



Keskon henkilöstöpolitiikka

Voimaantulopäivä	1.1.2026
Hyväksymispäivä	18.12.2025
Hyväksyjä	Kesko Oyj:n hallitus

Omistaja	K HR
Päivityksen arvioija	K HR
Päivityksen arviointipäivä	viimeistään 1.1.2028
Korvaaminen	Keskon henkilöstöpolitiikan, joka oli hyväksytty Keskon hallituksessa 17.12.2020



1.1.2026

KESKON HENKILÖSTÖPOLITIikka

Johdanto

Tässä politiikassa kuvataan Kesko-konsernin ("Kesko") henkilöstöpolitiikan päämäärä ja linjaukset sekä vastuut ja organisointi.

Tämän politiikan lisäksi noudatetaan aina K Code of Conduct -toimintaperiaatteita. Lisäksi Kesko noudattaa YK:n ihmisoikeusperiaatteita ja ILO:n keskeisiä työelämän normeja, jotka ohjaavat meitä rakentamaan oikeudenmukaista, turvallista, hyvinvoivaa ja arvostavaa työyhteisöä.

Henkilöstöpolitiikkamme perustuu Keskon visioon, strategiaan sekä vastuullisiin toiminta- ja johtamisperiaatteisiin sekä Code of conduct -toimintaperiaatteisiin. Hyvä henkilöstökokemus muodostuu näiden periaatteiden hyvästä ja tinkimättömästä toteuttamisesta.

Politiikkaa sovelletaan Kesko-konsernin yhtiöiden toimintoihin kaikissa Keskon toimintamaissa. Kesko-konsernin henkilöstön on noudatettava politiikkaa.

Politiikan tavoite

Politiikan tavoite on varmistaa työyhteisö, jossa jokainen tuntee Keskon suunnan ja omat tavoitteensa, kokee työnsä merkitykselliseksi ja saa mahdollisuuden kehittyä. Uskomme, että osaava ja sitoutunut henkilöstö on kestävä ja hyvän tuloksen perusta.

Keskeiset periaatteet

Toimintaperiaatteemme ovat keskeinen osa strategiaamme toteutusta ja määrittelevät kaikkien keskolaisten tapaa toimia. Toimintamme taustalla on viisi periaatetta: Asiakas aina ensin, myynti ja kasvu mielessä, positiivinen tekemisen meininki, yhdessä vahvempia ja reilu peli.

Rekrytointi: Kehitämme jatkuvasti rekrytointikäytäntöjämme, esihenkilöiden rekrytointiosaamista sekä hakijakokemusta. Tavoitteenamme on tarjota



1.1.2026

oikeudenmukainen ja positiivinen kokemus jokaiselle hakijalle riippumatta siitä, tuleeko hän valituksi vai ei.

Rekrytoinnissa olemme sitoutuneet tasa-arvoon, syrjimättömyyteen eli teemme valinnat läpinäkyvästi ja perustamme ne tekijöihin, jotka ennustavat parhaiten työssä menestymistä, kuten osaamiseen, kokemukseen, potentiaaliin ja motivaatioon. Käytämme tekoälyä vastuullisesti ja ihmisen tekemä arviointi on aina keskeisessä roolissa.

Tuemme aktiivisesti sisäisiä urapolkuja ja osaamisen kehittämistä. Tavoitteemme on rakentaa monipuolisia ja pitkäkestoisia työsuhteita, joissa työntekijämme voivat kasvaa, kehittyä ja löytää uusia mahdollisuuksia organisaatiomme sisällä.

Osaaminen: Osaamisen kehittämisen toimenpiteet perustuvat strategiaan ja liiketoimintatavoitteisiin. Tavoitteena on mahdollistaa henkilökohtaisia oppimispolkuja, jotka tarjoavat osaamisen kehittämisen ratkaisuja tunnistettuihin kehittymistarpeisiin. Osaamisen kehittäminen luo perustan yksilön onnistumiselle ja hyvinvoinnille, sekä varmistaa liiketoimintakriittisen osaamisen systemaattisen kehittymisen.

Työntekijät saavat kattavan perehdytyksen työtehtäviinsä, ja säännöllisesti suoritettavakseen työtehtäviinsä kuuluvat uudet ja toistuvat koulutukset. Työntekijä on vastuussa omasta osaamisestaan, ja esihenkilöt tukevat tiiminsä jäsenten oppimista ja osaamisen kehittämistä.

Kehityskeskustelulla on olennainen rooli osaamisen kehittämisessä. Esihenkilöt käyvät kehityskeskustelun työntekijöidensä kanssa vähintään kerran vuodessa. Tämän lisäksi esihenkilöt antavat säännöllisesti palautetta työtehtävissä suoriutumisesta. Kehitämme systemaattisesti esihenkilöidemme osaamista laadukkaan johtamisen ja esihenkilötyön varmistamiseksi.

Johtaminen: Keskolaisen johtamisen kulmakivet ovat strategialla johtaminen, onnistumisen mahdollistaminen sekä luottamus ja kunnioitus.

Yhteisellä suorituksen johtamisen mallillamme on keskeinen rooli strategiamme ja liiketoimintatavoitteidemme toteutumisessa.

Liiketoimintatasoisten sekä henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen ja niiden seuranta, esihenkilön ja tiimiläisen säännölliset keskustelut, palautteen antaminen, kehittymisen suunnittelu ja suorituksen arviointi antavat suunnan henkilöstömme työlle. Niiden avulla varmistetaan, että kaikki ymmärtävät roolinsa ja että jokaisella on mahdollisuus kehittyä ja saada tarvittavaa tukea onnistuakseen tavoitteissaan.



1.1.2026

Palkitseminen: Palkitsemisemme peruseriaatteet ovat suoritukseen perustuva kilpailukykyinen kokonaispalkitseminen sekä työntekijöiden oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu, joita olemme sitoutuneet edistämään osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaamme. Palkitsemiskäytäntöihimme kuuluu säännöllinen peruspalkkojen tarkastelu, konserni- ja liiketoimintatavoitteisiin perustuvat tulos- ja suoritepalkkiot sekä yhteiset henkilöstöedut.

Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hyvään suoritukseen ja sitouttaa yhtiöön ja sen strategiaan tavoitteisiin. Palkitsemiskäytäntömme perustuvat läpinäkyviin, objektiivisiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin. Edistämme sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa osana palkitsemiskäytäntöjämme ja analysoimme säännöllisesti palkitsemisen kehitystä, oikeudenmukaisuutta ja kilpailukykyä. Mikäli sukupuolten välillä havaitaan perusteettomia palkkaeroja, ryhdymme toimenpiteisiin niiden korjaamiseksi. Lisäksi varmistamme, että ylityöstä maksetaan korvaus voimassa olevan lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: Kesko on sitoutunut tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseen kaikessa toiminnassaan. Olemme sitoutuneet rakentamaan osallistavaa ja uudistumiskykyistä työyhteisöä, jossa jokaista työntekijää arvostetaan omana itsenään. Yhdenvertaisuutta edistetään koko henkilöstöä osallistavalla toimintatavalla ja koordinoidaan konsernin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmässä.

Monimuotoinen työyhteisö ja mukaan ottava kulttuuri rakentuu jokaisen keskolaisen käytöksen, asenteiden ja valintojen myötä. Olemme sitoutuneita edistämään yhdenvertaisuutta suunnitelmallisten toimenpiteiden ja tavoitteiden kautta.

Turvallisuus ja hyvinvointi: Vahvistamme henkilöstön terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia suunnitelmallisella ja tiedolla johdetulla työllä. Tavoitteenamme on tapaturmaton Kesko, ja sen saavuttamiseksi kehitämme turvallisuutta kaikissa toiminnoissamme.

Varmistamme yhdessä henkilöstön kanssa turvallisen, terveellisen ja tuottavan työympäristön sekä mahdollisuuden mielekkääseen ja sujuvaan työntekoon. Edistämme henkilöstömme kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, ja tavoitteenamme on hyvinvointia rakentava työpäiväkokemus. Emme hyväksy minkäänlaista häirintää tai kiusaamista. Työnantajana velvollisuutemme on aktiivisesti ehkäistä ja estää työpaikan häirintä ja syrjintä.

Noudatamme työaikalakia ja vuosilomalakia. Jokaisella työntekijällä on oikeus vuosilomaan lain ja työehtosopimusten mukaisesti. Huolehdimme, että



1.1.2026

työaikakirjanpito on ajantasainen ja työtuntien toteutumista seurataan järjestelmällisesti.

Pidämme huolta henkilöstön työkyvystä työelämän eri vaiheissa ja varmistamme tuen erilaisissa työkyvyn tilanteissa. Keskeisiä keinoja ovat ratkaisut, jotka tukevat työelämään paluuta, työelämään pääsyä ja työssä jatkamista työkyvyn heikentyessä.

Vastuut ja organisaatio

Kesko Oyj:n hallitus hyväksyy tämän henkilöstöpolitiikan.

Kesko-konsernin pääjohtajalla on oikeus tehdä politiikkaan teknisluontoisia muutoksia, kuten esimerkiksi lainsäädännöstä johtuvia päivityksiä.

K HR omistaa politiikan, ja **Executive Vice President, HR** vastaa sen päivittämisestä.

Liiketoimintajohto

Keskon toimialat, yksiköt ja yhtiöt huolehtivat politiikan toteutuksesta ja tarvittavasta resursoinnista omassa toiminnassaan.

Henkilöstö

Keskon henkilöstön tulee noudattaa politiikkaa.