä varmistetaan, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus onnistua työssään.

Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittäminen on strategialähtöistä, pitkäjänteistä ja monipuolisiin osaamisen kehittämisen menetelmiin tukeutuvaa. Kannustamme työntekijöitä kehittämään oma-aloitteellisesti ja aktiivisesti omaa osaamistaan ja jakamaan tietoa. Tavoitteenamme on edistää työnkiertoa ja tarjota monipuolisia urapolkuja. Kaikki avoimet tehtävät ilmoitetaan lähtökohtaisesti aina sisäisissä kanavissa. Henkilökohtaiset osaamisen kehittämistarpeet sovitaan säännöllisissä tulos- ja kehityskeskusteluissa.

Palkitseminen

Palkitseminen tukee YIT:n strategian ja tavoiteltavan kulttuurin toteutumista. Palkitseminen on suoritusperusteista. Palkitsemisen välineet valitaan ja määritellään niin, että ne kannustavat parempaan suoritukseen ja tavoitteiden ylittämiseen sekä lyhyellä, että pitkällä aikavälillä.

YIT:n kokonaispalkitseminen on tasoltaan kilpailukykyinen, ja noudattaa sekä tasonsa, että rakenteensa osalta markkinoiden käytäntöjä. Kannustinjärjestelmät ovat rakenteeltaan yksinkertaisia ja läpinäkyviä, järjestelmät ovat helposti ymmärrettäviä, oikeudenmukaisia ja hyvin viestittyjä.

Palkkaus perustuu kunkin maan lainsäädäntöön ja työehtosopimuksiin. Palkkatasoon vaikuttavat henkilökohtainen suoriutuminen, työtehtävän vaatimustaso sekä osaamisvaatimukset.

Johtaminen

Jokaisella YIT:n työntekijällä on oikeus hyvään johtamiseen ja tavoitteenamme on olla tunnettu erinomaisesta johtamisesta. Ihmisten johtamisessa noudatamme yhteisesti sovittuja, Kulttuurin kulmakiviin perustuvia johtamisen periaatteita. Henkilöstöä koskevat, esimerkiksi rekrytointiin tai palkkatasoon liittyvät päätökset, vaativat aina esihenkilön esihenkilön hyväksynnän.

Työterveys ja hyvinvointi

Henkilöstön hyvinvointi ja turvallisuus ohjaavat kaikkea tekemistämme ja jokainen työntekijä on vastuussa työyhteisön hyvinvoinnin parantamisesta. Tukemalla fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia edistämme pitkiä työuria. Huolehdimme henkilöstöstämme terveyttä edistävillä toimenpiteillä ja järjestämällä terveystarkastuksia sekä tukemalla urheilua ja erilaisia vapaa-ajan toimintoja. Jokaista työntekijää kohdellaan arvostavasti, eikä minkäänlaista häirintää sallita.

Henkilöstötutkimus tarjoaa jokaiselle mahdollisuuden kertoa näkemyksistään työhön liittyvistä asioista kuten johtamisesta, työyhteisön toimivuudesta ja työssäjaksamisesta. Tutkimuksen pohjalta valitaan selkeät kehitystoimenpiteet, joiden edistymistä seurataan.

Työturvallisuus

YIT noudattaa nollatoleranssia työturvallisuuden vaarantamista ja riskinottoa kohtaan. Tavoitteenamme on tapaturmaton työpaikka. Jokaisella YIT:n työntekijällä on yhtäläinen etuoikeus ja velvollisuus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön. Kaikilla työmaalla työskentelevillä työntekijöillä tulee olla käytössä henkilökohtaiset turvavälineet. Kaikkien tulee myös noudattaa turvallisuusohjeitamme.

Työsuhdeasiat

Noudatamme paikallista lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia kaikissa työsuhteissa. Teemme kirjallisen työsopimuksen jokaisen työntekijän kanssa. Kaikki työsuhteasiat, mukaan lukien työsuhteen päättäminen, hoidetaan ammattitaitoisesti lainsäädäntöä noudattaen ja kyseistä työntekijää arvostaen.

Johdon ja työntekijöiden väliset suhteet

Avoin yhteistyö ja luottamukselliset suhteet johdon ja henkilöstön välillä luovat perustan menestyksekkäälle liiketoiminnalle. Kuuntelemme työntekijöidemme mielipiteitä ja näkemyksiä, kun kehitämme ja toteutamme henkilöstöön liittyviä asioita.

Vastuu YIT:n henkilöstöperiaatteet -dokumentista

Konsernin henkilöstöjohtaja on vastuussa tämän dokumentin kehittämisestä ja tarkistuksista. Dokumentti ja kaikki siihen tehdyt tarkistukset tulee hyväksyä YIT:n johtoryhmässä.

Hyväksytty YIT konsernin johtoryhmässä 11.12.2025.