



Henkilöstöperiaatteet

YIT-konserni

Sisältö

1	Johdanto	3
2	YIT:n arvot ja johtamisen periaatteet.....	3
3	Töihin YIT:lle.....	3
4	Henkilöstön kehittäminen	4
5	Palkitseminen.....	4
6	Johtaminen	4
7	Työterveys ja hyvinvointi	4
8	Työturvallisuus	5
9	Työsuhdeasiat.....	5
10	Johdon ja työntekijöiden väliset suhteet	5
11	Vastuu YIT:n henkilöstöperiaatteet -dokumentista	5

1 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 arvoihin, 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 työsuuhdekäytäntöjä ja lainsäädäntöä.

Henkilöstöammattilaiset tukevat esimiehiä henkilöstöperiaatteiden noudattamisessa ja toteuttamisessa.

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

2 YIT:n arvot ja johtamisen periaatteet

YIT:n arvot ovat:

ARVOSTUS

- Välitämme asiakkaistamme ja henkilöstöstämme
- Haemme kestäviä ratkaisuja ympäristön hyväksi

YHTEISTYÖ

- Olemme avoimia ja jaamme tietoa
- Osallistamme ja teemme yhteistyötä menestyäksemme

LUOVUUS

- Luotamme ja luomme positiivista henkeä
- Annamme vapauden luoda uutta ja haastaa

INTOHIMO

- Tähtäämme korkealle laadussa, asiantuntemuksessa ja tuloksissa
- Toimimme eettisesti ja pidämme lupauksemme

YIT:n johtamisen periaatteet ovat:

- Toimi yhtenä YIT-joukkueena
- Johda esimerkillä
- Suhtaudu myönteisesti muutoksiin ja uusiin ideoihin
- Ole tavoitettavissa, kuuntele ja kysy
- Iloitse menestyksestä ja opi virheistä

3 Töihin YIT:lle

Tavoitteemme on houkutella YIT:lle pätevimmät ja sopivimmat työntekijät riippumatta iästä, sukupuolesta, uskonnosta, rodusta tai kansallisuudesta. Arvostamme työntekijöissämme palveluasennetta, tuloshakuisuutta, vastuuntuntoa, aloitteellisuutta, yhteistyöhalua ja intoa kehittyä. Kun rekrytoimme henkilöä, kiinnitämme erityistä huomiota siihen, että hänen arvonsa

ovat linjassa YIT:n arvojen kanssa. Esimiestehtävissä huomioimme myös YIT:n johtamisperiaatteet. Arvostamme erilaisuutta ja koemme, että erilaiset taustat omaavat työntekijät luovat organisaatiolle kilpailuetua. Tuemme yhteistyötä oppilaitosten kanssa kehittääksemme työnantajamielikuvaa ja kasvattaaksemme tulevia YIT -läisiä.

Rekrytoinnit hoidetaan YIT:llä ammattitaitoisesti ja kaikkia hakijoita kohdellaan arvostavasti. Olennainen osa hyvää rekrytointiprosessia on uusien työntekijöiden, myös harjoittelijoiden, perehdytys, jonka avulla integroimme uudet työntekijät organisaatioon ja YIT-kulttuuriin.

4 Henkilöstön kehittäminen

Pyrimme kehittämään työntekijöidemme osaamista ja tarjoamaan erilaisia uramahdollisuuksia mahdollistaaksemme pitkän työsuhteen YIT:llä. Edistämme työnkiertoa ja urakehitystä ilmoittamalla avoimista tehtävistä sisäisesti aina kun se on mahdollista.

Kehittämällä työntekijöidemme osaamista varmistamme myös sen, että heillä on mahdollisuus onnistua työssään. Edellytämme työntekijöidemme myös itse olevan aktiivisia kehittymisessään ja kehittämään omaa osaamistaan ja taitojaan sekä jakamaan tietoa organisaation sisällä.

Henkilökohtaiset osaamisen kehittämistarpeet sovitaan säännöllisissä tulos- ja kehityskeskusteluissa.

5 Palkitseminen

Arvostamme ja kehitämme läpinäkyvyyttä palkitsemisperiaatteissamme. Tavoitteemme on tarjota motivoiva, oikeudenmukainen ja kilpailukykyinen palkitseminen pitkällä aikavälillä huomioiden paikalliset markkinat. Palkitseminen sisältää palkkauksen sekä rahallisia ja muita etuja paikallisista markkinoista riippuen. Palkkaus perustuu kunkin maan lainsäädäntöön ja työehtosopimuksiin. Palkkatasoon vaikuttavat henkilökohtainen suoriutuminen, työtehtävän vaatimustaso sekä osaamisvaatimukset. Mielestämme työntekijöitä kannustavat kuitenkin myös muut tekijät kuin aineellinen palkitseminen, kuten palautteen saaminen, huomioiminen sekä kehittymismahdollisuudet.

6 Johtaminen

Jokaisella YIT:n työntekijällä on oikeus hyvään johtamiseen. Ihmisten johtamisessa noudatamme yhteisesti sovittuja, YIT:n arvoihin perustuvia, johtamisen periaatteita. Tulosjohtamisen periaatteet muodostavat johtamisfilosofiamme perustan. Henkilöstöä koskevat, esimerkiksi rekrytointiin tai palkkatasoon liittyvät päätökset, vaativat aina esimiehen hyväksynnän. Olennainen osa hyvää johtamista on avoin kommunikaatio. Liiketoiminnan tavoitteet ja oman yksikön näkymät kerrotaan henkilöstölle säännöllisesti.

7 Työterveys ja hyvinvointi

Hyvinvoiva henkilöstö on YIT:n avainresurssi. Jokainen työntekijä on vastuussa työyhteisön hyvinvoinnin parantamisesta. Tukemalla fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia edistämme pitkiä työuria. Huolehdimme henkilöstöstämme terveyttä edistäväillä toimenpiteillä ja järjestämällä terveystarkastuksia sekä tukemalla urheilua ja erilaisia vapaa-ajan toimintoja. Jokaista työntekijää tulee kohdella kunnioittavasti, eikä minkäänlaista häirintää tule sallia.

YIT Voice on henkilöstötutkimus, joka tarjoaa henkilöstöllemme mahdollisuuden kertoa näkemyksistään työhön liittyvistä asioista kuten työilmapiiristä, johtamisesta, sekä sitoutumisesta YIT:hen ja arvoihimme. Toteutamme tutkimuksen tulosten perusteella laadittuja toimenpiteitä parantaaksemme työolosuhteita.

8 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.

9 Työsuhdeasiat

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

10 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.

11 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 18.12.2018.