

TOIMINTAKERTOMUS JA TILINPÄÄTÖS

# Eezy Oyj



1.1.-31.12.2024



# Sisällysluettelo

	<b>Sivu</b>
Hallituksen toimintakertomus	3 - 9
Kestävyysraportti	10 - 67
Tunnusluvut	68 - 70
Konsernitilinpäätös (IFRS)	71 - 103
Emoyhtiön tilinpäätös (FAS)	104 - 112
Tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen allekirjoitukset	113
Tilintarkastuskertomukset	115

Tilinpäätös on säilytettävä vähintään 10 vuotta tilikauden päättymisestä eli 31.12.2034 asti.

Tilikauden tositeaineisto on säilytettävä vähintään 6 vuotta sen vuoden lopusta, jona tilikausi on päättynyt, eli 31.12.2030 asti.

# Hallituksen toimintakertomus

## Markkinakatsaus

Eezyn liiketoiminnan kannalta oleellinen henkilöstöpalvelumarkkina sisältää henkilöstövuokrauspalvelut, kevytyrittäjäpalvelut sekä valikoidut asiantuntijapalvelut. Työmarkkinoiden megatrendien ja joustavan työvoiman tarpeen kasvun takia uskomme markkinan kasvupotentiaaliin strategiakaudella.

Henkilöstöalan palvelumarkkinoiden koko Suomessa vuonna 2024 oli johdon arvion mukaan noin 3,2 miljardia euroa, josta henkilöstövuokrauspalveluiden osuus oli noin 2,9 miljardia euroa. Rekrytointipalveluiden markkinakoko oli noin 120 miljoonaa euroa. Kevytyrittäjäpalveluiden laskutusvolyyminä on arvioitu noin 300 miljoonaa euroa ja liikevaihdoksi noin 30 miljoonaa euroa. Työllisyyspalveluiden markkina on noin 130-150 miljoonaa euroa. Henkilöstöön liittyvien tutkimus- ja konsultointipalveluiden markkina on noin 120-140 miljoonaa euroa.

Henkilöstöala HELA ry:n mukaan henkilöstövuokrauksen suurimpien yritysten liikevaihto laski tammi–joulukuussa noin 8 % edellisvuoteen verrattuna. HELA:n mukaan henkilöstöpalveluiden suhdannenäkymät liukuivat EK:n tammikuun suhdannebarometrin mukaan aavistuksen miinukselle. Suhdannebarometrin mukaan yritysten odotukset alkuvuoden myynnin kehityksestä olivat hieman valoisemmat kuin viime syksynä. Toimialan myynnin odotetaan kasvavan hieman. Teollisuuden, rakentamisen ja horeca -sektoreiden markkinat ovat laskeneet voimakkaasti vuoteen 2023 verrattuna. Rekrytointimarkkina oli vaikean suhdanteen takia voimakkaassa laskussa vuonna 2024.

Suomessa joustavien työntekemuotojen osuus kaikesta tehdystä työstä on vielä selvästi alhaisempi kuin eurooppalaisissa vertailuissa. Yhtiön johto uskoo markkinan jatkavan rakenteellista kasvuaan joustavien työntekemuotojen yleistyessä.

## Liiketoiminnan kehitys

Taloussuhdanne jatkui edelleen heikkona koko vuoden 2024 aikana pienentäen monien asiakkaiden työvoimatarvetta. Henkilöstöpalveluissa liikevaihto laski 23 %, mikä muodostui erityisesti Eezyn liikevaihdosta noin kolmanneksesta koostuvasta teollisuuden ja rakentamisen toimialoista. Lisäksi Horeca-sektorilla volyymit laskivat selkeästi vertailukauteen verrattuna, kun taas kaupan volyymin lasku oli koko vuoden osalta vähäisempää.

Heikko liikevaihdon kehitys vaihteli alueittain ja asiakkaittain, mutta kehitys oli samansuuntaista koko Suomessa. Pääkaupunkiseudulla kysynnän heikkeneminen vertailukauteen verrattuna oli pienempää.

Asiantuntijapalveluissa liikevaihto laski 7 %. Heikko taloussuhdanne näkyi erityisesti rekrytointi- ja suorahakupalveluissa.

## Liikevaihto

Eezyn liikevaihto oli 174,1 milj. euroa (219,0) ja se laski 21 % edellisvuoden vastaavaan ajanjaksoon verrattuna.

Henkilöstöpalveluiden liikevaihto laski 23 %, ja lasku oli voimakkainta teollisuudessa ja rakentamisessa. Asiantuntijapalveluiden liikevaihto laski 7%, mikä kohdistui erityisesti rekrytointi- ja suorahakupalveluihin.

Eezyn ketjuliikevaihto oli 257,4 milj. euroa (307,6) ja se laski 16 %. Franchise-tuotot olivat 5,1 milj. euroa (5,2). Kevytyrittäjien laskutusvolyymi oli 34,7 milj. euroa (38,9).

### Liikevaihto palvelualueittain

Miljoonaa euroa	1–12/2024	1–12/2023	Muutos %
Henkilöstöpalvelut	145,5	188,3	-23 %
Asiantuntijapalvelut	29,0	31,0	-7 %
Yhteiset toiminnot ja eliminoinnit	-0,5	-0,3	-
<b>Yhteensä</b>	<b>174,1</b>	<b>219,0</b>	<b>-21 %</b>

# Tulos

Käyttökate oli 10,3 milj. euroa (14,5). Tulokseen vaikuttaa liikevaihdon laskun myötä erityisesti henkilöstöpalveluiden teollisuuden ja rakentamisen osuuden pienentyminen, mikä on heikentänyt kannattavuutta. Kannattavuusohjelman mukaisesti kannattavuutta on toisaalta parantanut vertailukautta pienemmät toimihenkilökulut ja liiketoiminnan muut kulut. Käyttökatteeseen sisältyy työsuhteiden päättymisiin liittyviä henkilöstökuluja 0,9 milj. euroa (1,1) ja muita kertakuluja 0,5 milj. euroa (0,5).

Liikevoitto oli 2,3 milj. euroa (4,0). Kauden poistot ja arvonalentumiset olivat 7,9 milj. euroa (10,5), joista yrityskauppoihin kohdistuvia poistoja ja arvonalentumisia oli 3,2 milj. euroa (5,9). Liikevoittoon sisältyy toimitiloihin kohdistuvia arvonalentumisia 0,9 milj. euroa (0,0) sekä yrityskauppoihin kohdistuvia arvonalentumisia tavaramerkeistä ja asiakassuhteista 0,0 milj. euroa (2,3).

Tulos ennen veroja oli -0,4 milj. euroa (1,4) ja tulos -0,2 milj. euroa (1,0). Eezy kasvatti helmikuussa omistusosuuttaan Eezy Valmennuskeskus Oy:ssä 10 %:lla, joka pienensi Valmennuskeskukseen liittyvää loppukauppahintavelkaa noin 0,9 milj. euroa sekä tuotti noin 0,5 milj. euron rahoitustuoton. Osakekohtainen tulos oli -0,01 euroa (0,03).

# Taloudellinen asema ja rahavirta

Eezyn konsernitaseen loppusumma 31.12.2024 oli 194,8 milj. euroa (206,7), mistä omaa pääomaa oli 108,6 milj. euroa (109,9).

Konsernilla oli 31.12.2024 lainaa rahoituslaitoksilta yhteensä 48,6 milj. euroa (50,7), josta 45,0 milj. euroa (48,6) oli pitkäaikaista. Yhtiö on neuvotellut rahoitussopimuksen mukaisista kovenanttiehdoista rahoittajien kanssa. Yhtiön rahoittajat ovat antaneet kirjallisen luvan kovenanttiehdoista poikkeamiseen tilinpäätöksen 31.12.2024 tilanteessa ennen tilikauden päättymistä. Yhtiö neuvottelee rahoittajien kanssa yhtiön rahoitusaseman vakauttamisesta kasvun tueksi. Yhtiön johto arvioi, että neuvottelut johtavat tulokseen kevään 2025 aikana.

Konsernin rahavarat 31.12.2024 olivat 1,6 milj. euroa (1,3). Konsernilla oli yhteensä 10,0 milj. euron luotolliset tililimiitit, jotka olivat 31.12.2024 kokonaan käyttämättä.

Omavaraisuusaste oli 55,8 % (53,2 %). Konsernin nettovelka sisältäen IFRS 16:n mukaiset vuokrasopimusvelat 31.12.2024 oli 52,7 milj. euroa (58,0) ja nettovelka ilman IFRS16 vuokrasopimusvelkoja 47,1 milj. euroa (50,4). Nettovelan suhde käyttökatteeseen oli 5,1 x (4,0 x).

Operatiivinen vapaa kassavirta oli 7,5 milj. euroa (5,9).

# Investoinnit ja yrityskaupat

Eezyn rahavirtalaskelmassa esitetyt tytäryritysten hankinnat olivat 0,5 milj. euroa (0,0). Ne muodostuvat omistusosuuden kasvattamisesta Eezy Valmennuskeskus Oy:ssä helmikuussa.

Vuoden 2024 aikana Eezy kasvatti omistusosuutensa Doctors by Eezy Oy:ssä 100 %:iin, Eezy Import Oy:ssä 85 %:iin ja Eezy Flow Oy:ssä 73,06 %:iin. Vähemmistöhankinnat, yhteensä 0,6 milj. euroa, on rahavirtalaskelmassa esitetty määräysvallattomien omistajien osuuksien lunastuksina.

Eezyn investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin olivat 3,2 milj. euroa (2,9). Investoinnit liittyivät pääosin IT-investointeihin. Eezyn keskeiset aineettomat voimavarat sisältävät vuosien aikana rakennetun brändimme ja maineemme, asiakassuhteemme sekä IT-investoinnit. Nämä resurssit mahdollistavat kilpailuetumme säilyttämisen ja ovat keskeinen osa pitkän aikavälin kasvustrategiaamme.

# Henkilöstö

Eezyssä on töissä konsernitoiminnoissa työskenteleviä toimihenkilöitä ja yhtiön välittämiä vuokratyöntekijöitä. Eezyn toimihenkilöitä oli keskimäärin 452 (515) sekä vuokratyöntekijöitä keskimäärin 2 499 (3 183) henkilötyövuosina laskettuna.

Henkilöstövuokrausliiketoiminnan luonteesta johtuen Eezyn työllistämä kokonaishenkilömäärä on suurempi kuin keskimääräinen henkilöstölukumäärä. Vuokratyöntekijöiden keskimääräisen työntekijämäärän laskemisessa työntekijöiden työpanos on muutettu henkilötyövuosiksi. Kevytyrittäjäpalveluiden käyttäjiä ei ole sisällytetty konsernin henkilöstömäärään.

# Muutokset yhtiön johdossa

31.12.2024 johtoryhmään kuuluivat:

- Siina Saksi, toimitusjohtaja
- Joni Aaltonen, talousjohtaja (1.4.2024 alkaen)
- Markus Jussila, johtaja, Asiantuntijapalvelut
- Mia Lindström, Uudet liiketoiminnat (1.9.2024 alkaen), vt. Johtaja, Henkilöstöpalvelut (9.10.2024 alkaen)
- Minna Gentz, henkilöstöjohtaja (9.10.2024 alkaen)
- Päivi Salo, digijohtaja
- Marleena Bask, viestintä- ja markkinointijohtaja

Muutokset johtoryhmässä:

- Thomas Hynninen (johtaja, Henkilöstöpalvelut) 11.1.2024 asti
- Hannu Nyman (talousjohtaja) 31.3.2024 asti
- Ari Myllyniemi (johtaja, Henkilöstöpalvelut) 9.10.2024 asti
- Saara Tikkanen (HR- ja kehitysjohtaja) 9.10.2024 asti

## Osakkeet ja osakkeenomistajat

Eezy Oyj:llä oli 25 046 815 (25 046 815) rekisteröityä osaketta 31.12.2024. Yhtiö ei omista omia osakkeitaan. Yhtiöllä oli 3 248 (3 411) osakkeenomistajaa sisältäen hallintarekisteröidyt osakkeenomistajat.

Tammi–joulukuussa 2024 osakevaihto oli 9 556 315 kpl (3 098 945) ja osakkeiden kokonaisvaihto oli 13,2 milj. euroa (7,5). Ajanjaksolla osakkeen korkein noteeraus oli 1,76 euroa (3,55) ja alin 1,04 euroa (1,53). Kaupankäynnillä painotettu osakkeen keskihinta oli 1,39 euroa (2,41). Osakkeen päätöskurssi joulukuun lopussa oli 1,12 euroa (1,67) ja yhtiön markkina-arvo 28,1 milj. euroa (41,8).

Hallituksen jäsenet ja johtoryhmän jäsenet omistivat 31.12.2024 yhteensä 2 488 803 (373 470) Eezyn osaketta, mikä vastaa noin 9,9 % (1,5 %) osakkeista ja niiden tuottamasta äänimäärästä. Osakemäärät sisältävät henkilöiden suorat omistukset sekä omistukset määräysvalta-yhtiöiden kautta. Lisäksi hallituksen jäseniä toimii merkittävien osakkeenomistajien johtotehtävissä.

Yhtiö on kauden aikana vastaanottanut liputusilmoitukset, joiden mukaan NoHo Partners Oyj:n omistus on laskenut alle 5 %:n yhtiön myytyä koko omistuksensa, Sentic Buyout V Ky:n omistus noussut yli 25 %, SVP-Invest Oy:n omistus on noussut yli 5 %:n ja OP-Rahastoyhtiö Oy:n omistus on noussut yli 5 %:n.

10 suurinta osakkeenomistajaa 31.12.2024

<b>Osakkeenomistaja</b>	<b>Osakkeet</b>	<b>%</b>
1. Sentica Buyout V Ky	7 065 658	28,21
2. Meissa-Capital Oy	3 223 071	12,87
3. Op-Suomi Pienyhtiöt - sijoitusrahasto	1 719 668	6,87
4. SVP-Invest Oy	1 500 000	5,99
5. Evli Suomi Pienyhtiöt Sijoitusrahasto	1 335 592	5,33
6. WestStar Oy	552 464	2,21
7. Visio Allocator - sijoitusrahasto	500 000	2,00
8. Oy Jobinvest Ltd	365 877	1,46
9. Notacon Oy	331 353	1,32
10. Säästöpankki Pienyhtiöt Sijoitusrahasto	322 200	1,29
<b>10 suurinta yhteensä</b>	<b>16 915 883</b>	<b>67,54</b>
Hallintarekisteröidyt	853 143	3,41
Muut	7 277 789	29,06
<b>Yhteensä</b>	<b>25 046 815</b>	<b>100,00</b>

## Hallinnointi

Yhtiö laati selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä sekä palkitsemisraportin, jotka annetaan yhtiön toimintakertomuksesta erillisenä ja julkaistaan yhtiön verkkosivuilla.

### Varsinainen yhtiökokous

Varsinainen yhtiökokous pidettiin 9.4.2024.

Tilinpäätös ja konsernitilinpäätös tilikaudelta 2023 vahvistettiin. Hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajille myönnettiin vastuuvapaus tilikaudelta 2023. Toimielinten palkitsemisraportti ja palkitsemispolitiikka hyväksyttiin.

Yhtiökokous päätti, että vuodelta 2023 vahvistettavan taseen perusteella ei jaeta osinkoa.

Hallitukseen valittiin seitsemän jäsentä. Jäseniksi valittiin uudelleen Tapio Pajuharju, Kati Hagros, Maria Pajamo, Paul-Petteri Savolainen, Mika Uotila ja Mikko Wirén. Uudeksi jäseneksi valittiin Tomi Laaksola.

Hallituksen jäsenille maksetaan kuukausipalkkiota puheenjohtajalle 5 000 euroa kuukaudessa ja kaikille muille hallituksen jäsenille 2 500 euroa kuukaudessa kullekin. Lisäksi hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkkiona 300 euroa kustakin valiokunnan kokouksesta.

Tilintarkastajaksi valittiin uudelleen yhtiön nykyinen tilintarkastaja, tilintarkastusyhteisö KPMG Oy Ab, joka on ilmoittanut uudeksi päävastuulliseksi tilintarkastajaksi KHT Niklas Oikian. KPMG Oy Ab toimii myös yhtiön kestävyysraportoinnin varmentajana tilikaudella 2024. Yhtiökokouksen jälkeen pidetyssä hallituksen järjestäytymiskokouksessa Tapio Pajuharju valittiin jatkamaan hallituksen puheenjohtajana. Tarkastusvaliokunnan jäseniksi valittiin Mika Uotila (pj), Kati Hagros ja Paul Savolainen.

Hallitus päätti lisätä henkilöstövaliokunnan toimialaan vastuullisuusasiat. Vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta avustaa hallitusta ylimmän johdon nimitys-, työehto- ja palkitsemisasiassa, muun henkilöstön palkitsemisessä ja henkilöstöpolitiikassa sekä yritys- ja yhteiskuntavastuuseen liittyvissä asioissa. Vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnan jäseniksi valittiin Maria Pajamo (pj), Tapio Pajuharju ja Mikko Wirén.

## Voimassaolevat valtuutukset

Yhtiökokouksen 9.4.2024 antamista valtuutuksista on kerrottu tarkemmin tiedotteessa yhtiökokouksen päätöksistä.

Yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään yhtiön omien osakkeiden hankkimisesta yhtiön vapaalla omalla pääomalla. Valtuutuksen nojalla hankittavien osakkeiden lukumäärä voi olla yhteensä enintään 2 500 000 kappaletta. Valtuutus on voimassa vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen loppuun saakka, kuitenkin enintään 18 kuukautta. Valtuutusta ei ole käytetty.

Yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään yhdessä tai useammassa erässä osakeanneista sekä optio-oikeuksien ja muiden osakeyhtiölain 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettujen osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Valtuutuksen nojalla annettavien osakkeiden lukumäärä voi olla yhteensä enintään 2 500 000 kappaletta. Valtuutus on voimassa vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka, kuitenkin enintään 18 kuukautta. Valtuutusta ei ole käytetty.

## Pitkän aikavälin kannustejärjestelmä

Eezy Oyj:n hallitus päätti toukokuussa yhtiön avainhenkilöille suunnatun osakepalkkiojärjestelmän neljännen ansaintajakson ansaintakriteerien tavoitetasojen muuttamisesta. Neljäs ansaintajakso on 24 kuukautta, ja se alkoi 1.1.2023 ja päättyi 31.12.2024. Ansaintajakson ansaintakriteerit perustuivat Eezy Oyj:n osakkeen kokonaistuottoon, liikevoittoprosenttiin sekä vastuullisuustekijään. Neljänneltä ansaintajaksolta ei tulla suorittamaan osakkeina maksettavaa palkkiota.

Eezy Oyj:n hallitus päätti 10.12.2024 yhtiön avainhenkilöille suunnatun osakepalkkiojärjestelmän viidennestä ansaintajaksosta. Viides ansaintajakso on 24 kuukautta, ja se alkaa 1.1.2025 ja päättyy 31.12.2026. Ansaintajakson ansaintakriteerit perustuvat Eezy Oyj:n osakkeen kokonaistuottoon, liikevoittoprosenttiin sekä vastuullisuustekijään. Viidenneltä ansaintajaksolta voidaan maksaa palkkiona enintään 256 000 Eezy Oyj:n osaketta.

## Strategia ja pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet

Eezy Oyj:n hallitus on helmikuussa hyväksynyt yhtiön päivitetyn strategian ja pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet vuosille 2024–2028. Uuden strategian myötä Eezy keskittyy asiakkaidensa henkilöstöön, johtamiseen ja yrityskulttuurimuotoiluun liittyviin palveluihin. Yhtiö hakee liikevaihdon ja kannattavuuden kasvua erityisesti teknologian ja tekoälyn hyödyntämisestä Henkilöstöpalvelut-liiketoiminta-alueella.

Eezyn pitkän aikavälin tavoitteet strategiakaudelle tähtäävät kannattavaan kasvuun. Henkilöstöpalveluiden osalta Eezy hakee henkilöstövuokrauksen markkinaa nopeampaa liikevaihdon kasvua. Asiantuntijapalvelut-liiketoiminta-alueen osalta tavoitteena on liikevaihdon kaksinkertaistaminen vuoden 2023 tasosta strategiakauden loppuun mennessä.

Eezyn tavoitteena on parantaa kannattavuuttaan merkittävästi ja saavuttaa 8 %:n liikevoittomarginaali strategiakauden loppuun mennessä. Kannattavuuden parantaminen perustuu liikevaihdon kasvun tuomaan skaalaetuun, tuottavuuden nostamiseen teknologiaa ja tekoälyä hyödyntämällä sekä tehokkuuden parantamiseen palveluiden voimakkaammalla tuotteistamisella.

Eezy:n tavoitteena on edelleen jakaa osinkona 30–50 prosenttia tilikauden tuloksesta.

Tärkeimmiksi kasvun lähteiksi on tunnistettu viisi aluetta.

Valtakunnallisen voiman hyödyntäminen. Valtakunnallisen toimipiste- ja yrittäjäverkoston myötä yhtiö näkee merkittäviä kasvumahdollisuuksia rakentamisen ja teollisuuden sektoreilla, alueellisesti epätasaisesti kasvaneella kaupan ja horecan toimialoilla, sekä tällä hetkellä vain rajatusti pääkaupunkiseudun ulkopuolella toimivissa palvelukokonaisuuksissa kuten henkilöarvioinnissa ja suorahauissa.

Tuottavuutta teknologian ja AI:n hyödyntämisellä. Eezyn kasvua ja tuottavuuden parantamista tukevat merkittävät panostukset teknologian ja tekoälyn hyödyntämiseen. Henkilöstöpalveluiden toiminnanohjausjärjestelmän kehityshanke skaalaa toimintaa ja tuottavuutta sekä nostaa toimitusvarmuutta ja -nopeutta, mikä tuo yhtiölle selkeää kilpailuetua ja kasvun mahdollisuuksia erityisesti nopeatempoisilla toimialoilla kuten ravintola-ala ja kaupan sektori. Myös muiden palveluiden osalta teknologian ja tekoälyn hyödyntäminen luo merkittäviä kasvu- ja tuottavuusmahdollisuuksia.

Panostus sote- ja toimistotyö-toimialoihin. Yhtiön tavoitteena on laajentaa Henkilöstöpalvelut-liiketoimintaa strategiakaudella vahvemmin sote- ja toimistotyösektoreille. Nämä toimialat ovat vähemmän syklisiä kuin monet muut henkilöstövuokrauksen sektorit, kuten esimerkiksi rakentaminen tai teollisuus.

Tehokkuutta palveluiden konseptoinnilla ja tuotteistamisella. Tuotteistamalla ja konseptoimalla palveluitaan tehokkaammin Eezy arvioi voivansa kasvattaa markkinaosuuttaan asiakkaidensa henkilöstö- ja kasvustrategioihin liittyvissä tarpeissa sekä parantaa tehokkuuttaan ja kannattavuuttaan.

Ulkomaisen työvoiman skaalaus. Työvoimapulan myötä yhteiskuntamme tarvitsee tekijöitä myös valtakunnan rajojen ulkopuolelta. Eezy aikoo vahvistaa ulkomaisen työvoiman rekrytointia strategiakauden aikana.

Eezy tavoittelee strategiakaudella kasvua ensisijaisesti orgaanisesti, mutta kasvua voidaan edistää myös liiketoimintaa tukevilla yrityskaupoilla.

Eezy on merkittävä ja vastuullinen yhteiskunnallinen toimija Suomessa. Kasvava yksityinen sektori, korkea työllisyys ja työvoimapulan ratkaiseminen ovat elinehtoja hyvinvointiyhteiskunnallemme. Eezy auttaa asiakkaitaan menestymään liiketoiminnassaan rekrytoimalla osaavia työntekijöitä joustavasti, tutkimalla ja kehittämällä henkilöstökokemusta ja johtamista sekä muotoilemalla strategiaa tukevia yritys kulttuureja. Tehtävämme on olla hyvän työelämän tekijä.

## Toimintamallien uudistaminen

Eezy käynnisti kesäkuussa toimintamallien uudistamisen, jonka tavoitteena on luoda operatiivisesti tehokas, kilpailukykyinen ja kasvussa skaalautuva toimintamalli. Toimintamallin uudistuksen osana yhtiö kehittää talouden ja henkilöstöhallinnon toimintakokonaisuuksia ulkoistuskumppanin kanssa. Yhtiö siirsi 1.9.2024 kumppanilleen valittuja taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon toimintoja, kumppanin työntekijäksi siirtyi 30 työntekijää. Lisäksi yhtiö kävi myös rajatut muutosneuvottelut, joiden tuloksena 15 työsuhdetta päättyi. Yhtiö toteutti myös toimitilojensa tehokkaampaa käyttöä. Toimintamallin uudistuksella ja henkilöstövähennyksillä Eezy arvioi saavuttavansa vuositasolla noin 2,8 miljoonan euron kustannussäästöt. Uudistamisten mukaisten ratkaisujen täytäntöönpanosta on kirjattu yhteensä 1,3 miljoonan euron kertakulut vuodelle 2024.

## Riskit ja epävarmuustekijät

Eezyn riskienhallinnan periaatteet pohjautuvat Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodiin. Riskienhallinnan tavoitteena on varmistaa konsernin tavoitteiden saavuttaminen sekä toiminnan häiriötön jatkuvuus. Eezyn toimintaan vaikuttavat riskit arvioidaan vuosittain. Viimeisin riskienarviointi on tehty kesäkuussa 2024. Tunnistetuissa riskeissä ei ollut suuria muutoksia.

Yleinen heikko taloudellinen kehitys Suomessa voi vaikuttaa haitallisesti Eezyn liiketoimintaan ja liiketoiminnan tulokseen. Talouden laskusuhdanteissa on mahdollista, että yhtiöt käyttävät vähemmän vuokratyövoimaa ja muita Eezyn tarjoamia henkilöstöpalveluja.

Muita Eezyn toiminnan kannalta tunnistettuja olennaisia riskejä ovat: yritysostot, henkilöstön osaaminen ja toimittajariippuvuus.

Yritysostoihin sisältyy merkittäviä riskejä. Mikäli ostokohteen kehitys kaupan jälkeen ei ole odotetun kaltainen, kohteen integrointi epäonnistuu tai muita yritysostolle asetettuja tavoitteita ei saavuteta, tällä voi olla merkittävää vaikutusta Eezyn tulokseen ja rahoitusasemaan.

Henkilöstön osaamiseen liittyy riskejä, mikäli Eezyn toimihenkilöstön tai vuokrahenkilöstön nykyistä osaamista ei tunnusteta tarpeeksi syvällisesti, se on vääränlaista suhteessa Eezyn tarjoamiin palveluihin, tai henkilöstöä ei kouluteta vaikuttavasti. Eezyn laiminlyödessä henkilöstön koulutus- ja kasvumahdollisuuksia työhön sitoutuminen voi kärsiä, tai se voi johtaa asiakastytymättömyyteen, tapaturmiin tai muihin häiriöihin asiakkaiden toiminnoissa.

Toimittajariippuvuus voi aiheuttaa Eezyn toiminnalle riskin, mikäli kriittinen ohjelmistotoimittaja ei kykene esimerkiksi heikon taloudellisen tilanteen tai puutteellisten osaajaresurssien vuoksi tai muusta syystä toimittamaan sovittuja palveluita Eezylle ja tämän seurauksena merkittävä osa Eezyn liiketoiminnasta vaarantuu.

Olennaisia lyhyen aikavälin riskejä ovat myös koventuva kilpailu henkilöstöpalvelu- ja rekrytoimarkkinalla, muutokset lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa ja liiketoiminnan kausiluonteisuus.

Lisätietoa riskienhallinnasta löytyy yhtiön verkkosivuilta.

## Vuoden 2025 näkymät

Eezy ei anna ohjeistusta vuodelle 2025.

## Osinkoesitys

Emoyhtiön jakokelpoiset varat tilinpäätöksessä 31.12.2024 olivat 123,4 milj. euroa, joista tilikauden voitto oli 0,2 milj. euroa. Hallitus ehdottaa yhtiökokoukselle, että vuodelta 2024 ei jaeta osinkoa.



# Tilinpäätöspäivän jälkeiset tapahtumat

Eezy on uudistanut johtoryhmän vastuita 1.1.2025 alkaen vauhdittamaan strategian toteutumista.

Markus Jussila on nimitetty kaupalliseksi johtajaksi vastaamaan konsernin tasolla myynnistä ja asiakkuuksista.

Päivi Salo on nimitetty johtajaksi vastaamaan henkilöstöpalveluiden palvelutuotannosta sekä konsernitason digitaalisesta kehityksestä.

Mia Lindström jatkaa strategisten kasvuliiketoimintojen liiketoimintajohtajana vastaten myös Eezy Personnelista, Eezy Valmennuskeskuksesta sekä Eezy Kevytyrittäjät -palvelusta.

Helsingissä 12.2.2025

Eezy Oyj

Hallitus

# Kestävyyssraportti 2024



# Sisällysluettelo

<b>Yleiset tiedot</b> .....	<b>12</b>
ESRS 2 Yleiset tiedot .....	12
BP-1 Kestävyys selvitysten yleiset laatimisperusteet	12
BP-2 Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot	12
GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	12
GOV-2 Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat	15
GOV-3 Kestävyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	16
GOV-4 Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista	17
GOV-5 Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta	18
SBM-1 Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	18
SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset	20
SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	22
IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	23
IRO-2 Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	25
<b>Ympäristötiedot</b> .....	<b>26</b>
Asetuksen (EU) 2020/852 (luokitusjärjestelmäasetus) 8 artiklan mukaiset tiedot .....	26
<b>Yhteiskunnalliset tiedot</b> .....	<b>31</b>
ESRS S1 Oma työvoima .....	31
ESRS 2 SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	31
S1-1 Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	33
S1-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista oman työvoiman ja työntekijöiden edustajien kanssa	36
S1-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat yrityksen omalle työvoimalle huolenaiheiden esiin tuomiseksi	37
S1-4 Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus	38
S1-5 Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan	42
S1-6 Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	45
S1-8 Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	46
S1-9 Monimuotoisuuden mittarit	47
S1-10 Riittävä palkka	47
S1-11 Sosiaalinen suojele	47
S1-13 Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit	48
S1-14 Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit	48
S1-15 Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit	49
S1-16 Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	49
S1-17 Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	49
ESRS S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt .....	50
Yhteisökohtaiset tiedot: Työllisyys .....	50
ESRS 2 SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	50
S3-1 Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvät toimintaperiaatteet	51
S3-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen kanssa	51
S3-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat vaikutusten kohteena oleville yhteisöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	51
S3-4 Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus	52
S3-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet	53
<b>Hallintotapatiedot</b> .....	<b>56</b>
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen .....	56
G1-1 Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	56
G1-3 Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen	59
G1-4 Korruptio- tai lahjontatapaukset	60
G1-5 Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta	60
<b>Liitteet</b> .....	<b>61</b>
IRO-2 Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset.....	61

# Yleiset tiedot

## ESRS 2 Yleiset tiedot

### BP-1 Kestävyysselvitysten yleiset laatimisperusteet

Kestävyyssraportti on laadittu konsernitasonlailla, ja se vastaa konsolidointitasoltaan tilinpäätöstä.

Kestävyyssraportti kattaa tiedot niistä olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista, jotka liittyvät Eezyn omaan toimintaan ja Eezyn sen suorien ja epäsuorien liikesuhteiden kautta arvoketjun alku- ja loppupäässä. Eezy on määrittänyt omassa toiminnassaan sekä arvoketjussa esiintyvät olennaiset kestävyysseikat kaksinkertaisen olennaisuuden periaatteen mukaisesti. Palvelumuotoisen ja työvoimaintensiivisen liiketoimintansa luonteen takia, Eezyn olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet liittyvät Eezyn omaan toimintaan sekä arvoketjun loppupäässä oleviin yhteisiin.

Eezyn arvoketjun alkupää koostuu toiminnan kokonaisvolyyymiin suhteutettuna vähäisistä palvelupainotteisista hankinnoista, kuten koulutuksista, alihankintana tehtävästä henkilöstövuokrauksesta sekä markkinointi- ja hallintopalveluista. Alkupään arvoketjuun kuuluvat myös ICT-laitehankinnat ja -ohjelmistot sekä toimitila- ja ajoneuvokulut.

Eezy toimii Suomessa. Konserni työllistää franchise-ketjuineen yhteensä yli 22 000 monimuotoista osajaa eri palveluissaan. Yrityksellä on 37 toimipaikkaa Suomessa, mukaan lukien franchise-toimistot. Eezy auttaa asiakasyrityksiään ja osajia onnistumaan työelämän eri vaiheissa tarjoamalla työvoimaa, työllistymismahdollisuuksia, koulutusta ja yrityskulttuurien kehittämistä.

Eezyn arvoketjun loppupään muodostavat puolestaan yrityksen asiakkaat. Eezyn asiakkaina on yhtiöitä ja yksilöitä laajasti yhteiskunnan eri sektoreilta, kuten rakennus-, teollisuus-, kauppa, horeca- ja hoiva-aloilta.

Selvityksessä on käytetty mahdollisuutta jättää pois tietoja, jotka liittyvät henkiseen omaisuuteen, taitotietoon tai innovoinnin tuloksiin.

### BP-2 Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot

Eezy ei ole poikennut keskipitkästä tai pitkästä aikavälisestä, jotka määritellään ESRS 1:n jaksossa 6.4 *Lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin määrittelmä raportointia varten*. Eezyllä ei ole arvoketjun loppupäätä koskevia mittareita, jotka sisältävät epäsuorista lähteistä estimoituja tietoja. Raportissa esiintyy mittareita, joihin liittyy mittauserävarmuutta tai menetelmärajauksia. Nämä mittarit ja niihin liittyvät epävarmuudet on yksilöity raportin osioissa S1 ja S3 mittareiden kuvauksissa.

Tämä on Eezyn ensimmäinen kestävyysraportti, joten Eezyllä ei ole raportoitavia muutoksia kestävyystietojen valmistelussa ja esittämisessä tai virheitä aiemmilta kausilta. Eezy ei myöskään sisällytä kestävyysraporttiinsa tietoja, jotka perustuvat muuhun lainsäädäntöön tai yleisesti hyväksytyihin kestävyysraportointistandardeihin ja -kehyksiin. Eezyn kestävyysraportti ei sisällä viittauksia kestävyysraportin ulkopuolelle.

### GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

Osakeyhtiölain ja Eezyn yhtiöjärjestyksen mukaisesti yhtiön hallinto ja johto on jaettu osakkeenomistajien, hallituksen ja toimitusjohtajan kesken. Yhtiön toiminnan päivittäisessä johtamisessa toimitusjohtajaa avustaa johtoryhmä. Osakkeenomistajat osallistuvat yhtiön valvontaan ja hallintoon yhtiökokouksissa tehtävien päätösten kautta. Hallitus vastaa yhtiön hallinnosta sekä yhtiön toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Eezyn yhtiöjärjestyksen mukaan hallitukseen kuuluu vähintään kolme ja enintään kymmenen varsinaista jäsentä. Hallituksen jäsenten toimikausi päättyy valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Eezy noudattaa hallinnoinnissaan osakeyhtiölakia sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 (Corporate Governance Code) suosituksia.

Henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan vastuulla on arvioida henkilöstöstrategian, yrityskulttuurin ja liiketoimintastrategian yhdenmukaisuutta, valvoa kyvykkyyden johtamisen prosesseja ja strategioita sekä arvioida johtajuuden kehittämistoimenpiteitä ja henkilöstöpolitiikkaa, arvioida yhteiskunta- ja yritys vastuun toteutumista yrityskulttuurissa ja liiketoimintastrategiassa ylätasolla, valvoa henkilöstöstrategiaa, henkilöstöpolitiikkaa, keskeisimpien henkilöstöjohtamisen prosessien tarkoituksenmukaisuutta sekä seurata vastuullisuusraportoinnin toteutumista siltä osin, kun se ei kuulu tarkastusvaliokunnan tehtäviin. Valiokunnan jäsenet ovat Maria Pajamo (pj), Tapio Pajuharju ja Mikko Wirén.

Eezyn johtoryhmän jäsenet nimittää hallitus toimitusjohtajan esityksestä. Johtoryhmä avustaa toimitusjohtajaa liiketoiminnan ohjauksessa ja kehittämisessä sekä koordinoi konsernin johtamista. Tärkeimmät johtoryhmässä käsiteltävät asiat ovat konsernin strategia ja vuosisuunnittelu, talouden ja myynnin suunnittelu ja seuranta, yritysostot, liiketoimintojen yhdistämiset ja muut liiketoimintaan liittyvät investoinnit. Johtoryhmän jäsenillä on laajat valtuudet toimia omien vastuualueidensa puitteissa, ja heidän velvollisuutenaan on kehittää Eezyn liiketoimintaa yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan asettamien tavoitteiden ja hallituksen hyväksymän strategian mukaisesti.

## Hallinto-, johto- ja valvontaelinten kokoonpano

Hallitukseen valittiin 9.4.2024 yhtiökokouksessa seitsemän jäsentä toimikaudelle, joka päättyy valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Jäseniksi valittiin uudelleen Tapio Pajuharju, Kati Hagros, Maria Pajamo, Paul-Petteri Savolainen, Miika Uotila ja Mikko Wirén. Uutena jäsenenä valittiin Tomi Laaksola.

Eezyn hallituksessa tai johtoryhmässä ei ole työntekijöiden edustajaa.

Yhtiö noudattaa toiminnassaan listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksia (CG2020). Hallituksen jäsenten kelpoisuus on määritelty Listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksessa sekä Yhtiön hallituksen työjärjestyksessä. Hallinnointikoodin suosituksen numero 8 mukaisesti Yhtiön hallituksen kokoonpanossa otetaan huomioon Yhtiön toiminnan asettamat vaatimukset ja Yhtiön kehitysvaihe. Hallituksen jäseneksi valittavalla on oltava tehtävän edellyttämä pätevyys ja mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen. Hallituksen jäsenten lukumäärän ja hallituskokoonpanon on mahdollistettava hallituksen tehtävien tehokas hoitaminen. Hallituksessa on oltava molempia sukupuolia.

Yhtiön hallituksen jäsenten kelpoisuus on määritelty myös hallituksen työjärjestyksessä, jonka mukaisesti hallituksella tulee kokonaisuutena olla sen työn kannalta riittävä ja monipuolinen osaaminen sekä kokemus. Hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelussa otetaan huomioon yhtiön toiminnan asettamat vaatimukset ja yhtiön kehitysvaihe. Hallituksen jäseneksi valitaan henkilöitä, joilla on tehtävän edellyttämä pätevyys ja mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen.

Eezyn johtoryhmä koostui 31.12.2024 seitsemästä jäsenestä. Toimitusjohtajan (Siina Saksi) lisäksi johtoryhmään kuului Henkilöstöpalveluiden vt. johtaja sekä uusien liiketoimintojen johtaja Mia Lindström, Asiantuntijapalveluiden johtaja Markus Jussila, talousjohtaja Joni Aaltonen, henkilöstöjohtaja Minna Gentz, digijohtaja Päivi Salo sekä viestintä- ja markkinointijohtaja Marleena Bask. Kullakin johtoryhmän jäsenillä on merkittävä kokemus omalta vastuualueeltaan sekä Eezyn palveluvalikoimaan liittyviltä toimialoilta. Johtoryhmän jäsenten työkokemus ja luottamustoimet on kuvattu yhtiön verkkosivustolla.

Johtoryhmän jäseniä koulutetaan säännöllisesti hyvästä hallintotavasta, sijoittajaviestinnästä ja sisäpiiriasioista.

Hallituksen kokoonpanon tulee olla riittävän monimuotoinen. Tämän mukaisesti hallituksen jäseniä valittaessa hallitukseen tulee valita jäseniksi molempia sukupuolia. Tarkoituksena on, että hallituksessa on kokonaisuutena arvioiden edustettuna riittävä asiantuntemus ja kokemus yhtiön strategian toteuttamiseksi.

Hallituksen kokoonpano jakaantui sukupuolten mukaan vuonna 2024 siten, että naisten osuus hallituspaikoista oli 29 % ja miesten osuus 71 % (ks. taulukko alla).

Eezy Oyj hallituksen sukupuolijakauma	
miehiä	71 %
naisia	29 %
Eezy Oyj johtoryhmän sukupuolijakauma	
miehiä	29 %
naisia	71 %

Hallinnointikoodin mukaan hallituksen jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia yhtiöstä ja lisäksi vähintään kahden yhtiöstä riippumattoman jäsenen on oltava riippumattomia myös yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista. Hallituksen jäsenten on annettava hallitukselle riittävät tiedot hänen pätevyytensä ja riippumattomuutensa arvioimiseksi sekä ilmoitettava tiedoissa tapahtuvista muutoksista.

Eezy Oyj:n hallituksen jäsenistä 2024 57 % on riippumattomia Eezyistä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista.

Hallituksen riippumattomuus	
riippumaton	57 %
riippuvainen	43 %

## Hallinto-, johto- ja valvontaelinten tehtävät ja vastuut

Eezyn riskienhallinta on osa konsernin toiminnanohjausjärjestelmää ja näin ollen olennainen osa konsernin johtamisjärjestelmää. Se on olennainen osa Eezyn toiminnan suunnittelu- ja johtamisprosessia, päätöksentekoa, päivittäistä johtamista ja toimintaa sekä valvonta- ja raportointimenettelyjä. Riskienhallinta on osa sisäistä valvontaa. Hallitus vahvistaa yhtiön sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan periaatteet sekä niihin liittyvät muutokset ja käsittelee yhtiön toimintaan liittyvät merkittävät riskit ja epävarmuustekijät.

Eezyn toimitusjohtaja, apunaan konsernin johtoryhmä, vastaa riskienhallinnan periaatteiden laatimisesta. Toimitusjohtaja vastaa siitä, että konsernissa toteutetaan riskienhallintaa systemaattisesti ja asianmukaisesti. Tämän lisäksi toimitusjohtajan tulee varmistaa Eezyn riskienhallinnan kattavuus ja arvioida sen toteutusta. Toimitusjohtaja raportoi hallitukselle Eezyn strategisen tason riskeistä ja niiden hallintatoimenpiteistä hallituksen hyväksymän riskienhallinnan periaatteiden ja riskienhallintaprosessin mukaisesti.

Hallitus käsittelee strategisen tason merkittävimmät riskit, toimenpiteet niiden hallitsemiseksi sekä arvioi riskienhallinnan tehokkuutta ja toimivuutta. Konsernijohtoryhmä käsittelee eri liiketoimintojen merkittävimmät liiketoimintariskit, toimenpiteet niiden hallitsemiseksi sekä arvioi riskienhallinnan tehokkuutta ja toimivuutta. Toimitusjohtaja ja kukin johtoryhmän jäsen ja franchise-yrittäjä vastaa oman vastuualueensa operatiivisesta riskienhallinnasta, riskien tunnistamisesta ja hallintakeinojen määrittelystä sekä seurannasta.

Riskienhallintaa toteutetaan hallituksen hyväksymien riskienhallinnan periaatteiden mukaisesti. Yhtiön riskit arvioidaan riskienhallinnan prosessin mukaisesti pääsääntöisesti kerran vuodessa. Yhtiön liiketoimintaa ja toimintaympäristöä koskevien riskien lisäksi arvioidaan erikseen Yhtiön vastuullisuuteen liittyvät riskit. Merkittävimmille riskeille luodaan toimintamallit, joiden avulla riskejä voidaan ennaltaehkäistä ja hallita.

Riskienhallinnan koordinoinnista vastaa lakiasiaintoimitusjohtaja Ilpo Toivonen.

Hallituksen hyväksymässä riskienhallinnan periaatteissa ja sitä tulevan sisäisen valvonnan ohjesäännössä on määritelty erikseen kunkin toiminnon vastuut ja roolit riskienhallinnan sekä sisäisen valvonnan toteuttamisessa.

Yhtiön hallituksen tehtävä on seurata ja arvioida yhtiön sisäisen valvonnan ja riskienhallintajärjestelmän tehokkuutta. Hallitus vahvistaa yhtiön sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan periaatteet sekä niihin liittyvät muutokset ja käsittelee yhtiön toimintaan liittyvät merkittävät riskit ja epävarmuustekijät. Hallituksen tarkastusvaliokunta käsittelee riskiraportit ja sisäisen valvonnan raportit ennen niiden esittelemistä hallitukselle. Tarkastusvaliokunta seuraa, että raporteissa esiin nostettujen merkittäviä riskejä hallitaan riittävästi ja ehdotetut kehittämistoimet toteutetaan suunnitellusti.

Toimitusjohtaja, apunaan konsernin johtoryhmä, vastaa riskienhallinnan periaatteiden laatisemisesta. Toimitusjohtajan vastaa siitä, että konsernissa toteutetaan riskienhallintaa systemaattisesti ja asianmukaisesti. Tämän lisäksi toimitusjohtajan tulee varmistaa Yhtiön riskienhallinnan kattavuus ja arvioida riskienhallinnan toteutusta. Toimitusjohtaja raportoi riskienhallinnasta hallitukselle vähintään kerran vuodessa.

Riskienhallinnan koordinaattorin vastuulla on tukea ja koordinoita riskienhallintaa. Riskienhallinnan koordinaattori vastaa konsernin riskirekisterin ylläpidosta ja sen päivityksestä sekä riskiraportoinnin kokoamisesta riskikartoitusten jälkeen. Riskienhallinnan koordinaattori raportoi konsernin hallitukselle, toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle.

Liiketoiminnot, yksiköt ja franchise-yrittäjät vastaavat oman vastuualueensa operatiivisen toiminnan riskienhallinnasta tunnistamalla ja arvioimalla oman vastuualueensa riskit sekä määrittelemällä riskeille hallintakeinot, joiden toteutumista tulee seurata systemaattisesti.

Yksittäisen työntekijän vastuulla on tunnistaa aktiivisesti riskejä omassa työssään sekä ottaa riskienhallinta systemaattisesti huomioon päätöksenteossa ja toiminnassaan. Työntekijän tulee ilmoittaa viipymättä esimiehelleen havaitsemastaan uhasta, riskistä, ongelmasta, puutteesta ja parannusehdotuksista.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet vastaavat omilla vastuualueillaan olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin liittyvien kehitystoimien ja riskienhallinnan toteutumisesta. Näistä raportoidaan vuosittain myös hallituksen tarkastusvaliokunnalle sekä henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnalle.

Strategian mukaisten kehityshankkeiden, prosessien ja liiketoiminnan tavoitteiden sekä olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin liittyvien tavoitteiden saavuttamista seurataan johtoryhmässä ja liiketoimintojen johdossa kuukausittain tai vuosikellon suunnitelman mukaisesti. Johtoryhmä raportoi oman vastuualueensa etenemisestä vuosittain hallitukselle hallituksen kokousvuosikellon mukaisesti.

### **Kestävyysseikkoihin liittyvä asiantuntemus ja osaaminen**

Eezyn hallituksen kestävyysteemoihin liittyvä asiantuntemus ja osaaminen varmistetaan säännöllisillä vuosisyklin mukaisilla vastuullisuuskatsauksilla, jotka tarjoavat hallituksen jäsenille tietoa olennaisista kestävyysliittyvistä riskeistä, vaikutuksista, mahdollisuuksista, tavoitteista sekä niiden edistymisestä yhtiön operatiivisessa toiminnassa.

Hallitus ja sen valiokunnat voivat tarvittaessa hankkia myös kolmannen osapuolen asiantuntemusta kestävyysasioissa. Useilla hallituksen jäsenillä on monen vuoden kokemus kestävään kehitykseen liittyvistä teemoista.

Hallituksen ja johtoryhmän tukena on vahvaa hyvän hallintotavan, korruption ja lahjonnan vastaisen toiminnan sekä poliittinen vuorovaikutuksen osaamista organisaation sisällä. Eezyn lakiasianosaston tueksi voidaan tarvittaessa hankkia myös kolmannen osapuolen asiantuntemusta.

Hallitus ja vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta arvioivat kyvykkyyksien johtamisen prosesseja ja osana sitä katselmoivat ydinosaamisten määrittelyt sekä osaamisen kehittämisen suunnitelmat valiokunnan vuosisuunnitelman mukaisesti. Yhtiön ydinosaamiset on määritelty strategiaan sekä olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin liittyvään analyysiin peilaten.

Eezyn strategia tähtää hyvään työelämään ja vahvaan työllisyyteen, olennaisina tekijöinä muun muassa moninaisten työn muotojen tarjoaminen, syrjäytymisen estäminen, kotoutumisen edistäminen, sekä johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Strategian edistämiseen liittyviksi ydinosaamisiksi on määritetty: Asiakkuusosaaminen, Teknologia- ja dataosaaminen, Substanssiosaaminen sekä Ihmisten ja kulttuurin johtaminen. Jokaiselle ydinosaamiselle ja näiden tavoitteelliselle kehittämiselle on määritetty johtoryhmästä omistajat.

Ihmisten ja kulttuurin johtamisen lisäksi kestävyysseikkoihin liittyvää osaamista kuuluu myös ammatillisen osaamisen kokonaisuuteen. Kestävyysliittyviä keskeisiä osaamisalueita ovat rekrytointi- ja työsuhteosaaminen, työturvallisuus- ja

työsuojeluosaaminen, monimuotoisuuden johtaminen sekä raportointiin liittyvä osaaminen. Näiden osaamisalueiden kehittämiseen on suunnitelmat sekä henkilökohtaisella tasolla niiden ihmisten osalta, joiden vastuulla nämä teemat ovat, sekä koko yhtiön tasolla esimerkiksi monimuotoisen yrityskulttuurin edistämiseen.

## **Liiketoiminnan harjoittaminen**

Eezyn hallitus edistää osakkeenomistajien ja yhtiön etua huolehtimalla muun muassa Eezyn strategisista linjauksista sekä liiketoiminnan ja Eezyn hallinnon ja toimintojen asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus käsittelee ja päättää kaikki yhtiön kannalta merkittävimmät yhtiön toimintaa koskevat asiat. Hallitus vastaa myös siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. Yhtiön hallituksella on hallituksen työjärjestyksen mukainen rooli ja tehtävät.

Yhtiön tarkastusvaliokunta keskittyy erityisesti taloudellista raportointia ja valvontaa koskevien asioiden käsittelyyn ja valmisteluun tarkastusvaliokunnan työjärjestyksen mukaisesti. Yhtiön vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta avustaa Yhtiön hallitusta sille kuuluvan ylimmän johdon nimitys-, työehto- ja palkitsemisasiossa, muun henkilöstön palkitsemiseen ja henkilöstöpolitiikassa sekä yritys- ja yhteiskuntavastuuseen liittyvissä asioissa valiokunnan työjärjestyksen mukaisesti.

Toimitusjohtaja johtaa Yhtiön päivittäistä toimintaa hallituksen antamien valtuuksien ja suuntaviivojen sekä osakeyhtiölain mukaisesti. Toimitusjohtaja informoi hallitusta Eezyn strategian, liiketoiminnan ja taloudellisen tilanteen kehittymisestä. Lisäksi toimitusjohtaja vastaa siitä, että yhtiön kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty. Johtoryhmä avustaa toimitusjohtajaa liiketoiminnan ohjauksessa ja kehittämisessä sekä koordinoi konsernin johtamista.

Eezyn hallituksen hyväksymät ja läpi organisaation sekä sidosryhmille viestitetyt eettiset ohjeet määrittelevät yrityksen liiketoimintaetiikkaa ja yrityskulttuuria, mukaan lukien korruption ja lahjonnan torjuntaa, väärinkäytösten paljastajien suojelua sekä poliittiseen vaikuttamiseen liittyvää käyttäytymistä. Eezyn edunvalvonnasta vastaa lakiasianjohtaja. Edunvalvontaa tehdään pääasiassa Paltan jäsenyyden kautta.

Maksukäytäntöjen osalta Eezyllä on määritetty sopimusten ja maksujen hyväksymisrajat sekä maksukäytännöt asiakassopimusten osalta. Yhtiön perintöosasto hallinnoi viivästyneitä maksuja yhdessä asiakasvastaavien kanssa. Pienten ja keskiuuren yritysten osalta noudatetaan samoja periaatteita kuin muidenkin kanssa. Maksuvaikeuksien osalta neuvotellaan paras mahdollinen tulos kaikkien asiakkaiden kanssa.

Toimittajasuhteita hoitaa kukin vastaavasta liiketoiminnosta, prosessista ja toiminnosta vastaava henkilö. Toimittajasopimukset tehdään lakiosaston ohjeiden mukaisesti ja lakiosaston tarkastamana. Nimenkirjoitusoikeus perustuu tavanomaisissa toimitus- ja liikesuhteissa tehtävän perusteella määräytyvän asemavaltuutuksen ja työnantajan ohjeistusten perusteella. Tilanteissa, joissa edellytetään virallista nimenkirjoitusoikeutta (mm. viranomaisilmoitukset, rahalaitossopimukset, sopimukset julkistoimijoiden kanssa) nimenkirjoitusoikeus on vain ao. Eezy-yhtiön kaupparekisteriin rekisteröidyillä ja yhtiöjärjestyksen mukaisilla yhtiön johtohenkilöillä tai hallituksen myöntämällä prokuristeilla. Lisäksi hallitus on voinut myöntää joillekin henkilöille yhtiön virallisen edustamisoikeuden. Niiden osalta, joilla on kaupparekisteriin merkitty nimenkirjoitusoikeus, noudatetaan lisäksi yhtiössä kulloinkin voimassa olevaan toiminimenkirjoituspolitiikkaa.

Hallituksen kokoonpanossa tukee olla hallituksen työjärjestyksen mukaisesti kokonaisuutena olla sen työn kannalta riittävä ja monipuolinen osaaminen sekä kokemus. Hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelussa otetaan huomioon yhtiön toiminnan asettamat vaatimukset ja yhtiön kehitysvaihe. Hallituksen jäseneksi valitaan henkilöitä, joilla on tehtävän edellyttämä pätevyys ja mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen.

Yhtiön tarkastusvaliokunnan jäsenillä on oltava valiokunnan tehtäväalueen edellyttämä pätevyys. Lisäksi vähintään yhdellä tarkastusvaliokunnan jäsenellä on oltava laskentatoimen, kirjanpidon tai tilintarkastuksen erityistä asiantuntemusta. Yhtiön vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnan jäsenillä on oltava valiokunnan tehtäväalueen edellyttämä pätevyys. Yhtiön toimitusjohtajalla tulee olla toimitusjohtajan tehtävissä vaadittava asiantuntemus ja pätevyys, jonka hallitus määrittelee yhtiön toiminnan asettamat vaatimukset. Yhtiön johtoryhmän jäsenillä tulee olla heidän tehtäväalueensa edellyttämä pätevyys.

## **GOV-2 Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat**

Hallitus ja sen tarkastusvaliokunta saavat tiedon Yhtiön olennaista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista ja niiden hallitsemiskeinojen täytäntöönpanosta sekä niiden käsittelemiseen tarkoitettujen toimintaperiaatteiden, toimien, mittareiden ja tavoitteiden tuloksista ja tehokkuudesta vähintään kerran vuodessa. Toimintaympäristön muuttuessa oleellisesti keskellä vuotta, hallitusta ja tarkastusvaliokuntaa raportoidaan uudelleen. Yhtiön toimitusjohtaja, apunaan riskienhallinnan koordinaattori, vastaavat raportoinnista.

Konsernin johtoryhmä ja liiketoimintojen johtoryhmät arvioivat niiden omaan toimintaan liittyviä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia säännöllisesti kokouksissaan.

Sisäisen valvonnan raportit toimitetaan niiden asiayhteyden mukaan tiedoksi ja käsiteltäväksi hallitukselle, hallituksen tarkastus- tai vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnalle tai toimitusjohtajalle. Yhtiön toimitusjohtaja, talousjohtaja tai lakiasianjohtaja esittelevät raportit hallitukselle tai asiaa käsittelevälle valiokunnalle oman vastuun alueensa osalta.

Raporteissa esiin nostettujen kehityskohteiden ja niiden perusteella laadittujen korjaavien- ja kehitystoimien etenemistä seurataan tarkastusvaliokunnalle tai vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnalle annettavilla raporteilla asian suuruudesta ja vakavuudesta riippuen vähintään kerran vuodessa, kunnes korjaavat ja kehitystoimet on toteutettu.

Valmis tarkastusraportti toimitetaan tarkastuskohteen johdolle sekä konsernin toimitusjohtajalle ja asian merkittävyyden mukaan tarvittaessa myös hallitukselle tai sen valiokunnille. Hallitus ja tarkastusvaliokunta sekä vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta käsittelevät kestävyysraportointiin liittyviä riskejä, niiden vaikutuksia ja mahdollisuuksia osana kunkin elimen vuosikelloa.

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet huomioidaan Yhtiön toiminnassa hallituksen hyväksymien riskienhallinnan periaatteiden mukaisesti. Yhtiön riskit on jaoteltu strategisiin, liiketaloudellisiin, operatiivisiin, taloudellisiin ja vahinkoriskeihin. Riskienhallinnan tavoitteena on varmistaa konsernin tavoitteiden saavuttaminen sekä toiminnan häiriötön jatkuvuus. Riskienhallinta on systemaattista ja jatkuvaa toimintaa, jonka avulla pyritään tunnistamaan Yhtiön riskit, arvioimaan tunnistettujen riskien realisoitumisen vaikuttavuus ja todennäköisyys sekä hallitsemaan niitä tehokkaasti.

Yhtiön riskienhallinta on osa konsernin toiminnanohjausjärjestelmää ja näin ollen olennainen osa konsernin johtamisjärjestelmää. Riskienhallinta on systemaattista, ennakoivaa sekä kokonaisvaltaista ja se kattaa koko konsernin toiminnan kattavasti huomioiden kaikki riskialueet.

Toiminnan suunnittelun ja strategiaprosessin yhteydessä tunnistetaan tavoitteiden toteutumista uhkaavat riskit sekä määritellään niiden hallintakeinot. Yhtiön riskienhallinta muodostuu riskienhallinnan tavoitetilasta, riskienhallintaprosessista sekä sen toteutuksesta, seurannasta ja raportoinnista. Riskienhallintaa kehitetään jatkuvasti osana Yhtiön toimintaa.

Yhtiö voi ottaa sellaisia tietoisia riskejä, jotka voidaan hallita ja joiden mahdollisen realisoitumisen vaikutukset ovat kohtuullisia. Riskin ottamisen tulee perustua mahdollisten vaikutusten etukäteiseen tunnistamiseen ja arviointiin, sekä hyötyjen ja haittojen tunnistamiseen ja vertailuun. Riskinotto ei saa vaarantaa konsernin tavoitteiden saavuttamista tai konsernin jatkuvuutta lyhyellä tai pitkällä aikavälillä.

Eezyn kaksoisolennaisuusanalyysi valmistui raportointikaudella 2024. Eezyn johtoryhmä, henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta sekä hallitus käsitelivät Eezyn strategiset sekä kestävyysolennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet kuluneen kauden aikana. Luettelo käsitellyistä olennaisista kestävyysvaikutuksista, -riskeistä ja -mahdollisuuksista löytyy osiosta *SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa*. Lisäksi Eezy päivitti raportointikauden aikana strategisia riskikuvauksiaan vastaamaan olennaisia kestävyysseikkoja.

## GOV-3 Kestävyysliittymän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

Eezy Oyj:n kannustin- ja palkitsemisjärjestelmät on suunniteltu tukemaan yhtiön kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamista. Palkitsemisjärjestelmät on kohdistettu hallinto-, johto- ja valvontaelinten jäsenille, ja ne noudattavat yhtiön palkitsemispolitiikkaa, joka hyväksyttiin varsinaisessa yhtiökokouksessa 9.4.2024. Palkitsemisjärjestelmien keskeiset ominaisuudet perustuvat pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen ja yhtiön kilpailukykyyn parantamiseen. Järjestelmä varmistaa, että yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteiset pitkän aikavälin edut toteutuvat, kannustaen ja sitouttaen hallintoelinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti.

Eezy Oyj:n palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle neuvoa antavasti vähintään neljän vuoden välein ja aina, kun siihen tehdään olennaisia muutoksia. Hallitus seuraa säännöllisesti Eezyn palkitsemiskäytäntöjen vastaavuutta voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan. Hallitus voi perustaa palkitsemisvaliokunnan tai muun valiokunnan, joka avustaa hallitusta tässä asiassa.

Palkitsemisesta päättää aina palkittavan tahon nimittänyt toimielin. Tämänmukaisesti hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Eezy Oyj:n yhtiökokous. Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioiden tason. Toimitusjohtajan palkitsemisesta sekä muista korvauksista ja taloudellisista eduista päättää Eezy Oyj:n hallitus yhtiökokouksessa esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Hallitus on perustanut vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnan, joka avustaa hallitusta henkilöstö- ja palkitsemisasioiden osalta. Vähintään puolet vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnan jäsenistä ovat yhtiöstä riippumattomia. Valiokunta koostuu hallituksen jäsenistä ja toimii hallituksen alaisuudessa. Palkitsemisen päätöksentekoprosessissa on huomioitu eturistiriitakysymykset. Eturistiriitojen välttämiseksi Eezyn toimitusjohtaja ei ole Yhtiön Hallituksen jäsen.

Osakkeiden, optioiden ja muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta päättää yhtiökokous tai hallitus sen valtuuttamana. Osakkeita, optioita ja muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia voidaan antaa Eezy Oyj:n toimielinten jäsenille osana palkitsemista. Tässä tilanteessa palkitsemisesta päättää aina palkittavan nimittänyt toimielin.

Toimitusjohtajalla voi olla kiinteän palkan lisäksi muuta palkitsemista. Tämä muuttuva palkitsemisen osa voi muodostua sekä lyhyen aikavälin (STI) että pitkän aikavälin (LTI) palkitsemisesta. Hallitus päättää toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen rakenteen, tavoitetason ja muuttuvalle palkitsemisen osalle asetettavat muut tärkeimmät ehdot. Lyhyen aikavälin palkkio pohjautuu yhtiön tulokseen, liikevaihtoon tai muihin vastaaviin hallituksen asettamiin tavoitteisiin.

Eezy Oyj:n hallitus on määrittänyt avainhenkilöille suunnatun osakepalkkiojärjestelmän, jonka ansaintajakson kriteerit perustuvat osakkeen kokonaistuottoon, liikevoittoprosenttiin sekä vastuullisuustekijään. Nämä kriteerit tukevat kestävä kehitykseen liittyvien tavoitteiden saavuttamista, ja järjestelmässä arvioidaan suorituksia suhteessa näihin kriteereihin. Kestävyysliittymän suorituskyvyn mittarit ovat keskeinen osa palkitsemisjärjestelmän vertailuarvoja. Ne sisältyvät osaksi osakepalkkiojärjestelmää, jossa kriteerit, kuten liikevoittoprosentti ja osakkeen kokonaistuotto, määrittävät palkkioiden suuruuden. Vastuullisuustekijä, joka liittyy yhtiön kestävyysohjelmaan, vaikuttaa palkitsemiseen ja edistää kestävyysliittymän tavoitteiden saavuttamista. Kestävyysliittymä muuttuva palkkio muodostaa osan johdon kokonaispalkkiosta ja se voi vaihdella  $\pm 10\%$  riippuen vastuullisuuskriteerin täyttymisestä. Yhtiön hallitus on päättänyt, että mittari on People Power mittari nro 42 ("Yksikössämme ei ketään syrjitä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, perusteella."). Tämä rakenne kannustaa johtoa keskittymään kestävään liiketoimintaan ja vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseen.



Yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu Eezyn 9.4.2024 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymään Toimielinten palkitsemispolitiikkaan. Yhtiön johdon palkitseminen on noudattanut päättyneellä tilikaudella Yhtiön palkitsemispolitiikkaa ilman poikkeamia. Palkitseminen edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä parantamalla Yhtiön kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuista kehitystä. Palkitsemisella varmistetaan se, että Yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteiset pitkän aikavälin edut toteutuvat ja kannustetaan, sitoutetaan ja motivoidaan asiantuntevia toimielinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti.

Yhtiön hallitus on päättänyt 17.12.2019 pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä Yhtiön avainhenkilöille. Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet Yhtiön arvon kasvattamiseksi sekä yrityskaupan jälkeisen integraation ja liiketoimintastrategian toteuttamiseksi pitkällä aikavälillä. Lisäksi järjestelmän tarkoituksena on sitouttaa henkilöt Yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen Yhtiön osakkeiden ansaintaan ja arvon kehitykseen perustuva palkkiojärjestelmä. Yhtiön hallitus vahvistaa osakepalkkiojärjestelmässä kullekin Ansaintajaksolle suoritukseen perustuvien palkkio-osakkeiden ansaintakriteerit, niille asetettavat tavoitteet, palkkio-osakkeiden enimmäismäärän ja järjestelmän piiriin kuuluvat avainhenkilöt.

Yhtiössä on voimassa osakepalkkiojärjestelmän neljäs ansaintajakso, joka kattaa kalenterivuodet 2023–2024. Sen piiriin kuului neljännen ansaintajakson alkaessa 15 henkilöä. Neljänneltä ansaintajaksolta palkkion enimmäismäärä on 256 000 Eezyn osaketta. Ansaintajakson ansaintakriteerit perustuvat 1) Yhtiön suhteelliseen liikevoittoon (EBIT-%) 31.12.2024 päättyvällä tilikaudella (40 %:n painoarvo), 2) Yhtiön osakkeen absoluuttinen kokonaistuottoon (TSR) suhteessa osakkeen arvoon vuoden 2023 ensimmäisenä kaupankäyntipäivänä (painoarvo 60 %) ja 3) hallituksen myöhemmin määrittämän Yhtiön vastuullisuusohjelmaan ja -tavoitteisiin linkittyvään vastuullisuuskriteeriin (vaikutus ansaintakriteerin yhteistoteutumaan + - 10 %).

Hallitus on laatinut toimintaansa varten kirjallisen työjärjestyksen, jossa määritellään tarkemmin sen tehtävät ja toiminta. Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja muun johdon kannustinjärjestelmät sekä yhtiön noudattamat palkitsemisen periaatteet ja päättää johtoryhmän jäsenten palkkauksen periaatteet.

Hallitus on perustanut tarkastus- ja vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnat tukemaan työtään. Vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta koostuu puheenjohtajasta ja kahdesta kolmesta (2–3) jäsenestä, jotka hallitus valitsee keskuudestaan varsinaista yhtiökokousta seuraavassa hallituksen kokouksessa.

## GOV-4 Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista

Due diligence -prosessin keskeiset osatekijät	Kohdat kestävyysraportissa
a) Due diligence -prosessin sisällyttäminen hallintoon, strategiaan ja liiketoimintamalliin	GOV-2 Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat GOV-3 Kestävytyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa
b) Vuorovaikutus vaikutusten kohteena olevien sidosryhmien kanssa kaikissa due diligence -prosessin keskeisissä vaiheissa	GOV-2: Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset IRO-1 Kuvaus olennaisista vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista S1-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa S3-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen kanssa
c) Haitallisten vaikutusten tunnistaminen ja arviointi	IRO-1 Kuvaus olennaisista vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa
d) Toimien toteuttaminen kyseisten haitallisten vaikutusten torjumiseksi	S1-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi S1-4 Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisista vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisista riskien vähentämiseksi ja olennaisista mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus S3-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat vaikutusten kohteena oleville yhteisöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi S3-4 Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuvien olennaisista riskien hallitsemiseksi ja olennaisista mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus G1-1 Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri G1-3 Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen
e) Kyseisten toimien tuloksellisuuden seuranta ja viestintä	S1-4 Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisista vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisista riskien vähentämiseksi ja olennaisista mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus S1-5 – S1-17 Mittarit ja tavoitteet

S3-4 Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus  
 S3-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet  
 G1-3 Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen  
 G1-4 Vahvistetut korruptio- tai lahjontatapaukset  
 G1-5 Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

## GOV-5 Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta

Kestävyysraportoinnin riskienhallinnassa ja sisäisessä valvonnassa noudatetaan Eezy Oyj:n konsernitason periaatteita ja ohjeita sekä voimassa oleva lainsäädännön määrittämiä toimintatapoja. Toimintaa ohjaavat myös konsernin yhteiset arvot.

Vastuullisuusraportoinnin riskien tunnistaminen perustuu Eezy Oyj:n riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan prosesseihin ja toimintatapoihin. Riskienhallintaa toteutetaan jatkuvasti ja systemaattisesti vuosittain toteutettavilla riskienkartoitustyöpajoilla. Riskienhallinnan tavoitteena on tunnistaa kestävyysraportointiin liittyvät riskit, arvioida niiden merkitys sekä hallita ja seurata niitä. Jokainen toiminto vastaa omalta osaltaan tunnistettujen riskien hallinnasta. Toimintaa tukee sisäisen valvonnan toiminto, jonka puitteissa voidaan tarkastella perusteellisemmin tarkastusvaliokunnan päättämää vastuullisuusraportoinnin tai muun yhtiön toiminnan kannalta keskeisen tarkastuskohteen tilaa ja kehitystarpeita.

Vastuullisuusraportointia hoidetaan keskitetystä konsernin viestintätoiminnosta käsin, ja raportin luomiseen osallistuu standardin mukaisten osioiden asiantuntijat esimerkiksi talous-, hr- ja lakitoiminnosta.

Vastuullisuusraportoinnissa tunnistettuja riskejä ovat muun muassa datan eheys ja oikeellisuus sekä oikea-aikaisuus. Eezy-konserni koostuu useasta liiketoiminnasta, ja oma työvoima käsittää sekä konsernin palveluksessa olevat toimihenkilöt että vuokrahenkilöstön. Näitä ryhmiä koskevat tiedot ovat viidessä eri järjestelmässä. Vuoden 2024 osalta datan hajanaisuutta lisää se, että Eezy Henkilöstöpalveluissa on kesken toiminnanohjausjärjestelmähänke, joka luo datapisteitä vuokrahenkilöstön osalta kahteen eri järjestelmään. Nämä riskit lieventyvät, kun toiminnanohjausjärjestelmä otetaan laajasti käyttöön 2024 aikana, jolloin valtaosa tietopisteistä on yhdessä järjestelmässä vuoden 2025 osalta. Vuoden 2024 osalta tätä raportointirisä on hallittu ja lievennetty työstämällä eri järjestelmien raportteja dedikoidussa, tiiviissä työryhmässä, samalla korjaten mahdollisia hajanaisuuksia.

Yhtiön vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnalle raportoidaan säännöllisesti vastuullisuusraportoinnin etenemisestä. Tarkastusvaliokunta käsittelee CSRD-raportin osana Eezy:n konsernitilinpäätöstä.

## SBM-1 Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Eezy vastaa kattavalla palveluvalikoimallaan suomalaisen työelämän muuttuviin tarpeisiin ja monipuolisen tarjoaman lisäksi maanlaajuinen palveluverkosto mahdollistaa toimimisen kokonaisvaltaisena kumppanina niin asiakkaille kuin yksilöille. Eezy toimii Suomessa, ja sen asiakkaita ovat niin yritykset, julkinen sektori kuin yksityishenkilöt. Eezy:n missio on rakentaa hyvää työelämää, ja visio se, että työ on iloinen asia. Konsernin liiketoimintaa johdetaan ja seurataan yhtenä kokonaisuutena ja näin ollen konsernilla on vain yksi toimintasegmentti. Liikevaihto raportoidaan jaoteltuna kahteen palvelualueeseen: Henkilöstöpalvelut ja Asiantuntijapalvelut. Henkilöstöpalveluiden liikevaihto sisältää sekä konsernin oman henkilöstövuokrauksen että franchise-tuotot. Asiantuntijapalveluiden liikevaihto sisältää asiantuntijapalvelut sekä Kevyrittäjät.

Liikevaihdon jaottelu palvelualoittain:

Miljoonaa euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Henkilöstöpalvelut	145,5	188,3
Asiantuntijapalvelut	29,0	31,0
Yhteiset toiminnot ja eliminoinnit	-0,5	-0,3
<b>Liikevaihto yhteensä</b>	<b>174,1</b>	<b>219,0</b>

Eezy Oyj:n hallitus on hyväksynyt 15.2.2024 yhtiön päivitetyn strategian ja pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet vuosille 2024–2028. Uuden strategian myötä Eezy keskittyy asiakkaidensa henkilöstöön, johtamiseen ja yrityskulttuurimuotoiluun liittyviin palveluihin ja pitkän aikavälin tavoitteet strategiakaudelle tähtäävät kannattavaan kasvuun.

Henkilöstöpalvelut-liiketoiminta tarjoaa henkilöstövuokrauksen ja rekrytoinnin palveluita asiakkaille ja työntekijöille. Henkilöstövuokrauksessa tarjotaan työvoiman välitystä yritysasiakkaille, jolloin työntekijä on työsuhteessa Eezyyn ja suorittaa sovitun ajanjakson ajan työtehtäviä asiakasyrityksessä. Eezy tarjoaa henkilöstöpalveluita sekä omien yksiköiden että franchise-yrittäjien kautta.

Asiantuntijapalvelut-liiketoiminta tarjoaa yritysten henkilöstön tutkimus-, koulutus- ja kehittämisspalveluita, liikkeenjohdon konsultointi- sekä rekrytointipalveluita (suorahaut, soveltuvuusarviointi ja uudelleensijoitus). Lisäksi yksiköön sijoittuvat

lukiolaisten ja opiskelijoiden valmennuskurssipalvelut sekä työllisyyspalvelut koulutus-, valmennus-, kotouttamis-, ohjaus- ja kuntoutuspalveluiden muodossa. Eezyn kevytyrittäjäpalveluiden avulla yksityishenkilö voi puolestaan toimia itsenäisesti yrittäjänä perustamatta omaa yritystä laskuttamalla asiakkaitaan Eezyn palvelun kautta.

Henkilöstöpalveluiden osalta Eezy hakee henkilöstövuokrauksen markkinaa nopeampaa liikevaihdon kasvua. Asiantuntijapalvelut-liiketoiminta-alueen osalta tavoitteena on liikevaihdon kaksinkertaistaminen vuoden 2023 tasosta strategiakauden loppuun mennessä.

Eezyn tavoitteena on parantaa kannattavuuttaan merkittävästi ja saavuttaa 8 %:n liikevoittomarginaali strategiakauden loppuun mennessä. Kannattavuuden parantaminen perustuu liikevaihdon kasvun tuomaan skaalaetuuksiin, tuottavuuden nostamiseen teknologiaa ja tekoälyä hyödyntämällä sekä tehokkuuden parantamiseen palveluiden voimakkaammalla tuotteistamisella.

Eezyn toimihenkilöitä oli vuonna 2024 452 sekä vuokratyöntekijöitä oli keskimäärin 2 499 henkilötyövuosina laskettuna. Palkkaa maksoimme 16 698 (Q4-2024) työntekijälle. Eezyn työntekijät levittäytyvät maantieteellisesti ympäri Suomen valtakunnallisen toimipisteverkostomme ansiosta.

## Vastuullisuusohjelma

Eezyn tavoitteena on rakentaa Suomeen kestävämpää työelämää. Yhtiö kehittää hyvinvoivempia, yhdenvertaisempia ja monimuotoisempia työyhteisöjä sekä työnteon muotoja. Konsernin vastuullisuusohjelma *Hyvää työtä, Suomi!* on jaettu kahteen päätteeseen:

### *Hyvää työtä kaikille, tavoitteena:*

- Olemme merkittävä suomalainen työllistäjä.
- Tarjoamme kaikille mahdollisuuksia työllistymiseen ja urasiirtoihin - niin nuorille, eläkeläisille, maahanmuuttajille, kevytyrittäjille, keikkatyöläisille ja vakituisesti työskenteleville.
- Autamme työllistymisessä kouluttamalla työelämävalmiuksia esimerkiksi vaikeasti työllistyville, uraa vaihtaville ja maahanmuuttajille.
- Rekrytoimme ja työllistämme aina vastuullisesti ja yhdenvertaisesti.
- Olemme monimuotoinen ja yhdenvertainen työnantaja.

### *Hyvinvoivat työyhteisöt, tavoitteena:*

- Rakennamme hyvää ja kestävää työelämää Suomeen.
- Kehitämme hyvinvoivia, yhdenvertaisia ja monimuotoisia työyhteisöjä.
- Käytämme dataa ja tekoälyä vastuullisesti.
- Olemme merkittävä veron- ja eläkemaksujen maksaja.
- Huolehdimme ympäristövastuustamme.
- Toimimme eettisten ohjeidemme mukaisesti.
- Suojaamme työntekijöidemme turvallisuutta.

Suomen laajimpana työelämän asiantuntijatalona Eezyllä on suuri yhteiskunnallinen vaikuttavuus, sekä oman toiminnan että asiakasyritysten ja muiden sidosryhmien kautta.

Eezy tarjoaa mahdollisuuksia työllistymiseen ja urasiirtoihin kaikille – niin nuorille, eläkeläisille, maahanmuuttajille, kevytyrittäjille, keikkatyöläisille ja vakituisesti työskenteleville. Yritys myös auttaa työllistymisessä ja ehkäisee syrjäytymistä muun muassa kouluttamalla työelämävalmiuksia esimerkiksi vaikeasti työllistyville, uraa vaihtaville ja maahanmuuttajille. Kasvava yksityinen sektori, korkea työllisyys ja työvoimapulan ratkaiseminen ovat elinehtoja hyvinvointiyhteiskunnallemme. Eezy auttaa asiakkaitaan menestymään liiketoiminnassaan rekrytoimalla osaavia työntekijöitä joustavasti, tutkimalla ja kehittämällä henkilöstökokemusta ja johtamista sekä muotoilemalla strategiaa tukevia yritys-kulttuureja.

Henkilöstöpalvelut-liiketoiminnan keskeisiä kestävyysliittymiä tavoitteita ovat:

- Vastuullinen, syrjimätön ja yhdenvertainen rekrytointi
- Hyvä työturvallisuus
- Osaamisen kehittäminen ja perehdyttäminen

Asiantuntijapalvelut-liiketoiminnan keskeisiä kestävyysliittymiä tavoitteita ovat:

- edistää monimuotoisuutta, tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta sekä osallisuuden kokemusta Eezyn ja sen asiakkaiden työyhteisöissä
- edistää hyvää henkilöstökokemusta, johtamista sekä yritys-kulttuureja

Vuoteen 2028 ulottuvassa strategiassa määritellyistä kasvun lähteistä kestävyysseikkoihin liittyvät ja vaikuttavat erityisesti teknologian ja tekoälyn käyttö, ulkomaisen työvoiman skaalaus, sototoimialaan laajentuminen sekä mahdollisten yrityskauppojen toteutus. Kilpailuedun lähteiksi on tunnistettu parhaat osaajat, ketterin palvelu ja asiakasymmärrys. Eezyn strategiassa on tunnistettu myös trendejä, jotka tukevat yhtiön liiketoiminnan kehittymistä strategiakaudella: työvoimapula ja kohtaantohaaste, laaja työllisyyden tarve suomalaisessa yhteiskunnassa, teknologian ja tekoälyn luomat mahdollisuudet sekä työelämän murros mm. henkilöstökokemuksen, johtajuuden sekä erilaisten työmuotojen osalta. Eezy tunnistaa vuosittain liiketoimintaan, strategian toteutukseen sekä kestävyysliittymiä riskit osana riskienhallintaprosessia. Eezyllä on strategisia hankkeita tai kasvun lähteitä, jotka liittyvät kestävyysliittymiin ja kestävyysraportointiin. Näitä ovat uuden tekoälyavusteisen teknologian käyttöönotto Henkilöstöpalvelut-liiketoiminnassa ja kansainvälisen työvoiman rekrytoinnin kasvattaminen.

## Eezyn arvoketjun pääpiirteet

Eezyn liiketoiminta koostu erilaisista työelämänpalveluista, esimerkiksi henkilöstövuokrauksesta, työllisyyspalveluista, tutkimuksista, rekrytointipalveluista, johtamisen ja henkilöstökokemuksen kehittämisestä sekä kevytyrittäjyyspalvelusta. Arvoketju on määritelty koko Eezy-konsernin näkökulmasta kaikki liiketoiminnot huomioiden.

Eezyn arvoketjun alkupäätä kuvaavat palvelupainotteiset hankinnat sisältäen pienessä määrin mm. henkilöstölle tehtäviä valmennuksia, koulutuksia, alihankintana tehtävää henkilöstövuokrausta, sekä markkinointi- ja hallintopalveluita. Muita hankintoja ovat ICT-laitteet ja -ohjelmistot sekä toimitila- ja ajoneuvokulut. Eezyn hankintoja ohjaavat Eezyn eettiset ohjeet sekä muut työ-, prosessi- ja sopimusohjeet esimerkiksi maksukäytännöistä ja liikesalaisuuksista.

Eezyn ja sen käyttämien yhteistyökumppanien oikeudet ja velvoitteet on määritelty palvelun hankintaa koskevissa sopimuksissa. Sopimusten laadintaperiaatteita, yhteistyökumppaneiden valintaa ja asiakassopimuksen sisältöä ohjaavat muun muassa Eezyn eettiset ohjeet, sisäiset toimintamallit ja arvot. Lisäksi Eezy noudattaa kumppanien valinnassa Eezyn lähipiiriperiaatteita, jotka säätelevät yhteistyötä Eezyn lähipiiriläisten kanssa. Eezy määrittelee lähipiiriin kuuluvat henkilöt IAS24-standardin mukaisesti. Kansainvälisen työvoiman maahantunnissa yhteistyökumppanin vastuullinen toiminta varmistetaan käyttämällä yhteistyökumppaneina vain Eezyn auditoimia tahoja.

Eezyn omat toiminnot keskittyvät laajaan työllistämiseen valtakunnallisen toimipisteverkoston kautta sekä laaja-alaisten työelämänpalveluiden tuottamiseen. Eezy on merkittävä työllistäjä – konserni franchise-keijuineen maksoi palkkaa 22 000 henkilölle vuonna 2024. Eezy-konsernin toimihenkilöitä oli 452 vuonna 2024 ja vuokratyöntekijöitä keskimäärin 2 499 henkilötyövuosina laskettuna. Eezy tarjoaa monimuotoisia mahdollisuuksia työllistymiseen ja urasiirtoihin – niin nuorille, eläkeläisille, maahanmuuttajille, kevytyrittäjille, keikkatyöläisille kuin vakituisesti työskentelevillekin. Vuonna 2024 konserni franchise-keijuineen työllisti kaikkiaan noin 13 000 alle 30-vuotiasta ja 1 800 yli 55-vuotiasta.

Arvoketjun loppupäässä ovat Eezyn palveluiden asiakkaat eli loppukäyttäjät sekä sijoittajat ja yhteiskunta. Eezy tuottaa palveluita pääosin yritysasiakkaille (henkilöstövuokraus, työllisyyspalvelut, rekrytointipalvelut, johtamisen, henkilöstökokemuksen ja yrityskulttuurin kehittäminen), mutta myös kuluttaja-asiakkaille (valmennuskurssit, kevytyrittäjäpalvelut, erilaiset työllistymisen palvelut). Eezy tekee asiakkailleen vuosittain noin 1000 johtamisen ja henkilöstökokemuksen kehitysprojektia, 2600 henkilöarviointia sekä rekrytoi tuhansia työntekijöitä. Vuonna 2024 Eezy Työllisyyspalvelut-yksikössä koulutettiin noin 8000 henkilöä, joista noin 40 % työllistyi avoimille työmarkkinoille tai aloitti koulutuksen. Eezy tekee yhteistyötä ammattiliittojen, julkishallinnon sekä oppilaitosten kanssa parantaakseen suomalaisten työelämäkokemusta sekä mahdollisuuksia työllistyä.

Maksamme veromme Suomeen, ja olemme sitoutuneet vastuulliseen veroasioiden hallintaan säännösten ja lakien mukaisesti. Vuonna 2024 Eezyn verojalanjälki oli 105 miljoonaa euroa. Eezy ei maksanut osinkoa osakkeenomistajilleen vuonna 2024 (vuoden 2023 tuloksesta).

Eezyn arvoketjun ja siihen liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien osalta on huomioitava se, että henkilöstövuokrauksessa Eezy toimittaa vuokratyöntekijöitä käyttäjäyrityksen käyttöön työläinsäädännön mukaisesti. Vuokratyösuhteessa Eezy toimii vuokratyöntekijän työnantajana vastaten työnantajavelvoitteista. Kyseessä on työsuhde. Käyttäjäyrityksellä on vuokratyöntekijän työn välittömään tekemiseen ja valvontaan liittyvä toimivalta. Eezyn ja asiakasyrityksen välinen suhde on puolestaan kahden yrityksen välinen sopimussuhde, jonka osapuolten oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät asiakassopimuksen ja alan yleisten sopimusehtojen (HELA YSE 2023) perusteella. Työturvallisuudessa vuokratyöntekijästä vastaa Työturvallisuuslain säädännön mukaan ensisijassa käyttäjäyritys ja toissijaisesti Eezy.

Eezy ei saa tuloja fossiilisista polttoaineista, kemikaalien tuotannosta, kiistanalaisista aseista tai tupakan viljelystä ja tuotannosta.

## SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset

Eezy on tunnistanut strategia-, riskienhallinta- ja kaksoisolennaisuusprosesseissaan sekä sidosryhmäanalyysissään useita Eezyille keskeisiä sidosryhmiä. Eezyn keskeisiä sidosryhmiä ovat:

- Työntekijät
- Asiakkaat
- Sijoittajat
- Tavarantoimittajat ja palveluntoimittajat
- Rahoittajat
- (Toimiala)järjestöt
- Media
- Viranomaiset
- Oppilaitokset

Oheisessa taulukossa on kuvattu keskeisten sidosryhmien kanssa käytyä vuorovaikutusta, sidosryhmien odotuksia ja niihin vastaamista.

Eezyn keskeiset sidosryhmät	Vuorovaikutuksen keinot, laajuus ja tiheys	Sidosryhmän odotukset ja vuorovaikutuksen tarkoitus	Sidosryhmän odotuksiin vastaaminen
Asiakkaat	Henkilökohtaiset tapaamiset ja muu vuorovaikutus (päivittäin) Markkinoinnin keinot (uutiskirjeet, sisältömarkkinointi,	Palvelutarpeisiin vastaaminen esimerkiksi toimitusvarmuus, projektien oikea-aikainen ja laadullinen	Toimitusvarmuuden parantaminen Vastuulliset toimintatavat Hyvä maine

	sosiaalinen media) (viikoittain) Tapahtumat (kuukausittain) Asiakaskyselyt ja - tutkimukset (vuosittain)	toteutus, rekrytointien onnistuminen Vastuulliset ja luotettavat toimintatavat Hyvä hinta-laatusuhde	
<b>Työntekijät (nykyiset, tulevat, jo lopettaneet)</b>	Henkilöstötyytyväisyyskyselyt (vuosittain) Henkilöstöinfot (kuukausittain toimihenkilöstölle) Luottamusvaltuutetut Kehityskeskustelut ja 1–1-keskustelut (kuukausittain ja vuosittain, toimihenkilöt) Rekrytoinnit Työnantajakuvatutkimukset (vuosittain tai joka 2. vuosi) Whistleblow-ilmoituskanava Koulutukset, perehdytykset, osaamisen kehittäminen (kuukausittain) Häirintäyhteyshenkilöt	Työssä viihtyminen, hyvinvointi ja jaksaminen Työturvallisuus Työssä oppiminen ja kehittyminen Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvoiset mahdollisuudet Hyvä johtaminen ja yrityskulttuuri Reilu palkitseminen Työn merkityksellisyys	Esihenkilötyö Yrityskulttuurin määrätietoinen johtaminen ja arvojen mukaan toimiminen Henkilöstötutkimukset Eettiset ohjeet ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikka Vastuullinen rekrytointi Työturvallisuusohjeistukset Työterveydenhuolto Palkitsemispolitiikka ja -ohjeet Toimenkuvaluokitukset Henkilöstöstrategia Esihenkilöroolin kuvaus
<b>Sijoittajat</b>	Taloudellinen raportointi (kvartaaleittain) Hallitustyöskentely (kuukausittain) Sijoittajatapaamiset (kvartaaleittain) Verkkosivustot Sijoittajatutkimukset (n. joka 2. vuosi)	Omistaja-arvon kehittyminen Kestävä taloudellinen toiminta, tulos ja tase Riskien hallinta ml. Kestävyysriskit Läpinäkyvä ja oikea-aikainen tieto yhtiön kehitymisestä	Hyvä hallinto Oikea-aikainen, läpinäkyvä ja ymmärrettävä raportointi ja viestintä Yhtiön johtaminen strategian mukaisesti kohti pitkän aikavälin taloudellisia tavoitteita
<b>Tavaran- ja palveluntoimittajat</b>	Neuvottelut, tapaamiset, vuorovaikutus (vuosittain) Viestintä Eezyn toimintatavoista Sopimukset, laskutusohjeet Auditoinnit vuosittain)	Pitkäaikainen ja reilu kumppanuus Selkeät sopimusehdot Yhteistyön jatkuva kehittäminen	Eettiset ohjeet Sopimusohjeet Selkeät laskutusohjeet
<b>Rahoittajat</b>	Taloudellinen raportointi (kvartaaleittain) Rahoittajatapaamiset ja -neuvottelut (kvartaaleittain)	Kestävä taloudellinen toiminta, tulos ja tase Riskien hallinta ml. Kestävyysriskit	Hyvä hallinto Oikea-aikainen, läpinäkyvä ja ymmärrettävä raportointi ja viestintä Yhtiön johtaminen strategian mukaisesti kohti pitkän aikavälin taloudellisia tavoitteita
<b>(Toimiala)järjestöt</b>	Jäsenyydet toimialajärjestöissä (n. kvartaaleittain) Vuoropuhelu tapaamisten ja kirjallisen viestinnän muodossa	Yhteisten tavoitteiden määrittäminen ja niiden edistäminen Ihmisoikeuksien kunnioittaminen Työolosuhteet, työterveys ja turvallisuus	Edunvalvonta- ja yhteistyöprosessit Mediatyö ja muu viestintä
<b>Media</b>	Lehdistötiedotteet ja muu kirjallinen viestintä (kuukausittain) Lehdistötapaamiset (kuukausittain) Vastaaminen kysymyksiin ja tiedusteluihin	Yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja keskustelut työelämään, työllisyyteen, monimuotoisiin tapoihin tehdä töitä ja hyvään työelämäkokemukseen liittyen	Johdonmukainen ja avoin viestintä Asiantuntijat ja viestintähenkilöt saatavilla Hyvät lehdistömateriaalit (tutkimukset, kuvat, datat, näkemykset)
<b>Viranomaiset</b>	Taloudellinen ja kestävyysraportointi (kvartaaleittain) Tietosuojaproessit	Lakien ja säännösten mukainen toiminta	Raportointi Sijoittajaviestintä Yhteydenpito ja vuorovaikutus
<b>Oppilaitokset</b>	Oppilaitosyhteistyö (vuosittain/kvartaaleittain) Ainejärjestöyhteistyö	Nuoren kohderyhmän hyvä työelämäkokemus ja hyvät työelämävalmiudet	Yhteistyö ja osallistuminen hankkeisiin Vierailut Eezyllä Puheenvuorot Opinnäytetyöt

Sidosryhmien edut ja näkemykset on otettu huomioon yhtiön strategia- ja liiketoiminnan suunnitteluprosesseissa esimerkiksi asiakas- ja työntekijätutkimusten ja jatkuvan vuorovaikutuksen kautta. Strategiakaudella huomioitavia tekijöitä ovat mm. lainsäädännön muutokset, muutokset työvoiman saatavuudessa ja veto- ja pitovoimassa sekä kansainvälisen työvoiman saatavuudessa. Eezyn hallitus katselmoi vuosittain Eezyn liiketoimintaan liittyvät riskit, mahdollisuudet, vaikutukset sekä

toimintaympäristön muutokset sekä kunkin liiketoiminnan ja funktion avainmittarit, joiden osana käsitellään esimerkiksi asiakas- ja henkilöstötyytyväisyys sekä brändin ja maineen kehittyminen.

Oman työvoiman edut, näkemykset ja oikeudet ovat keskeinen osa Eezyn liiketoiminnan menestyksen ajureita. Esimerkiksi työvoimapula ja kohtaantohaaste vaikuttavat sekä Eezyn palveluiden kysyntään, että yhtiön kykyyn tuottaa laadukkaita ja asiakkaiden vaatimuksiin vastaavia palveluita. Eezyn tärkeimpiä kilpailuetuja on se, että yhtiön palveluksessa – sekä omina konsernin toimihenkilöinä että vuokratyöntekijöinä – ovat parhaat osaajat. Eezyn tulee olla preferoitu ja pidetty työpaikka. Tämä vaatii sen, että yhtiö ymmärtää työntekijöidensä motiiveja, tarjoaa oikeanlaista työtä oikeaan aikaan, huolehtii perehdytyksestä, työturvallisuudesta ja -hyvinvoinnista sekä työntekijöiden kehittymismahdollisuuksista. Varmistamme työntekijöiden näkemysten, etujen ja oikeuksien toteutumisen strategiassamme ja liiketoimintamalleissamme esimerkiksi henkilöstötutkimuksien tuloksiin perustuvilla kehitysohjelmilla, hyvillä perehdytysohjelmilla, rekrytoivien henkilöiden kouluksilla liittyen yhdenvertaisuuteen, syrjimättömyyteen ja tasa-arvoon, työterveyspalveluilla ja vastuullisen, yhtiön strategiaa toteuttavan yritys-kulttuurin ja johtamisen kehittämällä.

Suomalainen yhteiskunta ja Eezyn vaikutusten kohteena olevat yhteisöt ovat vahvasti yhteydessä Eezyn liiketoimintamalliin ja strategiaan. Eezyn mission keskiössä on luoda kasvaa ja hyvinvointia Suomelle ja työtä kaikille. Lisäksi Eezy on tunnistanut, että työvoimapulan, kohtaantohaasteen ja laajan työllisyyden tarpeen megatrendit tukevat kaikki osaltaan Eezyn liiketoimintaa. Vaikka osana kaksoisolennaisuusarviointia Eezy tunnisti vain myönteisiä vaikutuksia liittyen vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin, vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen näkemyksiä, intressejä ja oikeuksia huomioidaan Eezyn strategiassa ja liiketoiminnassa laajasti. Eezy kuuntelee vaikutusten kohteena olevia yhteisöjä, heidän näkemyksiään ja intressejään säännöllisesti esimerkiksi henkilökohtaisissa tapaamisissa, asiakas- ja sidosryhmätapahtumissa sekä asiakas- ja sidosryhmätutkimuksissa.

### **SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa**

Kaksoisolennaisuusarvioinnin tuloksena tunnistetut Eezyn olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet liittyvät Eezyn omaan työvoimaan (S1), yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen (S3), sekä liiketoiminnan harjoittamiseen (G1). Kaikki vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet liittyvät ihmisiin, keskittyvät maantieteellisesti Suomeen Eezyn toiminta-alueelle ja vaikuttavat ennen kaikkea panoksista muuttuviin henkilöstökustannuksiin ja tuotoksista liikevaihtoon. Kaksoisolennaisuusarvioinnissa on otettu huomioon Eezyn maantieteellinen kattavuus, toimitilat, panokset, tuotokset, jakelukanavat ja omaisuuserät.

Oman työvoiman osalta Eezyn keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet liittyvät ennen kaikkea työntekijöiden työoloihin, -ehtoihin, -terveyteen, -turvallisuuteen ja -hyvinvointiin. Olennaista on myös työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun varmistaminen sekä tasavertaisten koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien turvaaminen, palvelulaadun ylläpitäminen. Monimuotoisuuden, inklusiivisuuden, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden varmistaminen on olennaista sekä työpaikalla että rekrytoinneissa. Henkilötietojen sääntelyn mukainen säilyttäminen, tietoturvasta huolehtiminen sekä tekoälyn vastuullinen käyttö ovat Eezylle olennaisia aiheita mahdollisten vaikutusten perusteella, sillä Eezy käsittelee ja hallinnoi toiminnassaan paljon sensitiivisiä henkilötietoja.

Eezyn toiminnalla on merkittäviä vaikutuksia yhteiskuntaamme. Muun muassa työvoimapulan ja kohtaanto-ongelman helpottaminen, työelämän laadun parantaminen, syrjäytymisen ehkäisy, yhteiskuntarauhan edistäminen ja kotoutumisen tukeminen ovat kaikki erittäin olennaisia positiivisia vaikutuksia, jotka syntyvät Eezyn palveluista ja ydinliiketoiminnasta.

Liiketoiminnan harjoittamisen osalta eettiset ohjeet, joista ilmenee Eezyn arvot ja toimintatavat, on tärkeä osa Eezyn yrityskulttuuria ja eettistä toimintaa, jota vaaditaan myös Eezyn kumppaneilta ja muilta sidosryhmien edustajilta. Korruption ja lahjonnan torjunta on olennaista mahdollisten väärinkäytösten vaikutusten mittakaavan perusteella. Poliittisen vuorovaikutuksen osalta vaikuttamistoiminta ja edunvalvonta näyttäytyvät sekä myönteisenä vaikutuksena että mahdollisuutena Eezyn liiketoiminnalle. Eezyn aktiivinen ja vastuullinen vaikuttamistyö voi parhaimmillaan mahdollistaa paremman työelämän kaikille osapuolille.

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden kuvaukset ja lisätiedot löytyvät osioiden S1, S3 ja G1 alusta. Kaikki tunnistetut olennaiset vaikutukset ovat keskeinen osa Eezyn strategiaa ja liiketoimintamallia ja peräisin Eezyn omasta toiminnasta, eli Eezy on osallisena olennaisissa vaikutuksissa toimintansa kautta. Eezyn liiketoiminnan luonteen takia vaikutuksia arvioitiin ensisijaisesti lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä.

Eezyn strategia luotiin ja julkaistiin ennen kaksoisolennaisuusanalyysin tuloksia, mutta Eezyn olennaiset aiheet ovat keskeisessä osassa ja hyvin edustettuina strategiassa. Eezyn strategia tai liiketoimintamalli eivät vaadi muutoksia olennaisten riskien, vaikutusten tai mahdollisuuksien perusteella.

Eezy kehittää jatkuvasti ja määrätietoisesti omia liiketoimintojaan ja prosessejaan olennaisten riskien, mahdollisuuksien ja vaikutusten suhteen, jotta yhtiö aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia voitaisiin mitigoida ja lieventää, riskejä ehkäistä, myönteisiä vaikutuksia vahvistaa ja mahdollisuuksiin tarttua. Esimerkkejä näistä ovat työnantajamielikuvan kehittäminen työvoiman houkuttelun ja pitovoiman takaamiseksi, kuormitustekijöiden vähentäminen kattavilla työterveyden palveluilla, hyvät perehdytys- ja koulutusohjelmat, työturvallisuuden jatkuva kehittäminen sekä hyvien ja eettisten periaatteiden noudattaminen ja varmistaminen liiketoiminnassa.

## Eezyn olennaisten riskien ja mahdollisuuksien taloudelliset vaikutukset liittyvät

Liikevaihdon kehittymiseen:

- Talouden laskusuhdanteissa on mahdollista, että yhtiöt käyttävät vähemmän vuokratyövoimaa ja muita Eezyn tarjoamia henkilöstöpalveluja. Noususuhdanteessa taas vuokratyövoiman ja rekrytointien tarve on voimakkaassa nousussa.
- Työvoiman heikko saatavuus (työvoimapula, kohtaantohaaste, tai ulkomaisen työvoiman saatavuus) voi vaikuttaa kielteisesti tai positiivisesti liikevaihdon kehittymiseen. Tarve vuokrahenkilöstölle ja rekrytoinneille kasvaa työvoimapulan aikana, mutta toisaalta toimitusvarmuus ja tätä kautta laskutus kärsii.
- Henkilöstön osaamisen puutteet voivat vaikuttaa negatiivisesti liikevaihdon kehittymiseen, jos osaamisvajeen takia esimerkiksi toimitusvarmuus tai asiakaslojaliteetti laskevat.

Kannattavuuteen:

- Mahdolliset tapaturmat ja sairaspotilaisten kustannukset ovat riski yhtiön kannattavuudelle erityisesti henkilöstövuokrauksen rakentamisen, teollisuuden ja logistiikan toimialoilla. Tätä riskiä pienennetään mm. perehdytyksellä. Eezyn tarjoamalla kattavilla työterveyspalveluilla voidaan ennaltaehkäistä työperäisiä sairauksia ja henkistä kuormitusta.
- Henkilöstön sitoutuminen on riski ja mahdollisuus yhtiön kannattavuudelle. Jos henkilöstö ja vuokratyöntekijät ovat sitoutuneita yhtiöön, niin työvoiman hankinnan sekä vaihtuvuuden kustannus laskee. Hyvien työolojen ja -ehtojen sekä vastuullisten toimintatapojen varmistaminen asiakasyrityksissä pienennetään tätä riskiä

Olennaisiin riskeihin ja mahdollisuuksiin liittyvät taloudellisten vaikutusten on arvioitu tapahtuvan lyhyellä tai keskipitkällä aikavälillä. Pitkän aikavälin kestävyysriskeihin tai -mahdollisuuksiin liittyviä olennaisia taloudellisia vaikutuksia ei ole tunnistettu.

Eezyn strategia ja liiketoimintamalli on resilientti olennaisten kestävyysvaikutusten, -riskien ja -mahdollisuuksien suhteen, koska niistä merkittävä osa on Yhtiön omassa vaikutusvallassa, ja Yhtiö voi vaikuttaa mm. riskien mitigointiin itse.

Eezy ei ole aikaisemmin raportoinut kestävyteen liittyvistä vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista.

## IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

Kestävyysvaikutuksia, -riskejä ja -mahdollisuuksia tarkastellaan osana Eezyn riskienhallintaprosessia. Eezyllä ei ole erillistä due diligence -prosessia. Kestävyysriskit ja vaikutukset arvioidaan vuosittain järjestettävässä konsernijohtoryhmän strategisten ja kestävyysriskien työpajassa, johon skenaariot päivitetään vuosittain. Tärkeimmille tunnistetuille riskeille laaditaan hallintakeinot aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen. Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet käsitellään henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnassa ja tarkastusvaliokunnassa ja esitellään sen jälkeen konsernin hallitukselle.

Tarkastusvaliokunta käsittelee CSRD-raportointiin liittyvät asiat sekä riskienhallinta- ja kaksoisolennaisuusanalyysin ja valmistelee ne hallituksen käsiteltäväksi työjärjestyksensä mukaisesti. Vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta käsittelee muut vastuullisuuteen liittyvät asiat ja valmistelee ne hallitukselle työjärjestyksensä mukaisesti. Hallitus käsittelee ja hyväksyy CSRD-raportin liitettäväksi osaksi tilinpäätösaineistoa sekä hyväksyy vuosittain laadittavan kestävyys- ja riskienhallinta-analyysin tulokset.

Riskejä tarkastellaan sekä strategisella että liiketoimintojen tasolla. Strategiset riskit priorisoidaan ennen liiketoiminnallisia riskejä. Riskiluokkien sisällä eri riskien priorisointi tapahtuu riskin vaikutuksen ja todennäköisyyden yhteisvaikutuksen perusteella saadun riskin merkittävyyden perusteella. Mitä suurempi riskin merkittävyys on, sitä korkeammalle se priorisoidaan. TOP 4 riskeille laaditaan erillinen toimintasuunnitelma riskin vaikutusten vähentämiseksi ja sen ennaltaehkäisemiseksi aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen.

### Kaksoisolennaisuusanalyysi

Eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) vaatima olennaisten kestävyysvaikutusten, -riskien ja -mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessi suoritettiin Eezyllä alkuvuodesta 2024. Projektin menetelmänä toimi yhdistelmä sekä julkisiin että sisäisiin lähteisiin perustuvaa analyysia, Eezyn asiantuntijoiden toteuttamaa olennaisuusarviointia sekä työryhmätapaamisia. Arviointi esiteltiin Eezyn johtoryhmälle ja se validoi Eezyllä määritellyt olennaiset aiheet. Lopuksi Eezyn henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta hyväksyi arvioinnin tulokset ja esitti tämän hallitukselle, joka hyväksyi sen.

### Kontekstin ymmärtäminen

Tausta-analyysin avulla kerrytettiin ymmärrystä Eezyn kontekstista ja lähtökohdista kaksoisolennaisuusanalyysille. Eezy on jo aiemmin tunnistanut sekä liiketoimintamalliin että strategiaan kytkeytyviä kestävyysaiheita huomioiden tässä myös sidosryhmänäkemykset. Löydöksiä täydennettiin prosessin tausta-analyysivaiheessa vakiintuneiden, tieteeseen pohjautuvien sektorikohtaisten kestävyysstandardien aiheusositusten perusteella sekä verrokkiyritysten kestävyystietojen läpikäynnin avulla.

### Kestävyysseikkoihin liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen

Kontekstianalyysissa tunnistettujen alustavien kestävyysaiheiden lähtökohdista suoritettiin Eezyn arvoketjun pääpiirteet kattava tarkastelu. Tällä tavoin tunnistettiin ESRS-aihejaottelun (ESRS 1, AR 16.) alaisten kestävyysseikkojen perusteella ryhmitelty joukko ihmisiin ja ympäristöön liittyviä kielteisiä ja myönteisiä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia, joihin Eezyn mahdollisesti tai tosiasiallisesti osallistuu oman toiminnan tai liikesuhteidensa kautta. Tunnistamisvaiheessa huomioitiin tunnistettujen vaikutusten ja riippuvuuksien yhteydet riskeihin ja mahdollisuuksiin.

Olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamisprosessissa ei tehty seulontoja Eezyn toimipaikkojen sijainneissa pilaantumisen, vesivarojen ja merten luonnonvarojen, biologiseen monimuotoisuuden ja ekosysteemien tai resurssien sisäänvirtausten, resurssien ulosvirtausten ja jätteiden osalta. Tunnistaminen pohjautui edellisessä vaiheessa tehtyyn tausta-analyysiin ja projektiryhmän asiantuntemukseen. Ympäristötiedoista E2-, E3- ja E4-aiheisiin liittyen ei tunnistettu

merkittäviä vaikutuksia, riskejä tai mahdollisuuksia. E1 Ilmastonmuutokseen liittyen tunnistettiin kaksi kielteistä vaikutusta päästöihin ja energiankulutukseen liittyen ja kaksi siirtymäriskiä lainsäädännön muutoksiin ja energian saatavuuteen ja hinnan vaihteluihin liittyen. E5 Kiertotalouteen liittyen tunnistettiin kaksi kielteistä vaikutusta materiaalien kulutukseen ja jätteen liittyen sekä yksi materiaalien mahdollisen saatavuushäiriön aiheuttama riski.

Aihe E2 Pilaantuminen todettiin siis jo tunnistamisvaiheessa epäolennaiseksi, sillä Eezyn operatiivisen kontrollin ei ulotu asiakkaiden tiloihin ja esimerkiksi siellä tapahtuviin kemikaalivuotoihin tai muihin pilaantumista aiheuttaviin vaikutuksiin. E3 Vesivarat ja merten luonnonvarat todettiin epäolennaiseksi, sillä Eezyn oma vedenkulutus on minimaalista eivätkä myöskään pienimääräiset hankinnat tule vesi-intensiivisiltä aloilta.

Myös E4 Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit on Eezyn toiminnan kannalta epäolennainen aihe, sillä mahdollisesti asiakkaiden toiminnasta aiheutuvat negatiiviset vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen eivät kuulu Eezyn operatiivisen kontrollin piiriin. Myöskään Eezyn arvoketjun alkupäästä tehtävät hankinnat eivät sisällä tuotteita tai laitteita, jotka kontribuoisivat esimerkiksi metsä- tai lajikattoon. Kaksoisolennaisuusanalyyseissa ei kuitenkaan tehty erillistä biodiversiteettivaikutusten arviointia. Analyysin myötä ei tunnistettu riippuvuuksia biologisesta monimuotoisuudesta ja ekosysteemeistä sekä niiden palveluista eikä siirtymäriskkejä, fyysisiä riskejä tai järjestelmäriskkejä. Osana analyysia ei järjestetty kuulemisia vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen kanssa mahdollisiin muihin ympäristövaikutuksiin liittyen.

Eezyn liiketoiminnan luonne huomioiden erityisesti sosiaalisiin tietoihin liittyen tunnistettiin useita mahdollisesti olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia aiheissa S1, S2, S3 ja S4. G1 Liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamisessa merkityksellisiä kriteerejä olivat mm. Eezyn sijainti Suomessa ja sen toiminta henkilöstöpalvelun toimialalla kahdella eri liiketoiminta-alueella; henkilöstöpalvelut ja asiantuntijapalvelut.

### **Kestävyysseikkoihin liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien arviointi**

Tunnistettujen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien olennaisuutta arvioitiin standardien periaatteita noudattaen (ESRS 1, luku 3). Eezyn kumppaniryitys teki ensin riippumattoman arvioinnin kestävyysvaikutuksista. Eezyn avaintyöryhmä tarkasteli ja hyväksyi ehdotuksen arvioinnista, jota tarkasteltiin seuraavaksi Eezyn asiantuntijoista ja johdosta koostuvassa työryhmässä. Ennakoarviointia iteroitiin yhteisen keskustelun ja asiantuntijankemeyksen pohjalta ja lopuksi sen tulokset validoitiin. Seuraavaksi työryhmä jatkoi yksilölliseen kestävyysriskien ja -mahdollisuuksien taloudellisten vaikutusten arviointiin.

Kielteisten ja myönteisten vaikutusten vakavuutta (mittakaava, laaja-alaisuus ja kielteisten vaikutusten kohdalla myös vaikutuksen korjaamaton luonne huomioiden), riskien ja mahdollisuuksien taloudellisten vaikutusten suuruutta, sekä näiden toteutumisen todennäköisyyttä arvioitiin kutakin asteikolla 1–5. Kestävyteen liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arviointi suoritettiin vuonna 2024 Eezyn muista riskiarviointiprosesseista erillisenä kokonaisuutena kaksoisolennaisuusarviointiprosessissa, mutta arviointiasteikko arvioinneissa on yhtenäinen. Lisäksi merkittävimmät kestävyteen liittyvät riskit vietiin osaksi Eezyn riskienarviointiprosessia, jossa ne käsiteltiin samoilla arviointiasteikoilla muiden strategisten ja operatiivisten riskien kanssa. Jatkossa Eezyn kestävyys- ja muut riskit arvioidaan yhtenäisenä prosessina, jolloin priorisointi tehdään osana yritystason riskiarviointiprosessia. Eezyllä ei ole erillistä due diligence -prosessia.

Vaikutusten olennaisuus muodostui erillisten vakavuus- ja todennäköisyysarviointien (riskien ja mahdollisuuksien taloudellinen olennaisuus vastaavasti niihin kytkeytyvien taloudellisten vaikutusten suuruus- ja todennäköisyysarviointien) keskiarvojen tulona. Arviointien tuloksena määräytyi kaikkien tunnistettujen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien keskinäinen järjestys olennaisuusarvojen perusteella, laskennallisen mediaanin toimiessa määrällisenä kynnysarvona olennaisuudelle. Tuloksia arvioitiin lopuksi myös laadullisesti, minkä perusteella arvioon tehtiin yhteisymmärryksessä muutamia täsmennyksiä ja uudelleenpainotuksia niissä tapauksissa, joissa arvioitujen aiheiden katsottiin määrällisesti painottuneen toisinsa nähden epärealistisesti Eezyn kokonaiskestävyysprofiiliin näkökulmasta.

Raportoinnin kannalta olennaiset kestävyysseikat määräytyivät niiden alle ryhmiteltyjen olennaisiksi todettujen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien perusteella. Arvioinnissa E1, E5, S2 ja S4 todettiin epäolennaisiksi kvantitatiivisin ja kvalitatiivisin perustein. Eezyn olennaiset aiheet liittyvät seuraaviin kestävyysseikkoihin:

- S1 Oma työvoima – Työolot, Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille, Muut työhön liittyvät oikeudet
- S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt – Yhteisökohtaiset tiedot: Työllisyys
- G1 Liiketoiminnan harjoittaminen – Yrityskulttuuri, Korruptio ja lahjonta, Poliittinen vuorovaikutus

Yksityiskohtaisemmat vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet löytyvät osiosta SBM-3. Arviointi tehtiin Eezyllä yhtiötasolla koko liiketoiminta ja arvoketju huomioiden, eli analyysissa ei suljettu pois esimerkiksi tiettyjä toimintoja tai sijainteja. Täten otettiin huomioon kattavasti vaikutukset, joihin Eezy osallistuu joko oman toimintansa tai liikesuhteidensa kautta. Myös osaa kestävyysaiheista arvioitiin ylätasolla, kuten esim. ihmisoikeusvaikutuksia toimitusketjussa, sillä tarkempaa ihmisoikeusarviointia ei toteutettu osana tätä prosessia.

Eezy ei ole aiemmin raportoinut tässä muodossa, joten kaksoisolennaisuusanalyysin prosessi on Eezyllä uusi.

### **E1 ilmastonmuutos todettiin kaksoisolennaisuusanalyyseissa Eezyllä epäolennaiseksi**

Kaksoisolennaisuusanalyysiprojektissa *E1 Ilmastonmuutos* -aiheeseen liittyen tunnistettiin kaksi kielteistä vaikutusta ja kaksi siirtymäriskiä. Olennaisuuden arvioinnissa huomioitiin tulevaisuudessa sekä keskipitkällä että pitkällä aikavälillä mahdolliset vallitsevat olosuhteet eikä merkittäviä muita vaikutuksia, riskejä tai mahdollisuuksia todettu. Olennaisuusarviointissa otettiin huomioon myös ilmastoon liittyvät siirtymäriskit ja -mahdollisuudet sekä omassa toiminnassa että arvoketjussa. Olennaisia siirtymäriskkejä tai – mahdollisuuksia ei tunnistettu. Arvioinnissa käytetyt aikahorisontit ovat samat kuin ESRS 1:n jaksossa 6.4 *Lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin määritelmä raportointia varten*.

Eezy ei ole hyödyntänyt ilmastoon liittyvien vaarojen tunnistamisessa sekä altistumisen ja herkkyyden arvioinnissa suurten päästöjen ilmastokenaarioita. Eezy ei ole tunnistanut ilmastonmuutokseen liittyviä fyysisiä riskejä eikä omaisuuseriä tai



liiketoimintoja, jotka eivät olisi yhteensopivia ilmastoneutraaliin talouteen siirtymisen kanssa osana riskienhallinta- ja kaksoisolennaisuusprosessejaan. Eezyn omaisuuserät koostuvat pääosin liikearvosta ja ilmastomuutoksella ei ole havaittu olevan vaikutuksia tai riskejä Eezyn omaisuuseriin.

Ilmastovaikutuksiltaan merkittävät alat on lueteltu NACE-päälukissa A–H ja L, kun taas Eezyn toiminta kuuluu luokkiin M ja N (*M70 - Activities of head offices; Management consultancy activities, N78 - Employment activities*). Eezyn liiketoiminta itsessään ei ole energiaintensiivistä ja energiaan liittyvät kustannukset ovat vähäiset, joten energian saatavuuden ja hinnan vaihteluiden todennäköisyys ja etenkin riskin suuruus arvioitiin melko matalaksi. Myös tulevan päästöihin liittyvän lainsäädännön aiheuttamat kustannukset riskinä arvioitiin suuruudeltaan ja todennäköisyydeltään melko matalaksi, koska Eezyn vähäisten päästöjen vuoksi riskin realisoituessa kustannukset eivät nouse merkittäväle tasolle. Eezyn omaisuuserät ja liiketoiminta eivät ole herkkiä tai alttiita tämän kaltaisille siirtymätapahtumille.

Lisäksi Eezyn arvoketjuun ei liity palvelun- tai tavarantuottajia, jotka ovat alttiimpia fyysisille ja siirtymäriskeille, esimerkiksi maanviljely tai energiaintensiiviset alat. Etenkin Eezyn arvoketjun loppupäässä on myös asiakkaita, joista osalle ilmastomuutos on merkittävä kestävyysteema. Näistä esimerkkejä ovat energiaintensiiviset teollisuuden alat sekä kaupan ala ja horeca-toimiala pitkine arvoketjuineen. Eezyn arvion mukaan Yhtiön suomalainen asiakaskunta on valmistautunut hyvin ilmastomuutoksen tuomiin riskeihin ja vaikutuksiin, joten riskienarvioinnissa myöskään liiketoiminnallisempi näkökulma kysyntään liittyen ei nousut olennaiseksi tekijäksi.

Myös Eezyn oman liiketoiminnan vaikutukset ilmastomuutokseen ovat maltillisia, ja IRO:ista ainoastaan kielteinen vaikutus *Omat ja arvoketjun päästöt* ylittivät teoreettisen raja-arvon olennaisuusarviossa. Eezyn johto ja asiantuntijat tekivät kuitenkin validointipalaverissa laadulliseen arvioon perustuvan muutoksen, ja *Ilmastomuutokset hillintä* ja siten myös koko aihekohtainen standardi *E1 Ilmastomuutos* rajattiin laadullisen arvion perusteella olennaisuuden ulkopuolelle. Eezyn aiheuttamista kasvihuonekaasupäästöistä suurin osa muodostuu Eezyn arvion mukaan arvoketjun päästöistä – tarkemmin sanottuna työntekijöiden työmatkoista. Senkin osalta vaikutukset on arvioitu pieniksi, sillä vain noin 30 %:lla Eezyn työntekijöistä on auto käytössään ja noin puolet Eezyllä vuonna 2024 työskennelleistä työntekijöistä asuu Suomen suurimmissa kaupungeissa (Helsinki, Tampere, Turku), joissa julkisen liikenteen saatavuus on hyvä ja oletettu käyttöaste korkea. Eezy on sitoutunut selvittämään oman toimintansa ja arvoketjunsä ilmastovaikutukset strategiakaudella 2024–2028. Yhtiö tähtää Pariisin ilmastositoumuksen mukaisiin ilmastotavoitteisiin oman toimintansa osalta.

## **IRO-2 Yrityksen kestävyyselvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset**

Taulukko muuhun EU:n lainsäädäntöön perustuvista tietopisteistä löytyy Liitteet-osiosta. Luettelo tiedonantovaatimuksista, joita Eezy on noudattanut laatiessaan kestävyysraporttia, löytyy myös Liitteet-osiosta.

### **Eezyn olennaiset tiedot raportoinnissa**

Eezyn raportoitavat datapisteet on määritelty kaksoisolennaisuusarvion pohjalta. Arviointiprosessissa olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet määntyivät kaksoisolennaisuusarvion mukaisen olennaisuuskynnysarvon ja laadullisten kriteerien perusteella. Seuraavaksi olennaisille vaikutuksille, riskeille ja mahdollisuuksille identifioitiin niitä vastaavat olennaiset kestävyysseikat ja niiden alta tuloksia parhaiten vastaavat tiedonantovaatimukset. Tiedonantovaatimuksista kartoitettiin relevantit tietopisteet huomioiden myös phase-in provisions -helpotukset (EFRAG IG3). Mittareiden raportoinnin suhteen kaikista relevanteimmat ESRS-standardin mittarit valikoituivat sen perusteella, jos ne katsottiin tiedonantovelvoitteen tavoitteen ymmärtämisen kannalta välttämättömiksi.

### **E1 Ilmastomuutos ei ole Eezyllä olennainen aihe**

Tarkempi kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista löytyy osiosta IRO-1. Eezyn ympäristöjalanjäljen on arvioitu olevan verrattain pieni, sillä Eezyn toiminnan aiheuttamista kasvihuonekaasupäästöistä suurin osa muodostuu arvoketjun päästöistä – tarkemmin työntekijöiden työmatkoista. Tämänkin kategorian osalta vaikutukset on kuitenkin arvioitu melko pieniksi. Eezy on sitoutunut selvittämään oman toiminnan ja arvoketjun ilmastovaikutukset strategiakaudella 2024–2028. Tämän selvitystyön perusteella voidaan tulevaisuudessa tarkentaa, onko ilmastomuutos Eezyllä olennainen aihe. Olennaisuusanalyysin tuloksista huolimatta Eezy tähtää Pariisin ilmastositoumuksen mukaisiin ilmastotavoitteisiin oman toimintansa osalta. Lisäksi Eezyllä tehdään jo nyt toimenpiteitä, joilla voidaan vähentää oman toiminnan aiheuttamia ilmasto- ja ympäristövaikutuksia.

# Ympäristötiedot

## Asetuksen (EU) 2020/852 (luokitusjärjestelmäasetus) 8 artiklan mukaiset tiedot

### EU-taksonomia

#### Yleistä

Euroopan Unionin taksonomia-asetus 2020/852 muodostaa perustan EU-taksonomia luokitusjärjestelmälle, joka listaa ilmaston ja ympäristön kannalta kestäviä taloudellisia toimintoja. Yritysten edellytetään julkaisevan tiedot taksonomiakelpoisten liiketoimintojen osuudesta liikevaihdosta, investoinneista ja operatiivisista kuluista. Mikään Eezyn tuotteista ja liiketoiminnoista ei ole raportoitavien taksonomiatoimialojen piirissä.

#### Taksonomian raportointi

Taksonomiassa määritetään kuusi keskeistä ympäristötavoitetta, joihin nähden yhtiön eri liiketoimintoja arvioidaan. Ympäristötavoitteet ovat: (a) ilmastomuutoksen hillintä, (b) ilmastomuutokseen sopeutuminen, (c) vesivarat ja merten luonnonvarat, (d) kiertotalous, (e) ympäristön pilaantuminen sekä (f) biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit.

Eezy raportoi tilikaudelta 2024 taksonomiakelpoiset (taxonomy eligibility) liiketoiminnot suhteessa kaikkiin kuuteen ympäristötavoitteeseen. Liiketoiminnoista raportoidaan osuudet liikevaihdosta, pääomamenoista ja toimintamenoista. Taksonomian mukaisuudessa raportoidaan, miltä osin kyseinen liiketoiminta tukee ympäristötavoitteita. Toiminta katsotaan taksonomian mukaiseksi, jos se tukee merkittävästi (significant contribution) yhtä määritellyistä ympäristötavoitteista aiheuttamatta merkittävää haittaa (no significant harm) muille. Lisäksi toiminnan on täytettävä sosiaalista vastuuta koskevat kriteerit (vähimmäissuojatoimet). Eezy on toteuttanut taksonomiakelpoisuutta ja taksonomian mukaisuutta koskevat arvioinnit EU:n taksonomia-asetuksen, ilmastoa koskevan delegoidun säädöksen ja tällä hetkellä saatavilla olevien Euroopan komission antamien ohjeistusten parhaan tulkinnan perusteella. Eezyn johto on arvioinut, täyttävätkö taksonomiassa tunnistetut taloudelliset toiminnot taksonomiakelpoisuuden kriteerit. Eezyn tulkinta on se, ettei mikään sen liiketoiminnoista ole raportoitavien taksonomiatoimialojen piirissä.

#### Raportointiperiaatteet

##### Liikevaihto

Eezy soveltaa liikevaihdon tunnusluvun laskennassa samoja IFRS-standardien mukaisia laatimisperiaatteita, joita sovelletaan konsernitilinpäätöksessä. Tunnusluvun laskennassa käytetty kokonaisliikevaihto vastaa konsernitilinpäätöksessä esitettyä liikevaihtoa. Liikevaihdon laatimisperiaatteet on esitetty konsernitilinpäätöksen liitetiedossa 3.

##### Pääomamenot

Eezy sisällyttää pääomamenoihin aineettoman ja aineellisen käyttöomaisuuden lisäykset mukaan lukien pitkäaikaisten vuokrasopimusten perusteella kirjatut käyttöomaisuusoikeuserien lisäykset. Yrityshankinnoista kirjatun liikearvon lisäys ei sisälly taksonomiassa määriteltyihin pääomamenoihin. Nämä erät on käsitelty IAS 38 Aineettomat hyödykkeet, IAS 16 Aineelliset käyttöomaisuushyödykkeet ja IFRS 16 Vuokrasopimukset -standardien mukaisesti. Lisäykset aineettomiin hyödykkeisiin on esitetty konsernitilinpäätöksen liitetiedossa 15 ja lisäykset aineellisiin käyttöomaisuushyödykkeisiin liitetiedossa 16.

##### Toimintamenot

Eezy sisällyttää toimintakuluihin kuluksi kirjatut tutkimus & kehitysmenot, toimitilojen kulut sisältäen lyhytaikaisiin vuokrasopimuksiin perustuvat vuokrat sekä lyhytaikaisiin vuokrasopimuksiin perustuvat kone- ja kalustovuokrat sekä kone- ja kalustohankinnat. Konsernin tuloslaskelmassa määritellyt toimintakulut sisältyvät liiketoiminnan muihin kuluihin. Liiketoiminnan kulut on esitetty konsernitilinpäätöksen liitetiedossa 8.

#### Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyvät osuudet liikevaihdosta, pääomamenoista ja toimintamenoista

Eezyn liikevaihdosta, pääomamenoista ja toimintamenoista 0 % on ollut taksonomiakelpoista sekä vuonna 2024 että 2023. Näin ollen yhtiöllä ei myöskään ole ollut taksonomiamukaisia toimintoja vuosina 2024 ja 2023.

## Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyvistä tuotteista tai palveluista saatu osuus liikevaihdosta 2024

Tilikausi 2024	2024			Merkittävän edistämisen kriteerit							"Ei merkittävää haittaa" - kriteerit (DNSH: Does Not Significantly Harm)							Luokka mahdollistava toiminta	Luokka siirtymätoiminta
	Koodi	Liikevaihto	Osuus liikevaihdosta, vuosi 2024	Ilmastonmuutoksen hillintä	Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Ilmastonmuutoksen hillintä	Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Vähimmäistasoon suojatoimet			
Taloudelliset toiminnot	Milj. euroa	%	K; E; E/S	K; E; E/S	K; E; E/S	K; E; E/S	K; E; E/S	K; E; E/S	K/ E	K/ E	K/ E	K/ E	K/ E	K/ E	%	M	T		
<b>A. LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT</b>																			
<b>A.1 Ympäristön kannalta kestävät (luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot</b>																			
Ympäristön kannalta kestävästä (luokitusjärjestelmän mukaisista) toiminnoista saatu liikevaihto (A.1)	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %							K	0 %			
Josta mahdollistavat toiminnot	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %							K	0 %	M		
Josta siirtymätoiminnot	0,0	0 %	0 %												K	0 %	T		
<b>A.2 Luokitusjärjestelmäkelpoiset muttei ympäristön kannalta kestävät (muut kuin luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot</b>																			
Luokitusjärjestelmäkelpoisista muttei ympäristön kannalta kestävästä (muista kuin luokitusjärjestelmän mukaisista) toiminnoista saatu liikevaihto (A.2)	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								0 %			
<b>A.</b> Luokitusjärjestelmäkelpoisista toiminnoista saatu liikevaihto (A.1+A.2)	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								0 %			
<b>B. EI-LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT</b>																			
Ei-luokitusjärjestelmäkelpoisista toiminnoista saatu liikevaihto	174,1	100 %																	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>174,1</b>	<b>100 %</b>																	

# Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyvien tuotteiden ja palvelujen osuus pääomamenoista 2024

Tilikausi 2024	2024			Merkittävän edistämisen kriteerit								"Ei merkittävää haittaa" - kriteerit (DNSH: Does Not Significantly Harm)					Luokitusjärjestelmän mukaisten (A.1) tai luokitusjärjestelmäkelpoisten (A.2) osuus pääomamenoista, vuosi 2024	Luokka mahdollistava toiminta	Luokka siirtymätoiminta
	Koodi	Pääomamenot	Osuus pääomamenoista, vuosi 2024	Ilmastomuutoksen hillintä	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Ilmastomuutoksen hillintä	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Vähimmäistaso suojatoimet			
Taloudelliset toiminnot	Milj. euroa	%	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	%	M	T	
<b>A. LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT</b>																			
<b>A.1 Ympäristön kannalta kestävät (luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot</b>																			
Ympäristön kannalta kestävien (luokitusjärjestelmän mukaisen) toimintojen pääomamenot (A.1)	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	K	0 %	
Josta mahdollistavat toiminnot	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	K	0 %	M
Josta siirtymätoiminnot	0,0	0 %	0 %													0 %	K	0 %	T
<b>A.2 Luokitusjärjestelmäkelpoiset muttei ympäristön kannalta kestävät (muut kuin luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot</b>																			
Luokitusjärjestelmäkelpoisten muttei ympäristön kannalta kestävien (muiden kuin luokitusjärjestelmän mukaisen) toimintojen pääomamenot (A.2)	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %		0 %	
<b>A. Luokitusjärjestelmäkelpoisten toimintojen pääomamenot (A.1+A.2)</b>	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %		0 %	
<b>B. EI-LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT</b>																			
Ei-luokitusjärjestelmäkelpoisten toimintojen pääomamenot	3,8	100 %																	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>3,8</b>	<b>100 %</b>																	

## Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyviin tuotteisiin ja palveluihin liittyvät osuus toimintamenoista 2024

Tilikausi 2024	2024		Merkittävän edistämisen kriteerit							"Ei merkittävää haittaa" - kriteerit (DNSH: Does Not Significantly Harm)							%	M	T
	Koodi	Toimintamenot	Osuus toimintamenoista, vuosi 2024	Ilmastonmuutoksen hillintä	Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantumisen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Ilmastonmuutoksen hillintä	Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantumisen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Vähimmäistason suojatoimet			
Taloudelliset toiminnot				K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S	K: E: E/S				
	Milj. euroa	%																	
<b>A. LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT</b>																			
<b>A.1 Ympäristön kannalta kestävät (luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot</b>																			
Ympäristön kannalta kestävien (luokitusjärjestelmän mukaisten) toimintojen toimintamenot (A.1)	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								K	0 %	
Josta mahdollistavat toiminnot	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								K	0 %	
Josta siirtymätoiminnot	0,0	0 %	0 %														K	0 %	
<b>A.2 Luokitusjärjestelmäkelpoiset muttei ympäristön kannalta kestävät (muut kuin luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot</b>																			
				KEL: E/K EL	KEL: E/K EL	KEL: E/K EL	KEL: E/K EL	KEL: E/K EL											
Luokitusjärjestelmäkelpoiset muttei ympäristön kannalta kestävien (muiden kuin luokitusjärjestelmän mukaisten) toimintojen toimintamenot (A.2)	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %									0 %	
<b>A. Luokitusjärjestelmäkelpoisien toimintojen toimintamenot (A.1+A.2)</b>	0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %									0 %	
<b>B. EI-LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT</b>																			
Ei-luokitusjärjestelmäkelpoisien toimintojen toimintamenot	0,9	100 %																	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>0,9</b>	<b>100 %</b>																	

Eezy-konsernilla ei ollut suoria kytköksiä delegoidun asetuksen (EU) 2022/1214 tarkoittamaan ydinenergiaan tai fossiiliseen kaasuun perustuvaan energiatuotantoon. **Ydinvoimaan ja fossiilisiin kaasuihin liittyvät toiminnot:**

**Ydinenergiaan liittyvät toiminnot**

1	Yritys toteuttaa tai rahoittaa sellaisiin innovatiivisiin sähköntuotantolaitoksiin liittyvää tutkimusta, kehittämistä, demonstrointia ja käyttöönottoa, jotka tuottavat energiaa ydinreaktion avulla siten, että polttoainekierrosta aiheutuu mahdollisimman vähän jätettä, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	EI
2	Yritys toteuttaa tai rahoittaa sähkön tai prosessilämmön tuottamiseen tarkoitettujen uusien ydinlaitosten rakentamista ja turvallista käyttöä, myös kaukolämpöä tai teollisia prosesseja, kuten vedyn tuotantoa varten, sekä niiden turvallisuuden parantamista, käyttäen parasta käytettävissä olevaa teknologiaa tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	EI
3	Yritys toteuttaa tai rahoittaa olemassa olevien sähköä tai prosessilämpöä tuottavien ydinlaitosten turvallista toimintaa, myös kaukolämpöä tai teollisia prosesseja, kuten vedyn tuotantoa ydinenergiasta varten sekä niiden turvallisuuden parantamista, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	EI

**Fossiiliseen kaasuun liittyvät toiminnot**

4	Yritys toteuttaa tai rahoittaa fossiilisia kaasumaisia polttoaineita käyttävien sähköntuotantolaitosten rakentamista tai toimintaa, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	EI
5	Yritys toteuttaa tai rahoittaa fossiilisia kaasumaisia polttoaineita käyttävien yhdistettyjen lämpöä tai jäähdytystä tuottavien laitosten rakentamista, kunnostamista ja käyttöä, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	EI
6	Yritys toteuttaa tai rahoittaa fossiilisia kaasumaisia polttoaineita käytettävien lämpöä tai jäähdytystä tuottavien laitosten rakentamista, kunnostamista ja käyttöä, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	EI

# Yhteiskunnalliset tiedot

## ESRS S1 Oma työvoima

### ESRS 2 SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Eezyn kaksoisolennaisuuden arviointiprosessi suoritettiin neljässä päävaiheessa, jotka on kuvattu osiossa IRO-1. Prosessissa on huomioitu Eezyn strategia, eri liiketoiminnot ja niiden liiketoimintamallit, liikesuhteet, sidosryhmät ja koko arvoketju. Myös Eezyn omaan työvoimaan liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet juontuvat yrityksen strategiasta ja liiketoimintamallista, sillä oma työvoima on Eezyn liiketoiminnan ytimessä. Omaan työvoimaan on luettu Eezyn työsuhteessa olevat toimihenkilöt sekä vuokratyöntekijät. Kevytyrittäjät, työllistymisvalmennettavat, suorahakupalveluiden haastateltavat ja valmennuskurssilaiset kuuluvat arvoketjun loppupäähän palveluiden käyttäjiin. Tunnistetut vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet otetaan laajalti huomioon yrityksen strategiassa ja liiketoimintamallissa ja oma työvoima aiheena toistuu läpi Eezyn 2024–2028 strategian. Esimerkiksi parhaat osaajat on kuvattu kilpailueduksi, innostuneet ja osaavat ihmiset sekä vetovoimainen työnantajuus onnistumisen avaimiksi, ja osaavat tekijät sekä terve työyhteisö osaksi Eezyn missiota.

Kaksoisolennaisuusarvioinnissa tunnistettiin omaan työvoimaan liittyvän kielteisiä ja myönteisiä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia.

Vaikutus, riski, mahdollisuus	Kuvaus	Sijainti arvoketjussa	ESRS-/ yhteisö-kohtainen tiedonanto -vaatimus
<b>S1 Oma työvoima</b>			
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Kattavan työterveyshuollon tarjoaminen ja muut ennaltaehkäisevät työterveys- ja hyvinvointitoimenpiteet. Eezy tarjoaa kattavat työterveyspalvelut, jotka parhaimmillaan auttavat ennaltaehkäisemään esimerkiksi työperäisiä sairauksia ja -kuormitusta.	Oma toiminta	ESRS
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen mahdollistaminen ja edistäminen. Eezy tukee työntekijöidensä työajan hallintaa ja tarjoaa matalan kynnyksen palveluita kuormituksen vähentämiseksi sekä joustavaa omaan elämäntilanteeseen sopeutettavaa työtä.	Oma toiminta	ESRS
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Hyvien työolojen ja -ehtojen sekä vastuullisten toimintatapojen toteutumisen varmistaminen työntekijöille. Eezy osaltansa varmistaa hyvät työolot ja -ehdot asiakasyrityksissä ja ajaa reilua ja työntekijän etua sopimuskäytännöissä.	Oma toiminta	ESRS
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Osaamisen kehittäminen ja urakehityksen mahdollistaminen henkilöstölle. Eezy tarjoaa henkilöstölleen sen kiinnostuksen kohteita vastaavia kehitysmahdollisuuksia, kuten monipuolisia uramahdollisuuksia, valmennuskursseja ja täsmäkoulutusta.	Oma toiminta	ESRS
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen työpaikalla. Eezy varmistaa osaltaan, että kaikkia ihmisryhmiä kunnioitetaan ja kohdellaan tasapuolisesti (ikä, etnisyyteen, vammaisuuteen, sukupuoleen, sukupuoliseen suuntautumiseen, perhetilanteeseen, kieleen, uskuntoon, vakaumukseen katsomatta).	Oma toiminta	ESRS
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Palkkatasa-arvon edistäminen ja ylläpitäminen sekä palkkakehityksen edistäminen. Eezyllä pätevät tehtäväkohtaiset palkat (sama palkka samasta työstä) ja selkeät määritelmät esim. lisille. Lisäksi Eezy pyrkii toiminnallaan korjaamaan selittämättömät palkkaerot.	Oma toiminta	ESRS
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Yhdenvertainen ja syrjimätön rekrytointi. Eezy jatkuvasti kehittää rekrytointiprosesseja ja implementoi yksittäisiä toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että rekrytointiin yhdenvertaisuus toteutuu.	Oma toiminta	ESRS
Kielteinen, tosiasiallinen vaikutus, systeeminen	Henkiset ja fyysiset kuormitustekijät töissä. Erilaiset kuormitustekijät, kuten stressi, aikapaine, epäergonomiset työasennot ovat yleisiä Eezyn eri asiakastoimialoilla (esim. tapahtuma-ala, rakennus- ja teollisuusala, lääkärit).	Oma toiminta	ESRS
Kielteinen, tosiasiallinen vaikutus, yksittäisluontoinen	Mahdolliset tapaturmat ja onnettomuudet. Etenkin Eezyn teollisuus-, rakentamisen- ja logistiikan asiakastoimialoilla on korkeampi tapaturma-alttius esimerkiksi toimistotyöhön verrattuna.	Oma toiminta	ESRS

Kielteinen mahdollinen vaikutus, yksittäisluontoinen	Epättydyttävät ja/tai epäreitit työehdot, epäoikeudenmukainen kohtelu. Etenkin vuokratyöntekijät saattavat olla alttiimpia mahdollisille heikoille työoloille (esim. työajat, vuorotyö) ja/tai - ehdoille, kuten työsopimusten muodot ja sopimuskäytännöt, työn jatkuvuuteen liittyvä epävarmuus ja epätasa-arvo palkkauksessa.	Oma toiminta	ESRS
Kielteinen mahdollinen vaikutus, yksittäisluontoinen	Henkilökohtainen passivoituminen ja turhautuminen heikkojen koulutus- ja kehitysmahdollisuuksien takia. Eezy on tunnistanut, että henkilöstö saattaa turhautua, motivaatio voi kärsiä ja urakehitys hidastua, mikäli saatavilla ei ole mielekkäitä kehitys- ja koulutusmahdollisuuksia.	Oma toiminta	ESRS
Kielteinen mahdollinen vaikutus, yksittäisluontoinen	Henkinen pahoinvointi koetun epätasa-arvon ja/tai syrjinnän vuoksi. Eezy on tunnistanut, että työntekijät saattavat kokea syrjintää tai epätasa-arvoa liittyen palkkaukseen, työllistymis-, tai etenemismahdollisuuksiin. Vaikutus voi korostua ei suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien osalta.	Oma toiminta	ESRS
Kielteinen mahdollinen vaikutus, yksittäisluontoinen	Henkilötietojen vuotaminen. Mahdollisesti riittämättömien tai puutteellisten tietoturvatointien takia Eezyllä voi aiheutua tietoturvaloukkauksia ja niiden kautta mahdollisesti henkilötietojen vuotamista.	Oma toiminta	ESRS
Kielteinen mahdollinen vaikutus, yksittäisluontoinen	Riittämättömien tai puutteellisten tietoturvatointien takia aiheutuneet tietoturvaloukkaukset ja niistä aiheutunut mahdollinen henkilötietojen vuotaminen.	Oma toiminta	ESRS
Mahdollisuus	Vahva ja houkutteleva työnantajakuva työntekijöiden pito- ja vetovoiman lisäämiseksi. Reilut työolot ja -ehdot (esim. palkka, luontoisedut ja monipuoliset työnteon ratkaisut), panostukset työn ja vapaa-ajan tasapainoon sekä työhyvinvointiin sekä voivat parantaa Eezyn työnantajakuvaa ja edesauttaa rekrytoinnin lisäksi työvoiman pysyvyyttä.	Oma toiminta	ESRS
Mahdollisuus	Työehtoihin mahdollisesti tehtävien joustojen vaikutukset työvoiman saatavuuteen. Hallituspolitiikan seurauksena mahdollisesti toteutuva työhön kannustavampi sosiaaliturvajärjestelmä voi lisätä työvoiman saatavuutta ja helpottaa rekrytointia.	Oma toiminta	ESRS
Mahdollisuus	Ulkomailla rekrytoitava työvoima voi osaltaan mahdollistaa Eezyn liiketoiminnan ja liikevaihdon kasvua. Eezyn tarjoama palvelu ja tuki vastuulliseen rekrytointiprosessiin, paperitöihin ja perehdytykseen liittyen voi kasvattaa yritysten halukkuutta ja mahdollisuuksia rekrytoida ulkomaista työvoimaa. Tämä voi näkyä Eezyllä asiakkaiden ja liikevaihdon kasvuna.	Oma toiminta	ESRS
Mahdollisuus	Koulutus- ja kasvumahdollisuuksien tarjoaminen ja hyvä perehdyttäminen työnantajamielikuvan ja pysyvyyden parantamiseksi. Laajat ja monipuoliset koulutus- ja kehittymismahdollisuudet voivat olla Eezyn työnantajamielikuvan kannalta erottava tekijä muihin toimijoihin verrattuna ja siten lisätä Eezyn houkuttelevuutta ja työntekijöiden pysyvyyttä.	Oma toiminta	ESRS
Mahdollisuus	Palvelulaadun ylläpitäminen ja parantaminen henkilöstön koulutuksen kautta. Hyvin koulutettu ja osaava henkilökunta on positiivinen erottautumistekijä ja voi auttaa ylläpitämään ja kasvattamaan asiakkuuksia ja Eezyn toimintaa	Oma toiminta	ESRS
Riski	Työvoiman vaikean saatavuuden aiheuttama toimintaedellytysten heikentyminen. Työperäisen maahanmuuton kiristykset, kova kilpailu tekijöistä muiden toimijoiden kanssa ja eläköityminen vaikeuttavat ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta entisestään lisäten kustannuksia ja mahdollisesti rajoittaen liiketoiminnan kasvua.	Oma toiminta	ESRS
Riski	Heikoista työoloista ja -ehdoista johtuva työvoiman heikko pito- ja vetovoima. Jos Eezyn tarjoamat palvelut, edut ja ehdot eivät ole kilpailukykyisiä tai niihin sisältyy epävarmuutta ja epätasa-arvoa, henkilöstö ei sitoudu tai ole tyytyväisiä Eezyyn.	Oma toiminta	ESRS
Riski	Työtapaturmien ja sairaspotissaolojen aiheuttamat kustannukset. Esimerkiksi työvoiman korkea vaihtuvuus tai puutteellinen perehdyttäminen voivat aiheuttaa turvallisuusriskejä ja tapaturmia. Lisäksi fyysisesti raskas työ lisää riskejä tuki- ja liikuntaelinsairauksille. Erilaiset henkiset kuormitustekijät voivat aiheuttaa esimerkiksi uupumukseen liittyviä sairaspotissaoloja.	Oma toiminta	ESRS
Riski	Vuokratyöntekijöiden heikko sitouttaminen. Mikäli Eezy ei pysty tarjoamaan vuokratyöntekijöille riittävästi työmahdollisuuksia (mm. määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen) tai Eezyllä tarjolla olevat työtehtävät eivät ole riittävän monipuolisia ja kiinnostavia, eivät vuokratyöntekijät välttämättä sitoudu Eezyyn. Tämä voi vastaavasti lisätä Eezyn työvoiman hankinnan kustannuksia.	Oma toiminta	ESRS



Riski	Asiakassuhteen ja -palvelutason heikkeneminen, tuotantokatkokset tai muut palveluhäiriöt henkilöstön puutteellisten kompetenssien takia. Esimerkiksi toimihenkilöstön heikko perehdytys tai vuokratyövoiman puutteellinen osaamisen kartoitus voi johtaa asiakastytymättömyyteen tai jopa tuotantokatkoksiin tai muihin häiriöihin asiakkaiden toiminnoissa. Nämä voivat vastaavasti aiheuttaa Eezylle oikeudellisia tai taloudellisia seurauksia, kuten esimerkiksi tulonmenetyksiä, mikäli asiakas vaihtaa Eezyn toiseen kumppaniin.	Oma toiminta	ESRS
Riski	Toimihenkilöstön epäonnistunut kouluttaminen Eezyn toiminnan kannalta oikeisiin asioihin tai henkilöstön kannalta epämielikkäällä tavalla. Mikäli henkilöstön osaamisen eri muodoista ja laajuudesta ei ole tietoa, ei heidän osaamispotentiaaliaan pystytä hyödyntämään kattavasti. Työn mielekkyys, motivaatio ja sitoutuminen voivat kärsiä.	Oma toiminta	ESRS
Riski	Henkilötietojen säilyttämiseen liittyvät riskit, kuten vuodot ja lisääntyvä lainsäädäntö, ja niistä aiheutuvat mahdolliset sanktiot ja/tai mainehaitta. Esimerkiksi oman henkilöstön henkilötietojen vuodosta tai GDPR-lainsäädäntöön liittyvistä rikkomuksista voi aiheutua taloudellisia seuraamuksia, kuten sanktioita ja oikeudellisia seuraamuksia sekä mainehaittaa Eezylle.	Oma toiminta	ESRS

Eezyn toimihenkilöiden osalta on pyritty tunnistamaan riskiryhmiä analysoimalla mm. työtuntiseurannan, työterveyden kanssa toteutettujen kyselyiden, varhaisen puuttumisen mallin sekä henkilöstötutkimusten dataa. Eezyn vuokratyöntekijöissä on kymmenien eri ammattiryhmien edustajia, jotka työskentelevät useilla toimialoilla. Vuokratyöntekijöiden osalta riskiryhmiä on tunnistettu muun muassa seuraavin perustein:

- nuori ikä: 60 % vuokratyöntekijöistä on alle 30-vuotiaita, joten moni vasta opettelee työelämätaitoja
- heikko kielitaito ja/tai kulttuurierot altistavat heikkoon osallisuuden kokemukseen sekä vaikeuksiin ymmärtää ohjeita tai ehtoja
- toimiala:
  - teollisuudessa ja rakennusalalla työhön liittyä keskimääräistä enemmän fyysisiä kuormitustekijöitä
  - sotealalla työhön liittyä keskimääräistä enemmän riskejä henkisestä kuormituksesta
  - vuorotyötä sisältävillä aloilla työntekijät lisäävät jaksamiseen liittyviä riskejä
  - horeca-alalla, teollisuudessa ja rakennusalalla työhön liittyä keskimääräistä enemmän tapaturmariskejä

## S1-1 Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Omaan henkilöstöön liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien kannalta relevantit toimintaperiaatteet löytyvät Eezyn eettisistä ohjeista. Eezyn eettinen ohje ohjaa ihmisoikeuksien kunnioittamista, yhdenvertaisuutta ja työolosuhteiden turvallisuutta ja se koskee kaikkia Eezyn toimintoja ja arvoketjun vaiheita, mukaan lukien maantieteelliset alueet, joilla yhtiö toimii. Ohjetta sovelletaan koko henkilöstöön, mukaan lukien yhtiön omat toimihenkilöt ja vuokratyöntekijät.

Eettisen ohjeen tavoitteena on luoda turvallinen, tasa-arvoinen ja monimuotoinen työympäristö, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia ja mahdollistaa heidän ammatillisen kehittymisensä. Omaan työvoimaan liittyen dokumentti käsittelee olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet seuraavien teemojen kautta: Yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja osallistava työelämä, Turvallinen työympäristö, Yhdistymisvapauden takaaminen, Päihteettömyys, Ihmisoikeuksien kunnioittaminen, Lahjonnan ja korruption vastaisuus, Henkilötietojen suojaaminen, Väärinkäytösten ilmoittaminen, Ohjeiden noudattamisen valvonta sekä Ohjeiden vastaisen toiminnan seuranta.

### Toimintaperiaatteiden laatimisprosessi ja saatavuus

Yrityksen hallitus on vastuussa toimintaperiaatteiden hyväksymisestä ja seurannasta. Vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta tukee hallitusta ja vastaa toimintaperiaatteiden tarkoituksenmukaisuuden arvioinnista.

Toimintaperiaatteita laadittaessa on huomioitu keskeisten sidosryhmien, kuten työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden näkemykset. Eezy tarjoaa sidosryhmilleen mahdollisuuden osallistua toimintaperiaatteiden kehittämiseen.

Toimintaperiaatteet ovat työntekijöiden ja sidosryhmien saatavilla, ja niitä käsitellään henkilöstötalouksissa ja koulutuksissa. Kaikki Eezyn toimihenkilöt ovat suorittaneet eettisten ohjeiden verkkokurssimuotoisen koulutuksen vuonna 2024. Sen suorittaminen kuuluu myös uusien toimihenkilöiden perehdytysprosessiin. Kurssimuotoinen toteutus laajennetaan myös vuokrahenkilöstön saataville ja osaksi perehdytystä vuonna 2025.

## **Yhdenvertainen ja ihmisoikeuksia kunnioittava työelämä**

Eezyllä kunnioitetaan kaikkien työntekijöiden ihmisoikeuksia ja työelämäoikeuksia. Nämä ovat keskeinen osa yhtiön arvoja ja toimintaperiaatteita. Yhtiön eettinen ohje on linjassa kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeusperiaatteiden kanssa. Toimimme aktiivisesti näiden periaatteiden mukaisesti varmistaksemme, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan reilusti ja oikeudenmukaisesti.

Eettistä ohjetta laadittaessa on huomioitu mm. UN Global Compact -aloite, ILO:n työelämän perusoikeuksien julistuksen periaatteet, YK:n perusoikeuksien määrittelemät ihmisoikeudet sekä muita YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia periaatteita, mukaan lukien YK:n ihmisoikeusjulistus, YK:n yleissopimus kansalais- ja poliittisista oikeuksista ja YK:n yleissopimus taloudellisista, sosiaalisista ja sivistyksellisistä oikeuksista, sekä OECD:n ohjeita monikansallisille yrityksille. Nämä periaatteet ohjaavat toimintaamme ja varmistavat, että kunnioitamme ja edistämme ihmisoikeuksia kaikilla liiketoimintamme osa-alueilla.

Nämä periaatteet takaavat, että työntekijöiden oikeudet ovat suojattuja ja että Eezy toimii vastuullisena työnantajana, joka edistää positiivista ja osallistavaa työympäristöä. Yrityksen eettiset ohjeet, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma ja työyhteisön kehittämissuunnitelma varmistavat, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Emme hyväksy ihmiskauppaa, orjuutta, pakkotyötä tai ihmisten muunlaista hyväksikäyttöä. Huolehdimme työvoiman maahantuonnin prosessien luotettavuudesta ja tuemme Suomeen tulevien työntekijöiden kotoutumista, koulutusta ja työllistymistä. Asiakkaat, yhteistyökumppanit ja sidosryhmät veloitetaan selvittämään, miten he valvovat ihmisoikeuksien toteutumista omassa toiminnassaan ja toimitusketjussaan. Mahdollisiin väärinkäytöksiin puututaan viipymättä, ja yhteistyö lopetetaan, ellei korjaavia toimenpiteitä tehdä sovitussa ajassa.

Varmistamme omilla toimillamme, että käyttämämme kotimaiset ja ulkomaalaiset yhteistyökumppanit ovat luotettavia. Selvitämme ulkomailla olevien yhteistyökumppanien taustat ja kansainvälisten ihmisoikeussopimusten noudattamisen ennen kuin aloitamme yhteistyön heidän kanssaan.

Emme hyväksy lapsityövoiman käyttöä, pakkotyötä taikka perusteetonta tai laitonta palkkojen pidättämistä. Alle 15-vuotias on lapsi, ja alaikäisenä pidetään myös tätä vanhempaa nuorta, jos paikallinen lainsäädäntö niin määrittelee. Tiedostamme, että alle 18-vuotiailla työntekijöillä on erityistarpeet, ja otamme ne huomioon toiminnassamme.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteet kattavat kaikki työntöön muodot, mukaan lukien koulutus, urakehitys ja työsuhteen koko elinkaari. Rekrytointiprosessit perustuvat yhdenvertaiseen ja syrjimättömään kohteluun sekä lainsäädännön vaatimuksiin. Noudatamme työsuhteidemme ehoissa ja palkkauksessa työehtosopimuksia ja työläinsäädäntöä. Varmistamme omilla sisäisillä prosesseillamme, että työntekijöiden palkat maksetaan sovellettavan työehtosopimuksen ja työläinsäädännön mukaisesti oikein ja oikeaan aikaan. Asiakkailla työskentelevien työntekijöidemme työsuhteen ehdot ja palkkaus määräytyvät asiakkaan soveltaman työehtosopimuksen mukaisesti, ellei heidän työsuhteisiinsa sovelleta Eezyä koskevia työehtosopimuksia.

Panostamme monimuotoisuuteen ja inklusioon ja varmistamme, että kaikilla työntekijöillämme on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä ja kehittyä työssään. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pääpaino on rekrytointien, urakehityksen ja palkkauksen tasa-arvoisuuden varmistaminen, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä välittömän ja välillisen syrjinnän estäminen. Kaikki rekrytoivat henkilöt on koulutettu vuoden 2024 aikana yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteisiin lakiosastomme toimesta.

## **Perehdyttäminen ja vuoropuhelu**

Huolehdimme siitä, että kaikki työntekijämme saavat tarvittavan perehdytyksen sekä Eezyyn että asiakasyrityksen toimesta. Noudatamme toiminnassamme voimassa olevaa työturvallisuuteen ja -hyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä. Parannamme jatkuvasti meillä tai asiakkaillamme työskentelevien henkilöiden työturvallisuutta. Huolehdimme asiakkaidemme kanssa siitä, että työntekijämme ovat saaneet työtehtävien ja -ympäristön mukaisen riittävän työterveyspalvelut ja työturvallisuuskoulutuksen sekä tehtäväkohtaiset työvarusteet. Varmistamme, että asiakasyrityksemme ymmärtävät oman työturvallisuusvastuunsa työntekijöidemme osalta.

Nämä periaatteet takaavat, että työntekijöiden oikeudet ovat suojattuja ja että Eezy toimii vastuullisena työnantajana, joka edistää positiivista ja osallistavaa työympäristöä. Yrityksen eettiset ohjeet, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma ja työyhteisön kehittämissuunnitelma varmistavat, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Aktiivinen, avoin ja kaksisuuntainen yhteydenpito henkilöstön kanssa on keskeinen osa yrityskulttuuriamme.

Eezyyn infotilaisuudet kokoavat konsernin toimihenkilöt virtuaalisesti yhteen vähintään neljä kertaa vuodessa - ja aina tarvittaessa useamminkin. Jokaisen osavuosikatsauksen yhteydessä pidetään verkon välityksellä sekä läsnä valitulla paikkakunnalla Eezyyn infotilaisuus, jossa kerrotaan kuluneesta kvartaalista ja tulevaisuuden suunnitelmista. Ennen tilaisuutta on mahdollisuus lähettää nimettömästi kysymyksiä. Niitä voi esittää myös tilaisuuden aikana. Toimihenkilöillä on yhteinen intranet, uutiskirje ja Teams-kanava, joiden tavoitteena on helpottaa, selkeyttää ja nopeuttaa sisäistä tiedonkulkua, lisätä avoimuutta sekä madaltaa kynnyksiä suoraan kommunikaatioon sekä yli liiketoimintarajojen että johdon ja toimihenkilöiden välillä. Toimihenkilöiden ajatuksia kuullaan vuosittain henkilöstökyselyn sekä pulssikyselyiden avulla. Tulosten pohjalta kehityskohteisiin panostetaan Eezyyn konserni-, liiketoiminta- ja tiimitasoisilla kehityshankkeilla ja toimenpiteillä.

Vuoropuhelua vuokratyöntekijöiden kanssa käydään työntekijän ja Eezyyn yhteyshenkilön välillä sekä yhteyshenkilön ja asiakasyrityksen välillä. Tiedotusta yrityksen ajankohtaisista asioista tehdään järjestelmän kautta lähetettävillä viesteillä ja osajauutiskirjeillä. Vuokratyöntekijöillä on mahdollisuus ilmoittaa asiakasyrityksissä havaitsemistaan, esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvistä, epäkohdista oman työntekijäsovelluksen kautta. Vaihtoehtoisesti epäkohdista voi ilmoittaa Eezyyn

avoimen whistleblowing-kanavan kautta sekä epäasiallisen käytöksen tapauksissa suoraan häirintäyhteyshenkilölle. Eezy mittaa säännöllisesti asiakasyrityksissä työskentelevien vuokratyöntekijöiden eNPS-lukua. Kyselyistä tulleet palautteet käsitellään olemalla yhteydessä myös asiakasyritykseen. Vuoropuhelu vuokratyöntekijöiden kanssa odotetaan suoraviivaistuvan vuonna 2025, kun uusi toiminnanohjausjärjestelmä saadaan laajamittaiseen käyttöön. Tällöin vuokratyöntekijät voivat antaa helposti palautetta asiakasyrityksen toiminnasta.

Eezyn vastuullisuustyöryhmä auttaa kehittämään, koordinoimaan ja viestimään vastuullisuustyötä Eezy-konsernissa. Työn tavoitteena on varmistaa eri liiketoimintojen näkökulman kuuluminen Eezyn vastuullisuustyössä. Työryhmän jäsenet edustavat laajasti eri liiketoimintoja ja rooleja. Kunkin jäsenen vastuulla on tuoda oman liiketoiminnan ääni kuuluviin työhön, ja antaa oma kokemus, näkemys ja ammattitaito Eezyn vastuullisuustyöhön sekä viedä vastuullisuustyön viestiä eteenpäin omaan yksikkönsä. Työryhmä kokoontuu kerran kvartaalissa, jonka lisäksi se ylläpitää jatkuvaa kommunikaatiota ajankohtaisista teemoista ja edistää yksikkökohtaisia kehitystehtäviä.

### **Eettisten ohjeiden vastaisen toiminnan käsittely**

Eezyn työntekijän eettisten ohjeiden vastainen toiminta käsitellään Eezyn sisäisten ohjeistusten mukaisesti. Ohjeistusten vastainen toiminta voi johtaa tilanteen vakavuuden mukaan erilaisiin työoikeudellisiin seurauksiin ja jopa työsuhteen päättämiseen irtisanomalla tai purkamalla.

Eezyn sidosryhmäläisen tai yhteistyökumppanin epäilty eettisten ohjeiden vastainen toiminta selvitetään ko. tahon kanssa. Mikäli sidosryhmäläisen tai yhteistyökumppanin todetaan toimineen näiden ohjeiden vastaisesti, näiden tulee korjata toimintaansa Eezyn kanssa sovitulla tavalla.

Eezy lopettaa yhteistyön sidosryhmäläisen tai yhteistyökumppanin kanssa, joka;

- Ei noudata yhteisesti sovittua toimintatapaa eettisten ohjeiden vastaisen toiminnan lopettamiseksi;
- Toimii toistuvasti Eezyn eettisten ohjeiden vastaisesti;
- On tietoisesti toiminut Eettisten ohjeiden vastaisesti; ja
- On tietoisesti yrittänyt salata tai salannut eettisten ohjeiden vastaisen toiminnan.

### **Työturvallisuus**

Työtaturmien ehkäisemiseksi Eezyllä toimii työsuojeluorganisaatio, jossa on henkilöstön edustajat eri liiketoiminnoista. Työsuojelu on yhteistoimintaa ja koskee jokaista työntekijää. Työsuojelun toimintaperiaatteet on kuvattu intranetissä olevassa toimintaohjelmassa, jonka tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot sekä tukea työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä. Tehokas työsuojelu perustuu työpaikan vaarojen arviointiin ja yhteistyössä tehtyihin suunnitelmiin mahdollisuuksien mukaan poistaa tai lieventää riskitekijöitä. Työsuojelupäällikkö ja työsuojelutoimikunta tunnistavat vuosittain vaaratilanteet ja arvioivat riskit yhdessä työyksiköiden kanssa. Vuokratyöntekijöiden työturvallisuudesta huolehtiminen vaatii tiivistä yhteistyötä asiakasyritysten kanssa, jotta turvallisuushavainnot ja työtaturmat tulevat asianmukaisesti käsiteltyä ja voidaan kehittää parempia käytäntöjä niiden ehkäisemiseksi.

Jokaisen työntekijän on tunnettava työnsä ja työympäristönsä vaarat, noudatettava turvallisuusohjeita ja ilmoitettava havaitsemistaan puutteista esihenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle. Eezyn työntekijäsovelluksessa on voinut tehdä epäkohtailmoituksen. Kokeneemmat työntekijät opastavat uudempiä työkavereitaan myös työturvallisuudessa. Lähiesihenkilöiden tehtävänä on valvoa, että työturvallisuusohjeita noudatetaan ja mahdolliset puutteet korjataan pikimmiten.

Työpaikkaselvitys on osa lakisääteistä työterveyshuoltoa, ja sen avulla arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvia terveysvaaroja ja kuormitustekijöitä. Työterveyshuoltohenkilöstö arvioi työolojen merkitystä terveydelle ja työkyvyille työpaikkakäynneillä kerättyjen tietojen, havaintojen, keskustelujen ja tarvittaessa mittauksen perusteella. Lisäksi haastatteluilla ja kyselyillä selvitetään työilmapiiriä ja kuormitustekijöitä. Asiakasyritysten työoloja arvioidaan heidän työpaikkaselvitystensä ja riskien arviointien perusteella, ja työterveyshuolto suunnittelee vuokratyöntekijöille tarvittavat tarkastukset ja seurannat. Yrityksellä on käytössä erilaisia mittareita työturvallisuustoimenpiteiden vaikuttavuuden arvioimiseen. Seuraamme säännöllisesti työtaturmatilastoja, läpikäymme turvallisuushavainnot ja arvioimme toimenpiteiden tehokkuutta. Näiden tietojen avulla pystymme jatkuvasti parantamaan käytäntöjämme ja reagoimaan nopeasti havaittuihin puutteisiin.

### **Häirintään tai epäasialliseen kohteluun puuttuminen**

Eezy on määritellyt syrjintää koskevat periaatteet eettisissä ohjeissa, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamallissa. Nämä toimintaperiaatteet tähtäävät syrjinnän ja häirinnän poistamiseen sekä yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseen.

Epäasiallista kohtelua ja häirintää ehkäistään puuttumalla ennakkoluuloihin, kehittämällä työyhteisöä, ylläpitämällä sosiaalista verkostoa ja kouluttamalla. Henkilökunta perehdytetään häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalliin, työyhteisön pelisääntöihin ja työpaikalla noudatettaviin periaatteisiin. Esihenkilöiden velvollisuus on tarkkailla työpaikan henkilöstön välistä kanssakäymistä ja kiinnittää huomiota mahdolliseen häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen sekä niiden ilmetessä puuttua niihin välittömästi.

Toimihenkilöille tehdyn henkilöstötutkimuksen tuloksista kävi vuonna 2024 ilmi, että 89 % vastaajista ei ollut kokenut Eezyllä epäasiallista kohtelua, mutta 8 % oli kokenut sitä aiemmin ja 3 % koki edelleen. Tulokset käytiin läpi yksikkökohtaisesti ja tilanteen korjaamiseen paneuduttiin esihenkilöiden johdolla niissä yksiköissä, joissa oli epäasiallisen kohtelun kokemuksia.

Esihenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut perehdytetään häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalliin ja heille tarjotaan myös tarvittava tuki tilanteiden hoitamiseen. Jos työpaikan oma osaaminen ei kuitenkaan riitä, tukea saa esimerkiksi työterveyshuollon ammattilaisilta. Eezyllä on nimetty häirintäyhteyshenkilö, joka neuvoo ja tukee häirintää, ahdistelua, kiusaamista tai muuta epätasa-arvoista kohtelua kohdannutta työntekijää. Työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi tehtävässä haittojen ja vaarojen selvityksessä (riskikartoitus) kartoitetaan haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun

esiintyminen ja selvitysten perusteella olosuhteita muutetaan tarvittaessa. Työolojen jatkuvassa tarkkailussa kiinnitetään huomiota toimintamallin mukaisen toiminnan toteutumiseen. Toimintamallin toimivuutta arvioidaan työpaikoilla ja työsuojelutoimikunnassa.

### **Syrjimättömyys**

Kohtelemme kaikkia ihmisiä yhdenvertaisesti, ja mahdollistamme yhtäläiset mahdollisuudet työelämässä yksilön ulkonäköön, etniseen ryhmään, syntyperään, uskontoon tai elämäntavoihin, sukupuoliin, seksuaaliseen suuntautumiseen ja sen ilmaistamiseen, ikään, vammaisuuteen, siviilisäätyn tai perhetaustaan sekä mihin tahansa lainsäädännön tai määräysten määrittelemään ominaisuuteen katsomatta. Syrjintäkielto kattaa kaikki työelämän tilanteet työhön ottamisesta työsuhteen loppumiseen saakka.

Rekrytointi, eri tehtäviin sijoittuminen, uralla eteneminen toteutetaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön etnisestä taustasta, iästä, vammaisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä.

Työoloja kehitetään niin, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Fyysisesti kuormittavissa tehtävissä hyödynnetään jaksamista edistäviä apuvälineitä ja teknisiä ratkaisuja. Väkivallan uhkaa minimoidaan mm. hälytysjärjestelmien, tilaratkaisujen ja henkilöstökoulutuksen avulla. Raskaana olevan äidin tai sikiön terveydelle vaaraa aiheuttavaa työtä ei teetetä ja raskaus huomioidaan työjärjestelyissä. Vammaiselle henkilölle mahdollistetaan tarvittavat mukautukset työpaikalla työtehtävissä suoriutumiseksi.

Työnantaja takaa kaikille yhtäläisen mahdollisuuden työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Työnantaja maksaa samaa tehtäväkohtaista palkkaa samasta työstä. Samanarvoisuutta tarkastellaan työn vaativustekijöiden, osaamisen, kuormituksen ja työolojen kannalta. Työn vaativuuden arvioinnilla arvioidaan työtehtävän vaativuutta – tehtävää hoitavan työntekijän ominaisuudet, sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta arviointiin.

Työnantajan huolehtii mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Työnantajalla on velvollisuus puuttua tiedoksi tulleisiin tapauksiin.

Toimihenkilöille tehdyn henkilöstötutkimuksen (2024) kysymys syrjimättömyydestä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, terveydentilan tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella sai korkean arvon 3,79 vertailevan toimihenkilönormin ollessa 3,69.

### **Monimuotoisuuden edistäminen**

Toimintaperiaattemme monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseksi pannaan täytäntöön useilla erityisillä menettelyillä. Yrityksen johtoryhmä on sitoutunut edistämään monimuotoisuutta ja inklusiota, ja he varmistavat, että toimintaperiaatteet toteutuvat käytännössä koko organisaatiossa. Järjestämme henkilöstölle koulutuksia monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi monesta eri näkökulmasta. Lisäksi aihepiiristä viestitään laajasti, sekä ulkoisille että sisäisille sidosryhmille.

Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen työpaikalla tukee yhteisöllisyyttä, parantaa työntekijöiden sitoutumista ja edistää innovatiivisuutta. Tämä vaatii tietoisia toimenpiteitä rekrytoinnissa, koulutuksessa ja päivittäisessä johtamisessa. Kiinnitämme erityistä huomiota rekrytointiprosessissamme hakijoiden syrjintää ehkäisevään ja monimuotoisuutta edistävään toimintaan. Rekrytoivat esihenkilömme on koulutettu aiheesta. Tavoittemme on varmistaa, että jokaisella hakijalla on tasapuoliset mahdollisuudet tulla valituksi tehtäviin. Kannustamme ja autamme myös esimerkiksi asiakkaitamme kehittämään rekrytointikäytäntöjään.

Eezyn eettisessä ohjeessa on myös sitoumus, joka koskee inklusiota tai positiivista toimintaa sellaisten henkilöiden hyväksi, jotka kuuluvat yrityksen omassa työvoimassa erityisen haavoittumiselle alttiin ryhmiin: *“Olemme merkittävä suomalainen työllistäjä, ja tarjoamme monimuotoisia työllistymisen ja urasiirtojen mahdollisuuksia kaikille – niin nuorille, eläkeläisille, maahanmuuttajille, kevytyrittäjille, keikkatyöläisille ja vakituisesti työskenteleville. Autamme työllistymisessä kouluttamalla työelämävalmiuksia esimerkiksi vaikeasti työllistyville, uraa vaihtaville ja maahanmuuttajille.”*

Vuonna 2024 toteutettiin tehtävien vaativuusarviointi, mikä mahdollistaa palkkauksesta ja palkitsemisesta edistämisen entistä yhdenvertaisemmaksi ja läpinäkyvämmäksi. Tämä edistää urapolkujen luomista ja sitouttaa työntekijöitä kehittämään ammatillisesti.

Käytössämme on luottamukselliset kanavat, joiden kautta työntekijät voivat ilmoittaa syrjinnästä tai muista epäasiallisista tilanteista. Kaikki ilmoitukset käsitellään viipymättä, ja tarvittavat korjaavat toimenpiteet aloitetaan välittömästi.

Näiden menettelyiden avulla varmistamme, että yrityksemme toimintaympäristö on turvallinen ja oikeudenmukainen kaikille työntekijöille, ja että monimuotoisuus ja inklusio ovat keskeisiä periaatteitamme.

## **S1-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista oman työvoiman ja työntekijöiden edustajien kanssa**

Eezy pyrkii aktiivisesti ottamaan työntekijöiden näkökannat huomioon kaikissa päätöksenteon vaiheissa. Eezy kuulee työntekijöitään säännöllisesti ja kerää palautetta erilaisten kanavien kautta varmistaakseen, että heidän äänensä kuuluu ja että se otetaan huomioon toiminnan kehittämisessä. Tämä auttaa tunnistamaan mahdollisia vaikutuksia työvoimaan ja hallitsemaan niitä tehokkaasti.

Yhteydenpito Eezyn oman työvoiman kanssa tapahtuu useissa vaiheissa, ja siihen kuuluu monipuolisia viestintämuotoja.

Eezy arvioi oman työvoimansa kanssa harjoittamansa yhteydenpidon vaikuttavuutta säännöllisten työntekijäkyselyjen, kuten vuosittaisen toimihenkilöille suunnatun henkilöstötutkimuksen ja pulssikyselyjen, sekä palautekeskustelujen avulla. Kyselyt mittaavat toimihenkilöiden tyytyväisyyttä, sitoutumista ja osallistumista. Näiden tulosten perusteella analysoidaan mahdolliset kehitystarpeet ja suunnitellaan toimenpiteet. Vaikuttavuutta seurataan tarkasti, ja tarvittaessa tehdään lisätoimenpiteitä

yhteydenpidon ja työntekijöiden osallistumisen parantamiseksi Vuoden 2024 toimihenkilöstötutkimuksessa kysyttiin kokemuksia henkilöstön kuulemisesta tehtäessä heitä koskevia päätöksiä, josta tulokseksi saatiin 2,62, kun Suomen toimihenkilönormi on 2,56.

Toimihenkilöstöä tiedotetaan ajankohtaisista asioista säännöllisillä kaikille avoimilla infotilaisuuksilla, joita pidetään vähintään neljä kertaa vuodessa. Tilaisuuksia täydentää jatkuva viestintä sisäisten kanavien, kuten sähköpostin, intranetin ja Teamsin kautta. Henkilöstölle tarjotaan aktiivisesti mahdollisuuksia osallistua ideointiin, kysyä kysymyksiä johtoryhmältä ja antaa palautetta (esimerkiksi vastuullisuusohjelman sisältöihin ja sisäiseen viestintään liittyen), myös anonyymisti. Aktiivisen ja monikanavaisen sisäisen viestinnän tavoitteena on helpottaa, selkeyttää ja nopeuttaa sisäistä tiedonkulkua, lisätä avoimuutta sekä madaltaa kynnystä suoraan kommunikaatioon sekä yli liiketoimintarajojen että johdon ja toimihenkilöiden välillä.

Vuoropuhelua vuokratyöntekijöiden kanssa käydään työntekijän ja Eezyn yhteyshenkilön välillä sekä yhteyshenkilön ja asiakasyrityksen välillä. Tiedotusta yrityksen ajankohtaisista asioista tehdään järjestelmän kautta lähetettävillä viesteillä ja kuukausikirjeillä.

Työsuojeluasioita käydään läpi yhdessä koko henkilöstön kanssa säännöllisesti ja tarvittaessa. Työntekijät pääsevät vaikuttamaan ja osallistumaan työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asioihin työsuojelun yhteistoiminnassa.

Eezy noudattaa työntekijöidensä työsuhteissa kulloinkin sovellettavaa työehtosopimusta. Työehtosopimuksissa on a.o. alaa koskevat määräykset työntekijöiden edustajien tiedonsaantioikeuksista, korvauksista sekä erityisestä irtisanomissuojasta. Työntekijöiden edustajien oikeudet, vastatoimien kiellot ja tehostettu irtisanomissuoja on turvattu myös voimassa olevassa työlainsäädännössä, jota Eezy noudattaa.

Operatiivinen vastuu yhteydenpidon varmistamisesta, tulosten huomioimisesta ja henkilöstön näkemysten integroimisesta liiketoimintastrategiaan kuuluu oman toimihenkilöstön osalta henkilöstö- ja kehitysjohtajalle, joka raportoi suoraan toimitusjohtajalle. Konsernin viestintä- ja markkinointijohtaja on vastuussa toimihenkilöstöviestinnän strategisesta suunnittelusta. Vuokrahenkilöstön vuoropuhelun kehittämisestä vastaa Henkilöstöpalveluiden liiketoimintajohtaja tiimeineen.

## **S1-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat yrityksen omalle työvoimalle huolenaiheiden esiin tuomiseksi**

Arvioimme henkisiä ja fyysisiä kuormitustekijöitä työnantajan riskien ja vaarojen arvioinnin yhteydessä sekä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työpaikkaselvityksiä tehdessämme. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa ja vuosittain päivitetäessä otamme huomioon kuormitustekijöiden hallinnan. Vuokrahenkilöstön kuormitustekijät selvitämme yhteistyössä asiakasyritysten kanssa pyytämällä heidän työpaikkaselvityksiään tai riskien ja vaarojen arvioitejaan. Käymme jatkuvaa vuoropuhelua asiakkaidemme kanssa ja pyrimme yhdessä ratkaisemaan mahdolliset kuormitusongelmat. Tarjoamme myös matalan kynnyksen apua henkiseen pahoinvointiin.

Huolehdimme sekä omien toimihenkilöidemme kuin vuokratyöntekijöiden työturvallisuudesta yhteistyössä asiakkaidemme kanssa. Eezyllä on aktiivinen työsuojelutoimikunta, jonka tehtävänä on vastata Eezyn omien toimihenkilöiden työturvallisuudesta sekä kehittää vuokratyöntekijöiden työturvallisuutta yhdessä asiakasyritystemme kanssa. Työtaturmaseuranta tehdään yhdessä työterveyshuollon kanssa tapaturmatilastojen pohjalta.

Noudatamme työehtosopimuksia ja lainsäädäntöä. Kannustamme työntekijöitä antamaan palautetta työolosuhteista ja työympäristöstä. Työntekijöiden huolenaiheisiin ja kokemuksiin epäoikeudenmukaisesta kohtelusta suhtaudutaan vakavasti; tilanteet selvitetään ja todetut epäkohdat korjataan. Meille on tärkeää, että vuokrahenkilöstömme kokee olevansa tasavertaisia työntekijöitä työntekopaikassaan. Tässä teemme yhteistyötä asiakasyritystemme kanssa.

Käymme säännöllisesti keskusteluja työntekijöidemme kanssa heidän kehittämistavoitteistaan varmistaaksemme, että jokaisella on mahdollisuus edetä työssään ja saavuttaa henkilökohtaiset työunelmansa. Kannustamme ammatilliseen kehittymiseen, joka tapahtuu suurelta osin käytännön työssä ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Järjestämme myös sisäisiä koulutuksia ja hankimme tarvittaessa ulkoisia valmennuksia. Haluamme varmistaa Eezyn ja eezyläisten tulevaisuuskyvykkyden.

Ulkomaisen työvoiman rekrytointin prosessi on auditoitu kolmannen osapuolen toimesta. Siinä suljetaan pois ihmiskaupan mahdollisuudet sekä tarkastetaan työoikeuden toteutuminen. Eezyn toiminnanohjausjärjestelmä on sidottu työolupien ja työn suorittamisessa vaadittavien sertifikaattien voimassaoloon, ja esimerkiksi palkanmaksu vaatii henkilökohtaisen tilinumeron väärinkäytösten ehkäisemiseksi. Sitoutamme kolmansista maista rekrytoitun maahantuodun työvoiman osalta asiakkaamme lähtökohtaisesti 12kk työjaksoon, jotta varmistamme työntekijän hyvän asettautumisen Suomeen. Eezy tarjoaa tukea koko työsuhteen ajan sekä asiakkaalle että työntekijälle.

Eezyllä tietosuoja-asiat ovat äärimmäisen tärkeä osa hyvää hallinnointitapaa ja vastuullisuustyötämme. Eezyllä on luotu EU:n yleiseen tietosuoja-asetukseen (GDPR) pohjautuva tietosuoja- ja tietoturvaorganisaatio, ja yhtiöllä on käytössään toiminnalliset prosessit asianmukaisen tietosuojan sekä tietoturvan varmistamiseksi. Tietosuojakoulutus on osa perehdytysohjelmaamme ja koulutamme säännöllisin väliajoin toimihenkilöitämme tietosuojakäytänteisiin. Eezyllä on määritelty myös tekoälyn vastuullisen käytön politiikka ja se on saatettu henkilöstön tietoon.

### **Kanavat huolenaiheiden esiin tuomiseksi ja ilmoittajansuojelu**

Esihenkilölle ja HR:lle ilmoittamisen lisäksi työntekijöiden käytössä on anonyymi ilmoituskanava ja häirintäyhteyshenkilö. Pyydämme työntekijöitämme tuomaan esiin mahdolliset kokemuksensa esimerkiksi epätasa-arvosta, syrjinnästä tai muista väärinkäytöksistä. Korostamme, että epäkohdista tulee ilmoittaa, jotta niihin voidaan puuttua.

Häirintäyhteyshenkilölle tuodut häirintätapaukset käsitellään toimintamallien mukaisesti, tapaukset dokumentoidaan ja tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia seurataan niin pitkään, että voidaan todeta tilanteen korjaantuneen. Anonyymi yhteenveto tapauksista käsitellään mm. työsuojelutoimikunnassa ja tarvittaessa myös työterveyshuollon kanssa esim. toimintasuunnitelman päivittämiseksi. Palautetta häirintäyhteyshenkilön roolista, toimintamallista ja kanavan toimivuudesta on suunniteltu kysyttävän vuosittaisissa henkilöstötutkimuksissa.

Tieto ilmoituskanavista on mukana jokaisen työntekijän perehdytysmateriaaleissa. Vuosittain toimihenkilöille tehtävässä People Power -tutkimuksessa kysytään, tietääkö henkilöstö, miten ilmoittaa väärinkäytöksistä. Vuonna 2024 tehdyssä kyselyssä 87 % vastasi tietävänsä tämän täysin tai osittain.

Kaikki ilmoituskanavan kautta tulevat ilmoitukset käsitellään Eezyn Whistleblowing-politiikan mukaisesti. Vuonna 2024 ilmoituskanavaan tuli 7 ilmoitusta. Yksikään ilmoitus ei täyttänyt EU:n Whistleblowing-direktiivin mukaista määritelmää väärinkäytöksestä. Sellaisia ilmoituksia, jotka liittyivät epätyytyttäviin ja/tai epäeetuihin työehtoihin ja/tai epäoikeudenmukaiseen kohteluun, ja, jotka johtivat toimenpiteisiin, oli 2 vuonna 2024.

Eezy on nimennyt Väärinkäyttöilmoitusten perusteella vireille tulevien väärinkäyttöepäilyjen selvittämiseen oman Ilmoittajansuojeluryhmän. Whistleblow-kanavan kautta tehtyjä ilmoituksia voivat käsitellä vain nimetyt Eezyn Ilmoittajansuojeluryhmän jäsenet. Heidän toimintansa epäilyn selvittämisessä tallennetaan järjestelmälokiin, jotta toiminnan oikeellisuus voidaan tarvittaessa selvittää jälkikäteen. Ilmoitetun väärinkäyttöepäilyn selvittämiseen liittyvä toiminta on ehdottoman luottamuksellista.

Tutkimusprosessin aikana Ilmoittajansuojeluryhmä voi pyytää epäilyn väärinkäytöksen selvittämiseksi tarvittaessa tietoja ja asiantuntemusta muilta henkilöiltä. He voivat käsitellä vain asian selvittämisen kannalta tarpeellisia tietoja. Heitä sitovat samat luottamuksellisuuden vaatimukset kuin Ilmoittajansuojeluryhmän jäseniä. Henkilön ilmoittaessa huolenaiheestaan suoraan esihenkilölle tai Ilmoittajansuojeluryhmälle omilla nimissään, epäilyn selvittämisessä noudatetaan näitä ohjeita.

Eezy sekä EU:n ilmoittajien suojelua koskevaa direktiiviä (Whistleblowing) että Suomen kansallista lainsäädäntöä. Eezyllä on käytössä eettinen ohje ja Whistleblowing-politiikka, jotka molemmat käsittelevät ilmoituskanavaa käyttävien henkilöiden suojelua vastatoimilta. Lisäksi henkilötietojen käsittelystä on laadittu erillinen tietosuojaseloste. Eezyn väärinkäytösten ilmoittamisessa ja selvittämisessä noudatetaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta ja Suomen henkilötietojen käsittelyyn liittyvää lainsäädäntöä.

Eezy ei hyväksy suoria tai epäsuoria negatiivisia seuraamuksia henkilölle, joka ilmoittaa väärinkäyttöepäilystä. Puutumme välittömästi tämänlaiseen toimintaan, mikäli sitä esiintyy. Lähtökohtaisesti ilmoittajaa suojaa aina täydellinen anonymiteetti, mikäli ilmoitusta ei ole tehty omalla nimellä tai muutoin asiayhteyden kautta tunnistettavalla tavalla. Eezy suojaa sekä anonyymisti että omalla nimellä Väärinkäyttöilmoituksen tehnyttä henkilöä kaikilta välittömiltä tai välillisiltä vasta- ja kostotoimenpiteiltä.

Ilmoittajan suoja koskee henkilöitä, jotka ovat tehneet ilmoituksen Eezyn tai sen palveluksessa olevan henkilön mahdollisesta Ilmoittajansuojelulain mukaisesta väärinkäytöksestä vilpittömässä mielessä. Tämänmukaisesti ilmoittaja, joka esittää perustellun epäilyn väärinkäytöksestä, ei ole vaarassa menettää työtään eikä kärsi muita suoria tai välillisiä seurauksia ilmoituksensa takia. Suojan saamisen edellytys ei ole väärinkäytöksen olemassaolo. Suojaa saa, kunhan ilmoitus on tehty uskoen aidosti mahdollisen väärinkäytöksen olemassaoloon.

Omalla nimellä tai muuten tunnistettavasti ilmoituksen tehneelle henkilölle selostetaan tutkimuksen lopputulos vastaavalla tavalla kuin nimettömänä ilmoituksen tehneelle henkilölle. Raporttia annettaessa huomioidaan kuitenkin kolmansien henkilöiden yksityisyyden suojan tarve, tietosuojan asettamat vaatimukset sekä muut luottamuksellisuuteen liittyvät seikat. Ilmoittajan henkilöllisyys voi paljastua, mikäli havaittu väärinkäytös johtaa rikosprosessiin tai muuhun oikeudenkäyntiin. Ilmoittajansuojelupalvelu saattaa kerätä henkilötietoja ilmoituksessa määritetystä henkilöstä, ilmoituksen lähettävästä henkilöstä (jos ilmoitusta ei lähetetä nimettömästi) ja mahdollisista kolmansista osapuolista liittyen epäiltyjä väärinkäytöksen tutkimiseen.

## **S1-4 Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus**

Työvoiman kannalta olennaisten kielteisten vaikutusten ehkäisy ja lieventäminen, riskien hallinta sekä myönteisten vaikutusten vahvistaminen ja mahdollisuuksiin tarttuminen ovat keskeinen osa Eezyn toimintaa, jota johdetaan Ihmiset ja kulttuuri -yksikössä sekä Henkilöstöpalveluiden palvelutuotannossa. Vuonna 2024 Ihmiset ja kulttuuri -yksikössä työskenteli 12 henkilöä, jotka vastasivat laajasti henkilöstösuunnittelun eri osa-alueista, kuten osaamisen kehittämisestä, esihenkilötyön vahvistamisesta, roolien vaativuuden arvioinnista, hakijakokemuspolun parantamisesta sekä työntekijöiden hyvinvoinnista, työkyvystä ja työturvallisuudesta.

### **Henkiset ja fyysiset kuormitustekijät töissä**

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisilla työpaikkakäynneillä ja työpaikkaselvityksillä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Seuraavat työpaikkaselvitykset sekä Eezyn omien toimipisteiden, että vuokratyörytysten osalta toteutetaan pääosin vuonna 2025 ja tarvittaessa toimitilojen vaihdon yhteydessä. Asiakasyritysten työoloja arvioidaan heiltä saatujen työpaikkaselvitysten ja/tai vaarojen ja riskien arviointien perusteella. Näiden pohjalta työterveyshuolto suunnittelee vuokratyöntekijöille tarvittavat työterveystarkastukset ja

terveydentilan seurannat. Työpaikkaselvityksistä selviää myös mahdolliset työssä esiintyvät altisteet. Fyysiset kuormitustekijät ja altisteiset työolosuhteet nähdään mahdollisina vaikutuksina, joita pyritään ennaltaehkäisemään hyvällä perehdytyksellä, asianmukaisilla suojavarusteilla ja -välineillä ja työnjohdollisin keinoin. Työterveyshuolto osallistuu yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa työkuormituksen ja työssä jaksamisen seurantaan ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämiseen.

Vuonna 2023 aloitetun ja vuoden 2024 loppuun asti kestäneen työkykyjohtamisen kehittämishankkeen avulla on parannettu kykyä tunnistaa ja puuttua työkykyyn liittyviin riskeihin, jotta työntekijät saavat oikea-aikaista ja yksilöllistä tukea. Otimme alkuvuonna toimihenkilöiden osalta käyttöön työkyvyn hallintaan ja tukemiseen TyökykyKompassin ja EsihenkilöKompassin. Työkalut helpottavat työkyvyttömyysriskien havaitsemista, lyhyiden toistuvien ja pitkien sairauspoissaolojen sekä työtapaturomprosessien seurantaan antamalla reaaliaikaista tietoa esihenkilöille, henkilöstöhallinnolle ja työterveystiimille työkykyjohtamisen tueksi. Vuokrahenkilöstön osalta Kompassien käyttöönottoa on suunniteltu vuodelle 2025.

Työaikaisten joustavuus on keskeisessä roolissa kuormituksen vähentämisessä. Toimihenkilöiden osalta joustavat työajat ovat arkipäivää ja työmäärien seuranta tehdään säännöllisesti. Henkilöstöä kannustetaan liikunnallisiin harrastuksiin ja oma-aloitteiseen työkyvyn ylläpitoon. Eezy tukee toimihenkilöitä tarjoamalla mahdollisuuden käyttää tunti viikossa omaehtoiseen liikuntaan työajalla. Vuokratyöntekijöille Eezyn laaja asiakaskunta tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia työskennellä omaan elämäntilanteeseen sopivalla tavalla.

Työelämän kasvavien henkisten paineiden ja stressin vuoksi on tärkeää keskittyä entistä enemmän työntekijöiden mentaalisen terveyden tukemiseen. Tämä kattaa stressinhallintakeinojen opettamisen, resilienssin rakentamisen ja mielenterveystietoisuuden lisäämisen. Henkisen kuormittuneisuuden on havaittu vaikuttavan tosiasiallisesti erityisesti toimihenkilöihin ja Eezy onkin tarjonnut matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palveluja mm. Auntien avulla. Vuonna 2025 tulemme panostamaan entistä enemmän mielen hyvinvointiin niin toimihenkilöiden kuin vuokrahenkilöstönkin osalta, jotta kasvusuunnassa olevia pitkiä mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja saadaan vähennettyä.

### **Mahdolliset tapaturmat ja onnettomuudet**

Huolehdimme vuokratyöntekijöiden työturvallisuudesta yhteistyössä asiakkaidemme kanssa. Vuokratyössä työ tapahtuu asiakasyrityksissä ja työtehtävät sijoittuvat eri aloille. Saamiemme työpaikkaselvitysten ja/tai vaarojen ja riskien arvioinnin, asiakasyrityksissä vierailujen, palautteen ja epäkohtailmoitusten perusteella pyrimme kehittämään myös vuokratyöntekijöiden työympäristöä vaikkakin työ tapahtuu asiakasyrityksissä. Työturvallisuuskulttuurin jatkuva kehittäminen ja vahvistaminen kaikilla organisaation tasoilla auttaa luomaan ympäristön, jossa työturvallisuus on kaikkien yhteinen arvo ja prioriteetti.

Koska työtapaturomat aiheuttavat tosiasiallisia vaikutuksia varsinkin vuokrahenkilöstölle, kuului vuoden 2024 toimenpiteisiin kohdennettujen perehdytysmateriaalien luominen niin toimihenkilöille (mm. Superperehdytykset) kuin vuokratyöntekijöille (mm. toimialaperehdytykset), vakavan tapaturman prosessikuvauksen ja käytäntöön viennin toteuttaminen, mallin luominen tapaturmien läpikäyntiin asiakkuuksien kanssa, toimenpiteiden suunnittelu, seuranta ja kehittäminen sekä tavoitteiden asettaminen tapaturmataajuuksien ja tapaturmien osalta. Lisäksi järjestettiin johtamis- ja esihenkilövalmennuksia, keskityttiin työturvallisuuden parantamiseen ja työtaturmien ennaltaehkäisyyn. Kehitimme myös työkykyjohtamisen kehittämishankkeen yhteydessä toimintamalliamme työterveyshuollon ja työeläkevakuutusyhtiön kanssa, ja vahvistimme erityisesti ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Näitä olivat esimerkiksi työntekijöiden työturvallisuuden perehdyttämismallit sekä läheltä piti -ilmoitusten aktivointi ja näiden tilanteiden aktiivinen läpikäynti. Toteutettujen toimenpiteiden tuloksena työtaturmataajuus laski merkittävästi vuonna 2024.

Eezyllä on aktiivinen työsuojelutoimikunta, jonka tehtävänä on vastata Eezyn omien toimihenkilöiden työturvallisuudesta sekä kehittää vuokratyöntekijöiden työturvallisuutta yhdessä asiakasyritystemme kanssa. Työsuojelutoimikunnan kokouksissa on mukana työterveyshuollon edustaja. Työtaturmaseuranta tehdään yhdessä työterveyshuollon kanssa tapaturmatilastojen pohjalta ja ne käydään läpi työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Työsuojelutoimikunta ehdottaa ja suunnittelee tarvittavat kehittämistoimenpiteet työturvallisuuden parantamiseksi. Pidemmän aikavälin tavoitteena on kehittää tavoitteellista työsuojelutoimintaa vastaamaan toimialan tarpeita ja kehittää yhteistyötä asiakasyritysten kanssa.

Eezy on sitoutunut tarjoamaan korjaavia toimia, jos todellisia kielteisiä vaikutuksia havaitaan. Yrityksessä on käytössä prosessit ja järjestelmät, jotka mahdollistavat työntekijöiden ilmoitusten vastaanottamisen ja asianmukaisen käsittelyn. Ilmoitusten perusteella käynnistetään asianmukaiset korjaavat toimenpiteet. Näiden toimien vaikutuksia seurataan säännöllisesti ja varmistetaan, että ne tuottavat toivottuja tuloksia.

### **Epättydyttävät ja/tai epäreilut työehdot, epäoikeudenmukainen kohtelu**

Vuonna 2024 rekrytoimme noin 300 henkilöä ulkomailta Suomeen asiakkaidemme tarpeisiin. Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin prosessi on auditoitu kolmannen osapuolen toimesta. Siinä suljetaan pois ihmiskaupan mahdollisuudet sekä tarkastetaan työoikeuden toteutuminen. Eezyn toiminnanohjausjärjestelmä on sidottu työolupien ja työn suorittamisessa vaadittavien sertifikaattien voimassaoloon, ja esimerkiksi palkanmaksu vaatii henkilökohtaisen tilinumeron väärinkäytösten ehkäisemiseksi. Sitoutamme kolmansista maista rekrytoitua maahantuodun työvoiman osalta asiakkaamme lähtökohtaisesti 12kk työkaksoon, jotta varmistamme työntekijän hyvän asettautumisen Suomeen. Eezy tarjoaa tukea koko työsuhteen ajan sekä asiakkaalle että työntekijälle. Ulkomailta tulleita työntekijöitä autetaan työnantajan toimesta myös kotoutumisessa. Tavoitteemme on saada vuokratyöntekijät tuntemaan itsensä tervetulleiksi Suomeen töihin ja tasavertaisiksi työyhteisön jäseniksi yhtäläisine työehtoineen. Tässä tehdään jatkuvaa yhteistyötä asiakasyritysten kanssa. Vuodelle 2025 suunnitellussa henkilöstökyselyssä on tarkoitus selvittää tätä laajemmin.

### **Henkilökohtainen passivoituminen ja turhautuminen heikkojen koulutus- ja kehitysmahdollisuuksien takia**

Eezyn strategia määrittelee ydinosaamiset, ja niiden kehittämistä tuetaan osaamisen kehittämisen suunnitelman avulla. Toimihenkilöiden koulutuksiin käytettiin 2024 aikana yhteensä 5719 tuntia, jotka jakautuivat 953 koulutuspäivälle. Koulutuspäivänlaskennassa on käytetty verotuksen koulutusvähennyksessä määriteltyä koulutuspäivää (6 h). Yksilön osaamista

tuettiin kouluttamalla henkilöstöä uuteen toiminnanohjausjärjestelmään Coreen. Lisäksi jatkettiin sisäisen oppimisympäristön palveluiden monipuolistamista mm. Super myyjä kokonaisuudella, joka on osa Henkilöstöpalveluiden substanssiperehdytystä. Lisäksi henkilöstöä koulutettiin juridisissa ajankohtaisissa asioissa. Vuokratyöntekijöiden osalta panostettiin entistä enemmän perehdytykseen verkko-oppimisympäristön kautta. Henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja mahdollistetaan koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden osalta. Toimihenkilöille tehdyn henkilöstötutkimuksen vastausten perusteella kysymys ”*Työnantaja tukee osaamiseni kehittymistä*” sai arvon 2,98 (1–4) kun Suomen toimihenkilönormi oli 2,94. Tavoitteena on parantaa työntekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä tarjoamalla monipuolisia kehittymismahdollisuuksia ja saada v. 2025 henkilöstökyselyssä em. *Työnantaja tukee osaamiseni kehittymistä* arvoksi 3,0.

Kevään aikana muotoiltiin eezyläisen esihenkilön rooli sekä esihenkilötyön tärkeimmät kulmakivet ja odotukset. Esihenkilöiden roolia vahvistettiin yhteisillä toimintatavoilla ja hallinnollisen työn helpottamisella, jotta he voivat keskittyä tiimikohtaiseen johtamiseen ja työntekijöiden kohtaamiseen. Työntekijöiden hyvinvointia tuettiin kouluttamalla esihenkilöitä sairauspoissaolojen hallintaan ja niiden ennaltaehkäisyyn sekä varhaisen tuen keskusteluihin. Osaamista jaettiin myös kuukausittain Eezyn esihenkilöiden aamukahvilitaisuuksissa.

Jotta Eezy yrityksenä saavuttaa strategiset tavoitteet, on jokaisen oltava muutos- ja kehitysmyönteisiä. Palvelu- ja esihenkilötehtävissä korostuvat tulevaisuudessa moniosaamisen vaatimukset. Koko henkilöstön muutosvalmiuden lisääminen ja jatkuvaan oppimiseen kannustaminen ovat jatkossa entistäkin tärkeämpiä. Henkilöstön, esihenkilöiden ja johdon ammatillista osaamista kehitetään yrityksen liike- ja palvelutuotannon tarpeiden ja henkilöstön yksilöllisten ammattitaitovaatimusten mukaan huomioiden työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuudet oman työnantajan palveluksessa. Osaamisen kehittämiseen valitaan tarpeellisia ja osallistujille sopivia menetelmiä: mm. itse järjestetyt kehittämistilaisuudet, ulkopuolisten asiantuntijoiden järjestämät koulutukset sekä luennot ja ryhmävalmennukset. Kehittyminen Eezyllä ei ole vain yksittäisiä koulutuksia tai valmennuksia, vaan päivittäistä työssäoppimista. Henkilöstön vaihtuvuuden vuoksi on tärkeää lisätä osaamisen jakamisen käytäntöjä. Jatkossa tullaan painottamaan sisäisen tiedonjaon tärkeyttä henkilöstön keskuudessa. Hiljaisen tiedon jakaminen tullaan tulevaisuudessa ottamaan huomioon osaamisen kehittämisessä.

### **Henkinen pahoinvointi koetun epätasa-arvon ja/tai syrjinnän vuoksi**

Eezy noudattaa toiminnassaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaansa, jossa pääpaino on rekrytointien, urakehityksen ja palkkauksen tasa-arvoisuuden varmistaminen, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä välittömän ja välillisen syrjinnän estäminen.

Rekrytointin osalta tuotimme vuonna 2024 kattavan rekrytointin käsikirjan. Rekrytointin käsikirjassa on mukana mm. Eezyn arvojen mukainen rekrytointi, prosessikuvaus, ja lisäksi käsikirjasta löytyy apua syrjimättömyyden ja monimuotoisuuden edistämiseksi. Käsikirja sisältää eezyläisen rekrytointin peruseriaatteet, prosessit ja tavoitteet, ja se tulee olemaan ohjueorana kaikissa Eezyn rekrytointeissa vastaisuudessa. Yhdenvertaisen rekrytointin onnistumista arvioidaan hakijakokemuskyselyillä. Kaikki rekrytoivat henkilömme koulutettiin vuoden 2024 aikana yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteisiin lakiosastomme toimesta.

Kielteisten vaikutusten ehkäisemisessä keskeistä on toimihenkilöiden palkkiomallien, roolikuvauksien ja vaatimusmäärittelyjen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus. Toimihenkilöiden henkilöstötutkimuksessa tämä nousi kehityskohteeksi. Tähän vastasimme tekemällä vuonna 2024 roolikuvaukset, roolien vaativuudenarvioinnin sekä palkitsemismallit ja -politiikan yhdessä yhteistyökumppanin kanssa. Tehtäväkohtaisten palkkojen perustana olevaa työn vaativuutta arvioidaan aina tehtävän vaativuuden perusteella, ei tehtävää hoitavan henkilön perusteella. Osana tätä kokonaisuutta loimme mallin palkantarkistuksille. Nämä luovat perustan oikeudenmukaiselle kohtelulle ja palkkatasa-arvolle, mikä lisää työntekijöiden luottamusta ja sitoutumista sekä on osoitus vastuullisista palkka- ja palkitsemiskäytännöistä. Vaativuusluokitteluun perustuvan palkkatasa-arvon toteutumista seurataan jatkossa säännöllisesti.

Toimihenkilöiltä on kysytty henkilöstötutkimuksessa mahdollisuudesta vaikuttaa toiminnan kehittämiseen. Vuonna 2024 henkilöstö antoi sille arvon 3,25 (Suomen toimihenkilönormi 3,14). Väittämään ”Eezyllä kuullaan henkilöstöä tehtäessä heitä koskevia päätöksiä” saimme tulokseksi 2,58 (Suomen toimihenkilönormi 2,56). Eezy pyrki jatkossakin turvaamaan tasavertaiset vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttavissa päätöksentekotilanteissa ja niiden valmistelussa ja tavoittelee seuraavassa kyselyssä parempia tuloksia. Johtamisen oikeudenmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen saadaan palautetta henkilöstökyselyn tulosten kautta. Toimintatapojen kehittämiseksi sovitetaan tarvittavista toimenpiteistä. Epäjohtonmukaiseen päätöksentekoon puututaan aktiivisesti.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan yksikkötasolla mm. vuosittain käydyissä kehityskeskusteluissa sekä työpaikkakokouksissa. Lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan säännöllisesti työsuojelutoimikunnan tapaamisissa.

89 % vastaajista ei ole kokenut Eezyllä epäasiallista kohtelua, mutta 8 % on kokenut sitä aiemmin ja 3 % kokee edelleen. Tähän tulemme luomaan selvät toimintamallit, joilla epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi saadaan juurrutettua koko organisaatioon. Käytössämme on anonyymi raportointikanava, jonka kautta työntekijät voivat ilmoittaa syrjintätapauksista.

### **Henkilötietojen vuotaminen**

Eezylle tietosuojasiat ovat äärimmäisen tärkeä osa hyvää hallinnointitapaa ja vastuullisuustyötämme. Eezyllä on luotu EU:n yleiseen tietosuojasetukseen (GDPR) pohjautuva tietosuojaj- ja tietoturvaorganisaatio, ja yhtiöllä on käytössään toiminnalliset prosessit asianmukaisen tietosuojan sekä tietoturvan varmistamiseksi. Tietosuojakoulutus on osa perehdytysohjelmaamme ja koulutamme säännöllisin väliajoin toimihenkilöitämme tietosuojakäytänteisiin. Tietoturvaloukkauksia tapahtui 3 kpl vuonna 2024. Mikään näistä ei aiheuttanut korkeaa riskiä rekisteröidyn oikeuksille, eikä näitä näin ollen raportoitu tietosuojavaltuutetulle. Kaikki tapaukset saatiin korjattua pikaisesti prosessimme mukaisesti.

Näitä toimia ja niiden vaikuttavuutta seurataan ja arvioidaan säännöllisesti, ja niiden avulla on pyritty varmistamaan työntekijöiden hyvinvointi, turvallisuus ja oikeudenmukainen kohtelu kaikilla organisaation tasoilla.



## Henkiset ja fyysiset kuormitustekijät töissä

Vuonna 2024 yrityksessä ilmeni toimihenkilöiden jaksamisen haasteita. Työntekijöiden henkiseen kuormitukseen vastattiin tiivistämällä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja tarjoamalla matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palveluja. Jaksamisen parantamiseen tullaan panostamaan entistä kohdennetummin vuonna 2025. Tavoitteenamme on saada F-diagnooseista aiheutuneet sairauspoissaolot vähenemään 20 %.

Työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi laadittiin kohdennettuja perehdytysmateriaaleja ja luotiin vakavan tapaturman toimintaohje. Lisäksi määriteltiin tavoitteet tapaturmataajuuksien ja tapaturmien vähentämiseksi. Työkykyjohtamisen kehittämishankkeen yhteydessä paransimme toimintamallejamme työterveyshuollon ja työeläkevakuutusyhtiön kanssa sekä vahvistimme erityisesti ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, kuten pitkien sairauspoissaolojen seurantaa. Tavoitteenamme on saada vuokratyöntekijöiden pitkien poissaolojen määrä laskemaan v. 2025 20 % aktiivisemmalla työkykyjohtamisella ja suunnitteleamalla työhön paluun keinoja jo työkyvyttömyyden alkuvaiheessa.

Yritys tarjoaa kattavia työterveyspalveluja, joiden tavoitteena on ennaltaehkäistä työperäisiä sairauksia ja vähentää työn kuormitusta. Työn ja vapaa-ajan tasapainon tukemiseksi tarjotaan joustavia työaikatarkoituksia, jotka huomioivat työntekijöiden yksilölliset tarpeet. Lisäksi matalan kynnyksen palvelut auttavat kuormituksen hallinnassa, mikä parantaa työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Yritys on sitoutunut varmistamaan hyvät työolot ja reilut työehdot sekä yrityksen omille että asiakasyrityksissä työskenteleville työntekijöille. Vastuulliset sopimuskäytännöt varmistavat, että työntekijöiden edut otetaan aina huomioon.

## Riskejä pyritään lieventämään jatkuvasti

*Työvoiman vaikean saatavuuden aiheuttama toimintaedellytysten heikentyminen, heikoista työoloista ja -ehdoista johtuva työvoiman heikko pito- ja vetovoima.*

Olemme toteuttaneet useita toimia, jotka lieventävät työvoiman saatavuuden sekä pito- ja vetovoimaan kohdistuvia riskejä. Olemme kehittäneet yrityskulttuuriamme hallitaksemme toimihenkilöstömme vaihtuvuutta. Esihenkilöiden käyttöön on kehitetty työvälineitä, kuten strategia- ja kulttuurikarttoja sekä uudistettu kohtaamiskeskustelukonsepti, jotka tukevat yrityskulttuurin jatkuvaa kehittämistä. Kohtaamiskeskustelut ja säännölliset 1-to-1-keskustelut ovat keskeinen osa yrityskulttuurin kehittämistä, ja niiden avulla rakennetaan työntekijöiden kokemusta arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä.

Yrityskulttuurin kehittämisen vaikuttavuutta arvioidaan systemaattisesti analysoimalla henkilöstökyselyjen tuloksia, ja näiden tulosten pohjalta suunnitellaan ja toteutetaan konkreettisia kehitystoimenpiteitä. Näitä toimenpiteitä seurataan ja päivitetään jatkuvasti, mikä varmistaa niiden tehokkuuden. Johtoryhmä on tiiviisti mukana kulttuurin kehittämisessä ja varmistaa, että yrityksen arvot heijastuvat arjen toiminnassa. Monimuotoisuus ja inklusio ovat keskeisiä periaatteita, ja niitä edistetään aktiivisesti kaikilla organisaation tasoilla.

Vuonna 2024 rekrytointiprosessia kehitettiin entisestään, jotta se heijastaisi yrityskulttuuria ja arvoja paremmin, keskittyen hakija- ja työntekijäkokemuksen parantamiseen sekä vastuullisuuden ja syrjimättömyyden näkökulmiin. Rekrytointiprosessin kehittäminen kattoi mm. prosessin yhtenäistämisen, viestinnän parantamisen ja uramahdollisuuksien avaamisen myös sisäisesti. Nämä toimenpiteet tukevat yrityskulttuurin jatkuvaa kehittymistä ja varmistavat, että Eezy toimii vastuullisesti ja syrjimättömästi kaikissa työntekijöihin liittyvissä prosesseissa.

Olemme tehneet roolikuvaukset ja tehtävien vaatavuuden arvioinnit, joiden pohjalta voimme paremmin panostaa toimihenkilöiden osaamisen kehittämiseen sekä oikeudenmukaiseen ja tasa-arvoiseen palkitsemiseen.

### *Työtapaturmien ja sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset*

Työkykyjohtamisen hanke ja työturvallisuuden kehittäminen olivat vuokrahenkilöstömme työkyvyn johtamisenavainhankkeitamme vuonna 2024. Kehitimme mm. toimintamalliamme työterveyshuollon ja työeläkevakuutusyhtiön kanssa, ja vahvistimme erityisesti ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, kuten työntekijöiden työturvallisuuden perehdyttämismalleja ja läheltä piti -ilmoitusten aktiivointia sekä näiden tilanteiden käsittelyä. Tämän seurauksena tapaturmien määrä laski merkittävästi vuonna 2024. Myös vuokratyöntekijöiden liikevaihtoon suhteutetut työtapaturmien ja sairauspoissaolojen palkkakustannukset laskivat 15 % vuoteen 2023 verrattuna. Toimihenkilöiden osalta kulut ovat pysyneet ennallaan v. 2023 verrattuna. Tavoitteenamme on, että työtapaturmien ja sairauksien aiheuttamat poissaolot vähenevät myös v. 2025.

### *Vuokratyöntekijöiden heikko sitouttaminen*

Eezy pyrkii monin tavoin kehittämään ja seuraamaan myös vuokratyöntekijöiden sitoutumista. Toimialaan suhteutettuna Eezyn vuokrahenkilöstö on keskimääräistä tyytyväisempää ja sitoutuneempaa. Uuden toiminnanohjausjärjestelmän ja uusien toimintamallien myötä pyrimme nostamaan vuokratyöntekijöiden vuosittaisia tuntimääriä ja näin pyrimme vähentämään vaihtuvuutta. (lähde: HELA Tutkimus työskentelystä henkilöstöalan yrityksessä 2024). Uusi järjestelmä myös mahdollistaa tarkemman seurannan ja suunnitelluilla työntekijäkyselyillä saamme palautetta tehtyjen toimien vaikuttavuudesta. Työntekijöitä myös kannustetaan antamaan oma-aloitteisesti palautetta, jotta mahdollisiin epäkohtiin osataan puuttua mahdollisimman nopeasti.

*Asiakassuhteen ja -palvelutason heikkeneminen, tuotantokatkokset tai muut palveluhäiriöt henkilöstön puutteellisten kompetenssien takia, toimihenkilöstön epäonnistunut kouluttaminen Eezyn toiminnan kannalta oikeisiin asioihin tai henkilöstön kannalta epämielikkäällä tavalla.*

Työntekijöiden osaamisen jatkuva kehittäminen on olennainen osa palvelun laadun ylläpitämistä. Hyödynnämme monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta laajemman osaamis pohjan ja innovatiivisuuden tukemiseksi eri työntekijäryhmien kautta.

Näiden toimien vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti määriteltyjen KPI-mittareiden avulla, ja tuloksia käytetään toiminnan jatkuvassa parantamisessa ja strategisessa suunnittelussa.

*Henkilötietojen säilyttämiseen liittyvät riskit, kuten vuodot ja lisääntyvä lainsäädäntö, ja niistä aiheutuvat mahdolliset sanktiot ja/tai mainehaitta.*

Tietosuojaja on olennainen osa Eezyn hyvää hallinnointitapaa ja vastuullisuustyötä. Eezylle on luotu EU:n yleiseen tietosuojasetukseen (GDPR) pohjautuva tietosuojaja- ja tietoturvaorganisaatio, ja yhtiöllä on käytössään toiminnalliset prosessit asianmukaisen tietosuojan sekä tietoturvan varmistamiseksi. Tietosuojakoulutus on osa perehdytysohjelmaamme ja koulutamme säännöllisin väliajoin toimihenkilöitämme tietosuojakäytänteisiin. Tietosuojan johtamista ja hallintaa on kuvattu tarkemmin yllä.

Näiden ja muiden toteutettujen toimien vaikuttavuutta seurataan määriteltyjen KPI-mittareiden avulla, kuten työntekijöiden sitoutumisasteella, työtyytyväisyydellä ja sairauspoissaolomäärillä. Näitä mittareita seurataan säännöllisesti, ja tuloksia käytetään strategisen päätöksenteon tukena sekä toimien jatkuvassa parantamisessa. Toimet ovat osa laajempaa riskienhallinnan strategiaa, ja niillä varmistetaan, että Eezy pystyy reagoimaan nopeasti ja tehokkaasti työvoimaan kohdistuviin riskeihin.

### Olennaisiin mahdollisuuksiin tartutaan proaktiivisesti

Eezy suunnittelee ja toteuttaa useita strategisia toimia hyödyntääkseen työvoimaan liittyviä olennaisia mahdollisuuksia. Yksi keskeisistä painopistealueista on houkutteleva työnantajakuva työntekijöiden pito- ja vetovoiman lisäämiseksi. Tämä sisältää mm. oikeudenmukaisen palkitsemisen, monipuoliset työnteon ratkaisut, jotka tukevat työn ja vapaa-ajan tasapainoa, sekä panostukset perehdytykseen, työhyvinvointiin ja koulutusmahdollisuuksiin. Vuokratyöntekijöiden sitouttamisen ensisijainen toimintamalli on tarjota heille enemmän työtä houkuttelevissa asiakasyrityksissä. Vuokratyö tuo jo itsessään työelämään kaivattua joustoa, kun työntekijä voi itse päättää minkä työtarjouksen ottaa vastaan ja tarjoaa myös kehitysmahdollisuuksia, kun kokemusta voi hankkia monenlaisista työskentelypaikoista ja työtehtävistä.

Osaamisen johtamisen keinoin Eezy pystyy hyödyntämään työntekijöidensä olennaisia mahdollisuuksia entistä paremmin. Systemaattinen osaamisen kehittäminen onkin yksi vuoden 2025 tärkeimmistä tavoitteistamme. Samoin pyrimme tarjoamaan tukea urakehitykseen, jotta henkilöstö löytäisi sopivia urapolkuja talon sisällä. Tätä edesautetaan myös seuraajasuunnittelulla. Työntekijöiden osaamisen kehittäminen on tärkeää paitsi henkilöstön sitouttamiseksi mutta myös palvelun laadun ylläpitämiseksi.

Käytössämme on uusia teknologioita ja työvälineitä, jotka parantavat työn tehokkuutta ja mahdollistavat joustavat työskentelytavat. Tavoitteenamme on luoda työympäristö, joka tukee sekä yksilöllistä kasvua että koko organisaation menestystä. Hyödynnämme teknologiaa, tekoälyä ja dataa vastuullisesti rakentaessamme hyvää työelämää. Käytämme ja kehitämme tekoälyä ja teknologiaa edistääksemme hyvää, tasa-arvoista, monimuotoista ja osallistavaa työelämää. Olemme avoimia tekoälyn käytössä – varmistamme, että palveluidemme käyttäjillä on mahdollisuus ymmärtää, mitä dataa ne käyttävät. Kerromme myös avoimesti, kun palveluissamme on hyödynnetty tekoälyä. Tekoälyä hyödyntävät ratkaisut testataan ja pilotoidaan rajatulla kohderyhmällä huolellisesti ennen tuotantokäyttöä. Järjestelmän kouluttamiseen käytetty data on tiedossa dataan liittyvien vinoumien tunnistamiseksi ja korjaamiseksi. Tekoäly toimii aina ihmisen valvonnassa.

Työvoiman sitouttamiseksi keskitymme yrityskulttuurin kehittämiseen, jossa arvostus, yhteisöllisyys ja monimuotoisuus ovat keskeisiä periaatteita. Edistämme aktiivisesti inklusiivisuutta ja tasa-arvoa kaikilla organisaation tasoilla varmistaaksemme, että jokainen työntekijä kokee olevansa arvokas osa yritystä. Monimuotoisuus luo innovatiivisuutta ja laajentaa työyhteisön osaamista.

Seuraamme tehtyjen toimien vaikuttavuutta erityisesti henkilöstötutkimuksilla, mutta keskustelua käydään säännöllisesti henkilöstön kanssa ja kannustamme matalalla kynnyksellä tuomaan itseä askarruttavia asioita esiin. Saatu palaute viedään asiasta vastaavien tietoon viivytyksettä. Tavoitteena on, että asiat käsitellään mahdollisimman sujuvasti turhaa byrokratiaa välttäen.

### S1-5 Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan

Eezy on tunnistanut omaan työvoimaan liittyviä kielteisiä ja myönteisiä vaikutuksia sekä riskejä ja mahdollisuuksia. Alla olevassa taulukossa on kuvattu kuhunkin vaikutukseen, riskiin tai mahdollisuuteen liittyviä tavoitteita. Kaikki tavoitteet on määritelty vuositasolla, joten erillisiä välitavoitteita ei ole. Lähtötasona on lähtökohtaisesti käytetty vuoden 2023 toteumaa. Kaikilta osin tietoja ei ole saatavilla vuodelta 2023, esimerkiksi jos kyseessä olevaa tutkimusta ei olla toteutettu vuonna 2023.

Vaikutus, riski tai mahdollisuus	KPI ja tavoitteet	Toteuma 2023	Tavoite 2024	Toteuma 2024	Tavoite 2025	Tavoite 2026
Henkiset ja fyysiset kuormitustekijät töissä Hyvien työolojen ja -ehtojen sekä vastuullisten toimintatapojen toteutumisen varmistaminen työntekijöille Työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen mahdollistaminen ja edistäminen	Tunnen jaksavani työssäni hyvin (lähde: HELA Tutkimus työskentelystä henkilöstöalan yrityksessä 2024)	n/a	>4	4,14	>4	>4
	Eezyn työnantajakuva (lähde: HELA Tutkimus työskentelystä henkilöstöalan yrityksessä 2024)	n/a	>4	4,09	>4	>4
	Toimihenkilöiden People Power-indeksi (71,1*) Omistautuneisuus-indeksi (76,9*)	n/a n/a n/a	suurempi kuin	71,6	72 81 74,2	73 82 74,3

Heikoista työoloista ja -ehdoista johtuva työvoiman heikko pito- ja vetovoima Vuokratyöntekijöiden heikko sitouttaminen Työvoiman vaikean saatavuuden aiheuttama toimintaedellytysten heikentyminen Vahva ja houkutteleva työnantajakuva työntekijöiden pito- ja vetovoiman lisäämiseksi Työtapaturmien ja sairaspöissaolojen aiheuttamat kustannukset	Sitoutumisindeksi (73,3*) Suositellisin Eezyä työnantajana (3,12*) * Suomen toimihenkilönormi	n/a	vertailu- normi	80,0 74,1 3,14	3,15	3,16
	Sairaspöissaolot vuokrahenkilöstö M-dg pöissaolojen määrä (pv/hlö) vuokrahenkilöstö	3,49 % 3,0 pv/hlö	3,3 % 1,5 pv/hlö	3,09 % 2,3 pv/hlö	3,2 % 1,3 pv/hlö	3,1 % 1,2 pv/hlö
	Sairaspöissaolot omat toimihenkilöt F-dg pöissaolojen määrä (pv/hlö) omat toimihenkilöt	n/a 2,2 pv/hlö	2-3 % 2,2 pv/hlö	2,5 % 3,5 pv/hlö	2 % 2 pv/hlö	2 % 1,5 pv/hlö
Mahdolliset tapaturmat ja onnettomuudet	Työtapaturmataajuus, omat toimihenkilöt	8,1	0	0	0	0
Kattavan työterveyshuollon tarjoaminen ja muut ennaltaehkäisevät työterveys -ja -hyvinvointitoimenpiteet	VaTu-keskustelut seurantaan nousseille (vuokrahenkilöstö) VaTu-keskustelut omat (toimihenkilöt)	n/a n/a	-- 100 %	n/a 70 %	90 % 100 %	95 % 100 %
Epätöydyttävät ja/tai epäreilit työehdot, epäoikeudenmukainen kohtelu	Whistleblowing-ilmoitukset: toimenpiteisiin johtaneiden ilmoitusten määrä.	0	>5	2	>5	>5
Osaamisen kehittäminen ja urakehityksen mahdollistaminen henkilöstölle Koulutus- ja kasvumahdollisuuksien tarjoaminen ja hyvä perehdyttäminen työnantajamielikuvan ja pysyvyyden parantamiseksi Palvelulaadun ylläpitäminen ja parantaminen henkilöstön koulutuksen kautta Henkilökohtainen passivoituminen ja turhautuminen heikkojen koulutus- ja kehitysmahdollisuuksien takia Asiakassuhteen ja -palvelutason heikkeneminen, tuotantokatkokset tai muut palveluhäiriöt henkilöstön puutteellisten kompetenssien takia Toimihenkilöstön epäonnistunut kouluttaminen Eezy toiminnan kannalta oikeisiin asioihin tai henkilöstön kannalta epämielikkäällä tavalla	Toimihenkilöstön koulutustuntien määrä	7,7 h /hlö	7,5 h/hlö	10,9 h/hlö		
	Koulutustuntien määrä omien toimihenkilöiden esihenkilöt	3700pv	n/a	14,7 h/hlö		
	Eezy alkuperähdytys - verkkoperehdytys (uudet osaajat, valmistuu 01/2025)	0	n/a	n/a	100 % uusista	100 % uusista
	Toimialaperehdytykset -syventävät verkkoperehdytykset (kaikki osaajat, valmistuu 01/25 mennessä)	n/a	n/a	n/a	>70 % uusista	100 % uusista
Uusien toimihenkilöesihenkilöiden perehdytys (alkaan 8/2024)	n/a	100 %	100 %	100 %	100 %	
Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen työpaikalla Yhdenvertainen ja syrjimätön rekrytointi Henkinen pahoinvointi koetun epätasa-arvon ja/tai syrjinnän vuoksi	Vastuullinen rekrytointi -koulutuksen läpikäyneet, % rekrytoivista toimihenkilöiden esihenkilöistä (käynnistetty 8/2024)	n/a	50 %	66 %	100 %	100 %
	Eettiset toimintaperiaatteet - koulutusten läpikäyneet, % henkilöstöstä	n/a	100 %	100 %	100 %	100 %
	Osallisuuden kokemus: "Yksikössämme ketään ei syrjitä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella" (PeoplePower, Eezy toimihenkilöt)	n/a	>3,5	3,79	>3,5	>3,5

Palkkatasa-arvon analysointi, edistäminen ja ylläpitäminen sekä palkkakehityksen edistäminen	Omat toimihenkilöt Vuokrahenkilöt	n/a	100 %	100 %	100 %	100 %
Henkilötietojen vuotaminen	Datan ja tekoälyn vastuullinen käyttö: tietosuoja- ja tietoturvaloukkausten määrät / loukkaukset, jotka raportoitu tietosuojavaltuutetulle	3/0	<3/0	0	<2/0	<1/0
	Datan ja tekoälyn vastuullinen käyttö: Tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksen läpikäyneet, % omista toimihenkilöistä	n/a	100 %	89 %	100 %	100 %

Tavoitteiden määrittelyssä käytetyt menetelmät ja tietolähteet:

- HELA valtakunnallinen tutkimus henkilöstöalan yrityksissä työskentelystä eli Vuokratyöntekijätutkimus toteutettiin kymmenennen kerran vuonna 2024. Tutkimuksessa selvitettiin vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työn sisällöstä ja motivaatiosta, työstä asiakasyrityksissä, mielipiteitä henkilöstöalan yrityksestä työnantajana ja vuokratyön mielekkyydestä. Tutkimuksen toteutti 2024 Promenade Insight ja vastaajia oli yli 9500, 47 yrityksestä.
- PeoplePower®-henkilöstötutkimus on luotettava keino selvittää organisaatioiden henkilöstökokemuksen nykytilaa sekä siinä tapahtuneita muutoksia. Eezy tutkii henkilöstökokemustaan vuosittain joko PeoplePower® -tutkimuksen tai Siqni-tutkimuksen avulla.
- Sairauspoissaolot on laskettu suhteuttamalla poissaolojen tunnit tehtyjen ja teoreettisten työtuntien yhteissummaan. Poissaoloihin lasketaan sairauspoissaolot omalla ilmoituksella ja lääkärintodistuksella sekä työmatka- ja työtaturmista aiheutuneet poissaolot
- Työtaturmataajuudet: Tapaturmataajuus (LTIF) on laskettu kaavalla tapaturmavakuutusyhtiön tilastoimat työtaturmat, joista syntynyt poissaoloja x 1 000 000: (tehdyt työtunnit + teoreettiset työtunnit). Tapaturmiin otetaan mukaan vain työssä sattuneet tapaturmat.
- VaTu-keskustelut seurantaan nousseille vuokrahenkilöille: mittariin liittyy epävarmuutta, koska seuranta tehdään tässä vaiheessa vielä täysin manuaalisesti. Tavoitteena on, että vuoden 2025 aikana dokumentointi ja seuranta siirtyisi sellaiseen järjestelmään, joka tuottaisi datan automaattisesti
- Koulutustuntien määrät: Koulutukset tilastoidaan Eezyn HR-järjestelmässä olevassa koulutusrekisterissä, koulutustuntien määrä per henkilö saadaan jakamalla koulutustunnit kokoaikavastaavalla henkilömäärällä. Koulutuksia seurataan liiketoiminnan tuottaman ja HR-järjestelmään kirjatun datan perusteella. Seurantaan liittyvää epävarmuutta aiheuttaa manuaalinen tietojen käsittely ja se, ettei koulutuksiin yleensä liity testiä, jolla varmennettaisiin opittujen asioiden sisäistäminen.
- Selvityksessä käytetty määritelmä "toimihenkilöt" (yht. 482 hlö 31.12.24, ka. 555 hlö / 2024) sisältää Eezyn toimihenkilöstön laajimmassa muodossaan: mukaan on laskettu mm. Eezy Valmennuskeskuksen operatiiviset toimihenkilöt. Operatiiviset toimihenkilöt ovat erityinen toimihenkilöryhmä, jonka työsuhteen luonne ja toimenkuva eroavat muiden toimihenkilöiden ominaisuuksista mm. siten, että työtä tehdään pääsääntöisesti projektiluonteisesti ja työ on usein sivutoimista. Suppeamman määritelmän "omat toimihenkilöt" alla puolestaan työskenteli 31.12.2024 338 hlö.
- Vastuullinen rekrytointi -koulutukset läpikäyneet: koulutukset järjestetään ja tilastoidaan HR:n toimesta. Osallistujatiedot siirretään HR-järjestelmään. Koulutukseen ei liity testiä. Jokaisessa rekrytoinnissa on mukana koulutuksesta vastaava henkilö.
- Tietosuoja- ja tietoturvaloukkausten määrät / loukkaukset, jotka raportoitu tietosuojavaltuutetulle (lähde: Eezyn sisäinen tietoturvaloukkausrekisteri). Tietosuoja- ja tietoturvaloukkaukset raportoidaan Eezyn sisäiseen tietoturvaloukkausrekisteriin, joka raportoidaan osana myös hallitukselle tietotilinpäätöstä kerran vuodessa.
- Tietosuojakoulutuksen läpikäyneet, % omista toimihenkilöistä (lähde: PrivaOn:n verkkopohjainen koulutuskanava). Koulutuksen suorittamista valvotaan HR:n toimesta. Koulutus käydään työsuhteen aloittamisen yhteydessä ja sen jälkeen aina kerran vuodessa. Koulutuksen hyväksytty suoritus edellyttää testin suorittamista verkkoalustalla. Lisäksi tietoturvakoulutusta järjestetään henkilöstölle säännöllisesti. Lisäksi Eezyllä on käytössä HoxHunt-sovellus, joka kouluttaa henkilöstöä tunnistamaan tietoturvaohjeita pelillisessä muodossa. IT-osasto seuraa HoxHunt-sovelluksen fail rate -prosenttilukua.
- Palkkatasa-arvon edistäminen ja ylläpitäminen: Roolien vaativuusarvioinnin (kohderyhmä: omat toimihenkilöt) tulosten avulla toteutetaan roolipohjaisesti vastuullista, oikeudenmukaista ja läpinäkyvää palkka- ja palkitsemispolitiikkaa. Prosenttiosuus kuvaa sitä osuutta, joka toimihenkilörooleista on kuvattu ja joiden palkka-tasa-arvo on analysoitu. Vuokrahenkilöstön osalta on sitouduttu työehtosopimusten mukaiseen palkkakehitykseen, palkkarakenteisiin ja -kehitykseen sekä palkkatasa-arvon edistämiseen.
- Whistleblowing-kanavan kautta ilmoitettujen, toimenpiteisiin johtaneiden ilmoitusten määrä (lähde: ilmoituskanava). Ilmoitukset raportoidaan Eezyn Whistleblow-järjestelmään tulleiden ilmoitusten määrän perusteella vuosittain kalenterivuoden päättymisen jälkeen. Tässä raportoidaan toimenpiteisiin johtaneet ilmoitukset, jotka liittyvät epätyytyväisiin ja/tai epäoikeuksiin työehtoihin tai epäoikeudenmukaiseen kohteluun.

Tavoitteiden laadinnassa on osallistettu omia toimihenkilöitä osana vastuullisuustyöryhmän työskentelyä. Ryhmä koostuu Eezyn toimihenkilöistä edustaen eri liiketoimintoja. Yhdessä määritettyjä tavoitteita ovat PeoplePower -indeksit, osallisuuden kokemukset sekä työtaturmataajuudet. Loppujen tavoitteiden osalta omaa toimi- tai vuokrahenkilöstöä ei olla osallistettu tavoitteiden laadintaan. Tavoitteiden määrittämisessä on kuitenkin huomioitu kokonaisvaltaisesti henkilöstökokemukseen tutkitusti vaikuttavat teemat, esimerkiksi PeoplePower® - tutkimuksen indeksit sekä HELAn Tutkimus työskentelystä henkilöstöalan yrityksessä – tutkimuksessa nousevat vuokrahenkilöstölle tärkeitä teemat.

Omia toimihenkilöitä osallistetaan toiminnan tulosten seurantaan sekä toiminnan kehittämiseen henkilöstökyselyiden, tutkimusten sekä suoran vuorovaikutuksen kautta. Esimerkiksi henkilöstötutkimusten tulokset puretaan eezyläisten

toimihenkilöiden kanssa, ja jokaisessa tiimissä luodaan kehitystoimenpiteet saadun palautteen perusteella. Toimintaa kehitetään lisäksi esimerkiksi varhaisen tuen puuttumisen malleilla ja työturvallisuuden kehittämisen toimenpiteillä.

Vuokrahenkilöstön osalta palvelutuotannon prosesseja kehitetään rekrytoinnista työn tarjoamiseen, perehdytyksiin ja palkanmaksuun saadun suoran palautteen, sairaspöissaolojen, työtaturmataajuuksien ja HELAn sekä omien tutkimustulosten perusteella.

## S1-6 Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

Oheisissa kuvissa/taulukoissa on esitetty Eezyn työsuhteisten toimihenkilöiden sekä vuokratyöntekijöiden ominaisuuksia vuoden 2024 lopussa. Tiedot on koottu yhtiön henkilöstöhallinnon järjestelmistä raportoimalla kaikkien tarkastelujakson aikana työsuhteessa olleiden ja palkkaa saaneiden sekä tuntipalkkaisten työntekijöiden toteutuneet työtunnit työntekijät että kuukausipalkkaisten teoreettiset työtunnit. Kuukausipalkkaisten työntekijöiden osalta teoreettiset työtunnit lasketaan siten, että kuukausittainen FTE-luku kerrotaan säännöllisen työajan kuukausittaisella työtuntimäärällä. Työtuntimääränarvo perustuu Paltan työehtosopimuksen mukaiseen työaikaan 7,5 h päivässä.

Henkilöstömäärä ilmaistaan kokoaikavastaavana siten, että tehdyt (tuntipalkkaiset) ja teoreettiset (kuukausipalkkaiset) työtunnit lasketaan tarkasteluajanjaksolta yhteen ja jaetaan luvulla, joka on yhden kokoaikaisen henkilön (FTE) työvuoden tuntimäärä. Sukupuolietieto määritetään työntekijän itsensä ilmoittaman henkilötunnuksen perusteella. Mittarin mittauksen validointia ei ole tehnyt kukaan muu ulkopuolinen taho varmennuspalveluita konsernille tuottaman tahon lisäksi. Tässä yhteydessä ilmoitettu henkilöstömäärä on sama kuin tilinpäätöksessä ilmoitettu. Molemmat luvut pohjaavat raportointikauden lopun tilanteeseen 31.12.2024.

Ensimmäisessä taulukossa työsuhteisten työntekijöiden määrä on tilastoitu tarkastelujakson aikana työsuhteessa olleiden uniikkien henkilöiden määränä (ei kokoaikavastaavana).

Henkilöstömäärän (sekä henkilöstömääränä että kokoaikavastaavana ilmoitettuna) tilastoinnissa henkilöstön sukupuolijakauman päättely perustuu henkilötunnuksen antamaan arvoon henkilön sukupuolesta.

Sukupuoli	Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)
Miehet	7 309
Naiset	9 689
Muut	-
Ei ilmoitettu	-
Työsuhteiset työntekijät, yhteensä	16 998

Maa	Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä)
Suomi	16998 (kokoaikavastaavana 2 951)

Työsuhteisten työntekijöiden määrä on tilastoitu kokoaikavastaavana aikaisemmin kuvatun laskentamenetelmän mukaisesti. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrää ei ole tilastoitu tarkastelujaksolla johtuen järjestelmämuutoksesta (tieto raportoidaan vuodelta 2025).

Raportointikausi				
Naiset	Miehet	Muut*	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)				
1682	1 269	0	0	2 951
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)				
185	139	0	0	324
Määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)				
676	510	0	0	1 186
Vaihtelevalla työajalla työskentelevien työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)				
821	620	0	0	1 441

Työsuhteisten työntekijöiden määrä on tilastoitu kokoaikavastaavana aikaisemmin kuvatun laskentamenetelmän mukaisesti. Eezy raportoi vuoden 2024 tiedot alueellisesti yhtenä alueena, koska vaihtelu liittyy enemmänkin toimialaan tai toimialan trendeihin kuin maantieteelliseen alueeseen eikä edellä kuvattuja jakoja ole tilastoitu vuonna 2024. Alueellisen jakamisen mahdollisuuksia arvioidaan uudelleen vuoden 2025 raportoinnin osalta. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrää ei ole tilastoitu tarkastelujaksolla johtuen järjestelmämuutoksesta (tieto raportoidaan vuodelta 2025).

Määräaikaisten ja vaihtelevalla työajalla ilmaistujen työntekijöiden määrä suhteessa vakinaisiin työntekijöihin määrään on Eezyn suurimman henkilöstöryhmän (vuokratyöntekijät) toimialan erityispiirteitä. Mm. kausivaihteluiden vaikutus, työntekijöiden oman elämäntilanteen ja työelämän joustava yhteensovittaminen sekä käyttäjäyritysten työvoimatarpeeseen vastaaminen vaikuttavat työsuhteen sopimustyyppiin.

Raportointikausi		
Alue A	Alue B	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)		
2951		2 951
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)		
324		324
Määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)		
1185		1 186
Vaihtelevalla työajalla työskentelevien työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)		
1441		1 441

Työntekijöiden vaihtuvuutta raportoidaan lähtövaihtuvuutena siten, että lähteneisiin työntekijöihin lasketaan yhteen tarkastelujaksolla päättyneet toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet, joiden päättymissyy on joko oma pyyntö, eläke, kuolema, työsuhteen päättymisen koeajalla, työsuhteen purkaminen tai työsuhteen päättäminen sopimuksella. Työntekijöiden vaihtuvuusarvo saadaan jakamalla edellä kuvatuista syistä päättyneiden työsuhteiden määrä tarkasteluhetken aktiivisten kaikkien työsuhteiden määrällä.

	2024
Työntekijöiden vaihtuvuus, %	7,2 %
Yrityksestä lähteneet työntekijät, kokonaismäärä	600

## S1-8 Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

	Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus		Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu
Kattavuusalue	Työsuhteiset työntekijät – ETA – alue  (maat, joissa on yli 50 työsuhteista työntekijää, joiden osuus on yli 10 % työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärästä)	Työsuhteiset työntekijät – muu kuin ETA – alue  (estimaatti alueista, joissa on yli 50 työsuhteista työntekijää, joiden osuus on yli 10 % työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärästä)	Edustus työpaikalla (vain ETA – alue)  (maat, joissa on yli 50 työsuhteista työntekijää, joiden osuus on yli 10 % työsuhteisten työntekijöiden kokonaismäärästä)
0–19 %	N / A	N / A	Suomi
20–29 %	N / A	N / A	N / A
40–59 %	N / A	N / A	N / A
60–79 %	N / A	N / A	N / A
80–100 %	Suomi	N / A	N / A

Työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden määrä perustuu arvioon ja siihen taustatietoon, että Suomen työlaainsäädännön perusteella suurin osa työntekijöistä kuuluu joko työehtosopimusten yleissitovuuden tai normaalisitovuuden perusteella tai yrityskohtaisten työehtosopimusten perusteella jonkin työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin. Eezyllä on työsuojeluvaltuutettuja, jotka edustavat eri henkilöstöryhmiä ja toimialoja. Lisäksi on luottamusvaltuutettuja, jotka edustavat oman yhtiönsä toimihenkilöitä.

Eezy ei kerää tietoa vuokratyöntekijöiden valitsemista henkilöstön edustajista, koska voimassa olevan tietosuojalainsäädäntö estää tämän. Vuokratyöntekijät työskentelevät lisäksi Eezyn asiakasyrityksissä näitä sitovien työehtosopimusten piirissä, jolloin vuokratyöntekijöitä edustavat joissakin tapauksissa myös asiakasyritysten omat henkilöstön edustajat. Eezyn työntekijät eivät osallistu asiakasyritysten henkilöstön edustajien valintaan. Eezyllä ei ole mahdollisuutta saada voimassa olevan tietosuojalainsäädännön perusteella tietoa asiakasyrityksissä valituista henkilöstö edustajista. Arvio työntekijöiden edustajista perustuu siten Eezyllä käytettävissä oleviin tietoihin henkilöstön valitsemista työntekijöiden edustajista.

Eezyllä ei ole työntekijöitä muissa maissa kuin Suomessa, eli yhtiöllä ei ole työsuhteisia työntekijöitä ETA-alueen ulkopuolella.

Eezyn taulukossa esittämiä arvioita ei ole varmennettu ulkopuolisen auditoijan toimesta.

## S1-9 Monimuotoisuuden mittarit

Sukupuoli	2024	2023	2022
Miehet ylimmässä johdossa	2	4	4
Miehet ylimmässä johdossa, %	29 %	57 %	67 %
Naiset ylimmässä johdossa	5	3	2
Naiset ylimmässä johdossa, %	71 %	43 %	33 %
Muut / ei raportoitu osuus ylimmässä johdossa	n/a	n/a	n/a
Muut / ei raportoitu osuus ylimmässä johdossa, %	n/a	n/a	n/a

Eezy on määritellyt, että ylin johto tarkoittaa Eezyllä konsernin johtoryhmää, joka on yhden tason hallinto- ja valvontaelimiä alempana. Sukupuolietieto määritetään ylimmän johdon määritelmään kuuluvien henkilöiden itsensä ilmoittaman henkilötunnuksen perusteella

Työntekijöiden ikäjakauma on laskettu kokonaishenkilöstömäärästä siten, että aineistossa on vain uniikit, henkilötunnusperusteisesti luokitellut tiedot. Henkilötunnuksen syntymävuoden perusteella on laskettu henkilön ikä per 31.12.2024 mikäli tietoa ei ole ollut saatavissa suoraan järjestelmästä. Mittarin mittauksen validointia ei ole tehnyt kukaan muu ulkopuolinen taho varmennuspalveluita konsernille tuottaman tahon lisäksi.

Työntekijöiden ikäjakauma (henkilömäärä)	2024	2023	2022
Alle 30-vuotiaat	9 330	n/a	n/a
30–50-vuotiaat	5 656	n/a	n/a
Yli 50-vuotiaat	2 012	n/a	n/a

## S1-10 Riittävä palkka

Eezy maksaa työntekijöilleen palkkaa voimassa olevan työlainsäädännön sekä työsuhteisiin kulloinkin sovellettavan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Tämä varmistaa sen, että työntekijöille maksetaan aina Suomen lainsäädännön ja sovellettavien työehtosopimusten määrittelemää riittävää palkkaa.

Työntekijöille maksettava alin palkka määräytyy käytännössä työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen määrittämän työn vaatisuusluokan alimman työtehtävän tai vaatimusluokituksen. Työntekijälle ei makseta tätä alemmaa palkkaa.

Eezyn toimihenkilöiden minimipalkka on sidottu ns. normaalisoitovan Palvelualojen työnantajaliitto PALTA ry:n toimihenkilöitä koskevan kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen määrittelemiin palkkoihin Eezyn niiden konserniyritysten osalta, jotka ovat PALTAn jäsenyrityksiä. Muiden Eezyn toimihenkilöiden palkka määräytyy työehtosopimuslain 2 luvun 10 §:n perusteella, jonka nojalla työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Vuokratyöntekijöiden minimipalkka määräytyy kulloinkin voimassa olevan voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisesti. Sovellettava työehtosopimus määräytyy vuokratyössä työehtosopimuslain 2 luvun 9 pykälän mukaan, jonka perusteella vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät käyttäjäyrityksen soveltaman työehtosopimuksen mukaisesti.

Mikäli käyttäjäyritystä ei sido mikään työehtosopimus, vuokratyöntekijän vähimmäispalkka määräytyy työehtosopimuslain 2 luvun 10 §:n mukaan. Tässä tilanteessa työntekijälle maksettava alin palkka on tästä työstä yleisesti muille vastaavan kaltaista työtä tekeville työntekijöille maksettava kohtuullinen ja tavanomainen palkka.

Eezyllä ei ole työntekijöitä muissa maissa kuin Suomessa.

## S1-11 Sosiaalinen suojelu

Kaikki Eezyn työsuhteiset työntekijät asuvat Suomessa ja ovat kansallisen lainsäädännön pohjalta määräytyvän sosiaaliturvan piirissä. Kaikki työntekijät ovat tätä kautta sosiaalisen suojelun piirissä tulonmenetysten varalta johtuen merkittävistä elämäntapahtumista kuten

- sairaus
- työttömyys alkaen siitä, kun oma työntekijä työskentelee yrityksessä
- työssä saatu vamma ja työkyvyttömyys
- vanhempainvapaa
- eläkkeelle siirtyminen

## S1-13 Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit

Eezy seuraa henkilöstökyselyllä työntekijöidensä kokemusta osaamisen kehittymisestä sekä osaamisen jakamisesta. Vuonna 2024 tehdyssä henkilöstökyselyssä kysyttiin ”Työnantaja tukee osaamiseni kehittymistä”. Asteikolla 1–4 vastausten keskiarvo oli 2,98, kun Suomen työnantajanormi oli 2,94. Toinen kysymys ”Jaamme yksikössämme aktiivisesti omaa osaamistamme” sai arvon 3,38 toimihenkilönormin ollessa 3,19.

Eezyn toimihenkilöiden koulutuksiin käytettiin 2024 aikana yhteensä 5719 tuntia, jotka jakautuivat 953 koulutuspäivälle. Koulutuspäivänlaskennassa on käytetty verotuksen koulutusvähennyksessä määriteltyä koulutuspäivän määritelmää (6 h). Painopisteenä koulutuksissa oli ammatillisen osaamisen vahvistamisessa erityisesti Henkilöstöpalveluissa, missä keskityttiin toimintatapojen yhtenäistämiseen ja substanssiperehdytyksen kehittämiseen. Tähän liittyi erityisesti myyntiorganisaation toiminnan kehittäminen. Työntekijöiden hyvinvointia tuettiin työkykyjohtamisen hankkeen avulla, jossa koulutettiin esihenkilöitä sairauspoissaolojen hallintaan ja niiden ennaltaehkäisyyn sekä varhaisen tuen keskusteluihin. Hankkeen aikana kaikki palvelutuotannon HR-konsultit ja –asiantuntijat ovat osallistuneet koulutuksiin. Hankkeessa tehdyn kyselyn perusteella esihenkilöiden osaaminen ja kyky puuttua havaitsemiinsa työkykyhaasteisiin kasvoi merkittävästi.

Organisaation kilpailukykyä vahvistettiin koulutuksilla, jotka keskittyivät prosessien ja myynnin kehittämiseen sekä esihenkilöiden lähijohtamisen valmennukseen, joka koski kaikkia Eezyn esihenkilöitä. Lisäksi henkilöstöä koulutettiin juridisissa ajankohtaisissa asioissa, esimerkiksi vuosilomalakisosaamisessa ja työehtosopimuksissa. Juridisiin koulutuksiin kutsuttiin kaikki, joiden työtehtäviin aiheet liittyivät, Koulutukset myös tallennettiin myöhempää käyttöä varten.

Eezyn vuokrahenkilöstö saa yleisperehdytyksen työsuhteen alussa. Varsinainen työhön perehdyttäminen tapahtuu työntekopaikalla asiakasyrityksen toimesta. Eezy on myös tarjonnut vuokratyöntekijöilleen erilaisia korttikoulutuksia (esim. Työturvallisuuskorttikoulutuksia), mutta niistä ei ole saatavilla tilastoitua tietoa. Vuonna 2025 Eezyn perehdytykset siirtyvät verkkopohjaiselle koulutuslustralle, mikä mahdollistaa tarkemman seurannan ja datan saatavuuden. Alkuperhdytyksen lisäksi työntekijöiden käyttöön tulee toimialakohtaiset perehdytykset, jotka keskittyvät erityisesti työturvallisuuteen. Eezyllä ei mitata kehittämistä ulkopuolisten koulutusten avulla, sillä vaikuttavampiin tuloksiin päästään usein työssä oppimisen menetelmillä sekä henkilöstön omaa osaamista jakaen.

Toistaiseksi Eezyllä ei ole tietoa siitä, mikä osuus työntekijöistä on osallistunut varsinaisiin säännöllisiin tulos- ja urakehitysarviointeihin, mutta tieto tullaan keräämään vuoden 2025 aikana. Lisäksi Eezy ei tällä hetkellä kerää koulutustuntitietoja julkistamisvaatimuksessa S1–6 ilmoitettujen työntekijöiden kokonaismäärän osalta, joten Eezy ei pysty ilmoittamaan vaadittua keskiarvoa.

## S1-14 Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Oheisissa kuvissa ja taulukoissa esitetään terveyttä ja turvallisuutta koskevia mittareita, jotka kattavat toimihenkilöihin kuuluvat työsuhteiset työntekijät sekä vuokratyöntekijät.

Työperäisten vammojen ja terveysongelmien (ammattitaudit) määrää seurataan työtapaturmavakuutusyhtiön tilastoista, joihin kirjataan kaikki lakisääteisen työtapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvat vahingot: työssä ja työmatkalla sattuneet vahingot sekä ammattitaudit. Vakuutusyhtiö toimittaa tilastotiedot kvartaaleittain työnantajan käyttöön ja niitä voi seurata myös yrityskohtaisesti vakuutusyhtiön verkkopalvelussa.

<b>Terveys- ja turvallisuusmittarit</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Yrityksen työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin kuuluvan oman työvoiman osuus, %	100 %	100 %	100 %
Työperäisistä vammoista ja työperäisistä terveysongelmista johtuvat kuolemantapaukset, lukumäärä	1	0	0
Työperäisistä vammoista ja työperäisistä terveysongelmista johtuvat kuolemantapaukset koskien yrityksen toimipaikoissa työskenteleviä muita työntekijöitä, lukumäärä	0	0	0
Kirjattavien työtapaturmien lukumäärä	330	470	633
Kirjattavien työtapaturmien osuus	100 %	100 %	100 %
Yrityksen työsuhteisten työntekijöihin liittyvien työperäisten terveysongelmien/tapausten lukumäärä	2	1	3
Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden työperäisten vammojen ja työtapaturmista johtuvien kuolemantapausten sekä työperäisten terveysongelmien ja niistä johtuvien kuolemantapausten vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä	1 712	2 778	4 332



## S1-15 Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit

Eezyn kaikki työsuhteiset työntekijät (100 %) ovat oikeutettuja perhevapaaseen sosiaalipoliittisten ja/tai työehtosopimusten nojalla.

Perhevapaat	2024	2023	2022
Perhevapaaseen oikeutetut työntekijät, %	100 %	100 %	100 %

Perhevapaata ottaneet työntekijät, %	2024
Miehet	0,7 %
Naiset	0,6 %
Muut	0
Kaikki	0,6 %

Taulukon tiedot esitetään koko vuodelta 2024.

Tarkastelujaksolla kerätyt tiedot on haettu konsernin useasta henkilöstöhallinnon järjestelmästä, jotka kattavat kaikki organisaation työsuhteiset työntekijät. Näihin järjestelmiin on kirjattu toteutuneet poissaolot, ja poissaolojen syykoodit on yhdistetty direktiivin kohdan S1-15 perhevapaata tarkoittaviin poissaoloihin. Eri järjestelmistä saadut tiedot on yhdistetty ja laskettu perhevapaata ottaneiden osuudet ja sukupuolijakauma. Sukupuolitieto määritetään työntekijän itsensä ilmoittaman henkilötunnuksen perusteella.

## S1-16 Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)

	2024
Sukupuolten palkkaero, %	31 %
Vuotuinen kokonaisansion suhdeluku	140

Taulukon tiedot esitetään koko vuodelta 2024.

*Sukupuolten palkkaeroa koskeva suhdeluku on esitetty siten, että direktiivissä määritetyn laskentatavan mukaisesti vähennetään miespuolisten työsuhteisten työntekijöiden keskimääräisistä ansioista naispuolisten vastaavalla ja jaetaan miespuolisten työsuhteisten työntekijöiden keskimääräisillä ansioilla. Työntekijällä tarkoitetaan tässä yhteydessä vuokratyöntekijöitä, toimihenkilöitä, ylempiä toimihenkilöitä ja työsuhteista johtoa. Sukupuolitieto määritetään työntekijän itsensä ilmoittaman henkilötunnuksen perusteella. Mittarin mittauksen validointia ei ole tehnyt kukaan muu ulkopuolinen taho varmennuspalveluita konsernille tuottaman tahon lisäksi.*

*Vuotuista kokonaisansiota mittaava suhdeluku on esitetty siten, että yrityksessä korkeinta ansiota saavan henkilön vuotuinen kokonaisansio on jaettu työsuhteisten työntekijöiden vuotuisella mediaanikokonaisansioilla. Mediaaniansion laskennassa on rajattu korkeinta ansiota saava henkilö pois. Henkilöstöpalvelualan työntekijät tekevät epäsäännöllisesti työjaksoja, jotka voivat vaihdella yhdestä päivästä koko tarkastelujakson mittaisiin jaksoihin. Tämä luo haasteita ansiotulojen mittaamisessa ja raportoinnissa.*

**Vuotuisen kokonaisansion suhdeluvun arvo:** Vuotuisen kokonaisansion suhdeluvun arvoon vaikuttavat seuraavat Henkilöstöpalvelualan toimialalle tyypilliset tekijät:

- Osa-aikatyön yleisyys:** Merkittävä osuus työntekijöistämme työskentelee osa-aikaisesti, mikä vaikuttaa heidän vuotuisiin ansioihinsa. Tämä osa-aikatyön yleisyys heijastuu kokonaisansion suhdeluvussa.
- Vaihtelevat työajat:** Työntekijöiden työajat vaihtelevat suuresti, mikä johtaa epäsäännöllisiin ansioihin. Tämä epäsäännöllisyys vaikuttaa vuotuisen kokonaisansioon ja sen suhdelukuun.
- Epäsäännölliset työjaksot:** Työntekijöiden työjaksot voivat olla hyvin lyhyitä tai pitkiä, mikä vaikuttaa heidän ansioihinsa eri tarkastelujaksoilla. Tämä epäsäännöllisyys heijastuu kokonaisansion suhdeluvussa.
- Työsuhteiden monimuotoisuus:** Yrityksessämme on monenlaisia työsuhteita, mikä vaikuttaa ansioiden jakautumiseen ja mittaamiseen. Tämä monimuotoisuus näkyy kokonaisansion suhdeluvussa.

*Vuotuisen kokonaisansion suhdeluvun arvo on seurausta yrityksemme työntekijöiden työsuhteiden ja työaikojen monimuotoisuudesta. Tämä monimuotoisuus luo haasteita ansiotulojen mittaamisessa, mutta se on tärkeää huomioida, jotta voimme tarjota oikeudenmukaisen ja kattavan kuvan työntekijöidemme ansioista. Mittarin mittauksen validointia ei ole tehnyt kukaan muu ulkopuolinen taho varmennuspalveluita konsernille tuottaman tahon lisäksi.*

## S1-17 Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

Eezyn tietoon ei ole päättynen eikä edellisen tilikauden aikana tullut yhtiön toimintaan liittyviä vakavia ihmisoikeustapauksia, kuten pakkotyö- ja lapsityövoiman käyttö, tai syrjintätapauksia, mukaan lukien häirintätapaukset. Vakavista ihmisoikeusloukkauksista voidaan ilmoittaa anonyymisti Eezyn whistleblowing -kanavan kautta. Ilmoituksen voivat tehdä sekä Eezyn palveluksessa olevat henkilöt, Eezyn sisäisen kanavana kautta, että Eezyn ulkopuoliset henkilöt, yhteistyökumppanit ja sidosryhmät Eezyn ulkoisen kanavan kautta. Vakavien ihmisoikeusloukkausten määrää mitaroidaan Eezyn whistleblowing-kanavaan tehtyjen ilmoitusten perusteella.

Vuonna 2024 Eezyn omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien kautta on tehty seitsemän valitusta. Valitukset on tutkittu ja todettu, ettei kyseessä ole ollut Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta annetun lain (20.12.2022/1171) tarkoittama Whistleblowing-tapaus. Eezyllä ei ole tiedossa valituksia, jotka olisi tehty OECD:n monikansallisille yrityksille tarkoitetuille kansallisille yhteyspisteille. Eezy ei ole maksanut tapausten tai valitusten perusteella sakkoja, muita seuraamusmaksuja tai vahingonkorvauksia.

## ESRS S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt

### Yhteisökohtaiset tiedot: Työllisyys

#### ESRS 2 SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

ESRS:n mukaisessa kaksoisolennaisuusanalyysissä todettiin vain olennaisia positiivisia vaikutuksia yhteisöihin ja vaikutukset johtuvat suoraan Eezyn strategiasta ja liiketoimintamallista. Eezyn vaikutusten kohteena olevat yhteisöt liittyvät keskeisesti Eezyn liiketoimintaan ja strategiaan, sillä nämä yhteisöt ovat suoraan Eezyn palveluiden käyttäjiä tai niistä hyötyjiä yhteiskunnan tasolla. Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt sijoittuvat Eezyn arvoketjun loppupäähän eli asiakkaisiimme sekä koulutettaviin ja valmennettaviin henkilöihin Suomessa. Hyvinvoivat yksilöt ja yritykset luovat onnistumisia työelämässä, ja inhimillisesti kestävä työelämä on valtava voimavara koko yhteiskuntamme hyvinvoinnille. Eezyn tehtävä on rakentaa kasvua Suomelle hyvän, kestävä työelämän sekä laajan, monimuotoisen työllisyyden avulla. Eezyn vaikutukset vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen suhteen eivät kuulu ESRS-tiedonantovaatimusten piiriin, joten Eezy kattaa ne käyttämällä yhteisökohtaisia tiedonantovaatimuksia.

Eezy tunnisti vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvät seuraavat Työllisyyteen liittyvät myönteiset vaikutukset:

Vaikutus, riski, mahdollisuus	Kuvaus	Sijainti arvoketjussa	ESRS-/ yhteisökohtainen tiedonantovaatimus
<b>S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt</b>			
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Työvoimapulan ja kohtaanto-ongelman helpottaminen. Eezy palvelee monia aloja, joilla kärsitään työvoimapulasta (esim. kauppa, horeca) tai joilla tarvitaan erityisosaamista helpottaen yleistä työvoimatilannetta, ml. esimerkiksi ulkomaisen työvoiman hankintaa.	Loppupää	Yhteisökohtainen
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Syrjäytymisen ehkäisy ja yhteiskuntarauhan edistäminen. Joustava työllistymisen edistäminen eri tilanteissa oleville ja eri taustoista tuleville ihmisille auttaa ehkäisemään mahdollista syrjäytymistä ja pitämään yllä yhteiskunnan vakautta.	Loppupää	Yhteisökohtainen
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Kotoutumisen edistäminen. Eezy helpottaa ei suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien maahanmuuttajien työllistämistä ja sitä kautta kotoutumista ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan.	Loppupää	Yhteisökohtainen
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Asiakasyritysten ja yhtiön oman yrityskulttuurin kehittäminen kulttuurimuotoilun, valmennusten ja johdon koulutusten myötä. Eezyn tarjoamat palvelut asiakasyrityksilleen ja työ yhtiön sisällä parantavat yhtiöiden yrityskulttuureja ja edistävät mielekästä työtä, hyvää johtamista, reiluja työtapoja sekä hyvien työyhteisöjen kehitystä laajemmin. Tämä vuorostaan voi edistää yhtiöiden kasvua kokonaisvaltaisesti.	Loppupää	Yhteisökohtainen
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Työelämätaitojen ja -valmiuksien kouluttaminen. Osatyökykyisten ja muiden puutteellisten työelämävalmiuksien omaavien henkilöiden kouluttaminen ja parempien valmiuksien tarjoaminen.	Loppupää	Yhteisökohtainen

Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvät vaikutukset ovat keskeinen osa Eezyn strategiaa, liiketoimintamalleja ja liiketoimintojen johtamista, ja näitä tarkastellaan osana yhtiön johtamismallia kuukausittain. Yhtiö seuraa esimerkiksi työllistettyjen ihmisten määrää, kotoutumiskoulutusten vaikuttavuutta sekä koulutusten, yrityskulttuuriprojektien ja esihenkilövalmennusten määrää säännöllisesti.

### S3-1 Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvät toimintaperiaatteet

Tavoitteenamme sidosryhmien ja yhteiskunnan osalta on strategiamme mukaisesti rakentaa parempaa työelämää: hyvinvoivia työyhteisöjä, laajaa työllisyyttä yhteiskuntaamme sekä monimuotoisia keinoja osallistua työelämään jokaiselle yhteiskuntamme työikäiselle ja työkykyiselle jäsenelle. Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt sijoittuvat Eezyn arvoketjun loppupäähän. Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvien olennaisten vaikutusten kannalta relevantit toimintaperiaatteet löytyvät Eezyn eettisistä ohjeista. Eezy edellyttää eettisten ohjeiden mukaista toimintaa kaikilta työntekijöiltä, asiakkailta, sidosryhmiltä sekä yhteistyökumppaneilta, eli ei ole arvoketjun vaihetta, maantieteellistä aluetta tai sidosryhmää, joka ei kuuluisi ohjeen soveltamisalaan. Sidosryhmille ja Eezyille yhtenäiset toimintaperiaatteet tukevat osaltaan Eezyn yhteiskunnallisia myönteisiä vaikutuksia. Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyen dokumentti käsittelee seuraavat teemat: Yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja osallistava työelämä, Turvallinen työympäristö, Ihmisoikeuksien kunnioittaminen, Väärinkäytösten ilmoittaminen, Ohjeiden noudattamisen valvonta sekä Ohjeiden vastaisen toiminnan seuranta.

Eettisessä ohjeessa todetaan, että Eezy kunnioittaa kaikessa toiminnassaan ihmisoikeuksia ja toimii niitä edistäen. Eettistä ohjetta laadittaessa on huomioitu mm. UNGP, UN Global Compact -aloite, ILO:n työelämän perusoikeuksien julistuksen periaatteet ja YK:n perusoikeuksien määrittelemät ihmisoikeudet. Kyseinen toimintaperiaate on hyväksytty johtoryhmässä, ja sitä toteuttaa kukin liiketoiminta omalta osaltaan. Toimintaperiaatteet sekä eettiset ohjeet ovat löydettävissä yhtiön verkkosivustolta, eli ne ovat kaikkien sidosryhmien saatavilla. Toimintaperiaatteiden luomisesta kerrotaan tarkemmin kappaleessa G1-1.

Eezy seuraa näiden toimintaperiaatteiden noudattamista esimerkiksi Whistleblowing-kanavan kautta ja raportoi mahdollisista rikkomuksista. Korjaavista toimenpiteistä kerrotaan kappaleessa G1-1. Vuonna 2024 ei raportoitu yhtään tapausta, jossa näitä periaatteita ei olisi noudatettu. Eezyn organisaation ylin taso vastuussa eettisen ohjeen toteuttamisesta on Eezyn hallitus.

### S3-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen kanssa

Eezy kuuntelee sidosryhmiään ja vaikutusten kohteena olevia yhteisöjä, heidän näkemyksiään ja intressejään säännöllisesti esimerkiksi mm. henkilökohtaisissa tapaamisissa, asiakas- ja sidosryhmätapahtumissa sekä asiakas- ja sidosryhmätutkimuksissa.

Eezy tekee yhteistyötä ammattiliittojen, julkishallinnon sekä oppilaitosten kanssa. Yhteistyötä ammattiliittojen kanssa tehdään sekä suorilla tapaamisilla että Eezyn oman työnantajaliiton (PALTA ry) välityksellä. Ammattiliittojen kanssa käytävät keskustelut kohdistuvat pääsääntöisesti Eezyn työntekijöiden työsuhteisiin sekä työelämän ja työolainsäädännön kehittämiseen ja erilaisiin yhteistyön muotoihin. Julkishallinnon kanssa tehtävällä yhteistyöllä pyritään kehittämään työelämää sekä löytämään yhteisiä toimintamalleja ja erilaisia työelämään liittyviä projekteja. Oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö perustuu eritoten nuorten työelämävalmiuksien kehittämiseen, oppilaitosten ja yritysten välisten yhteistyön lisäämiseen ja Eezyn koulutusyhteistyöhön.

PALTA:n lisäksi yhteistyötä tehdään Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) kanssa. Yhteistyö perustuu toimialan edusvalvontaan ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen toimialalle tärkeissä asioissa.

Vuonna 2024 tutkimme 200 000 suomalaisen työntekijän työtyytyväisyyttä ja työntekijäkokemusta henkilöstötutkimuksilla.

Sidosryhmä- ja yhteisöyhteistyötä tehdään monella eri tavoin riippuen sidosryhmästä. Myös vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen näkemykset otetaan huomioon päätöksissä tai toimissa, joiden tavoitteena on hallita yhteisöön kohdistuvia tosiasiallisia tai mahdollisia vaikutuksia. Eezyn sidosryhmät, yhteydenpidon tavat ja tiheys on kuvattu tämän raportin kohdassa SBM 2 – Sidosryhmien edut ja näkemykset. Yhteistyötä tehdään yhteisesti sovitun aikataulun mukaisesti vaihdellen viikoittaisista vuoropuheluista muutamiin kertoihin vuodessa asian laatu ja sidosryhmä huomioiden. Toimitusjohtajalla on kokonaisvastuu sidosryhmäyhteistyöstä ja yhteydenpidon toteutumisesta. Toimialajärjestö- ja liittoyhteistyöstä vastaa konsernin lakiasiainjohtaja. Liiketoimintajohtajat ja/tai heidän määräämänsä henkilöt vastaavat omien vastuualueidensa yhteistyöstä ja tulosten huomioimisesta toimintatavoissa operatiivisella tasolla asiakkaiden, työntekijöiden tavarantoimittajien ja palvelutoimittajien ja oppilaitosten suhteen. Talousjohtaja ja toimitusjohtaja vastaavat yhteistyöstä rahoittajien kanssa. Yhteistyöstä median kanssa vastaa viestintäjohtaja. Viranomaisyhteistyöstä vastaa toimitusjohtaja tukena lakiasiainjohtaja ja talousjohtaja. Yhteistyön vaikuttavuutta arvioidaan tapauskohtaisesti saatujen palautteiden ja yhteistyön lopputuloksen perusteella.

Erityisen suuressa riskissä syrjäytyä työelämästä olevia yhteisöjä voivat olla esimerkiksi maahanmuuttajayhteisöt tai osatyökykyiset henkilöt. Eezy kohtaa ja kuuntelee näiden yhteisöjen näkemyksiä esimerkiksi työllisyys- ja kotoutuskoulutusten yhteydessä. Yhteiskunnassa, jossa Eezy vaikuttaa, on myös alkuperäiskansojen edustajia, mutta erityisesti alkuperäiskansoihin liittyviä vaikutuksia ei kaksoisolennaisuusanalyyseissa tunnistettu.

### S3-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat vaikutusten kohteena oleville yhteisöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

ESRS:n mukaisessa kaksoisolennaisuusanalyyseissa todettiin vain olennaisia positiivisia vaikutuksia S3:n kohdalla.

Eezyllä on käytössään väärinkäytösten ilmoituspalvelu, jonka avulla vaikutusten kohteena olevat yhteisöt, sidosryhmät ja kolmannet henkilöt voivat tuoda esiin huolenaiheitaan tai tarpeitaan ja saada niitä käsitellyiksi. Eezy Oyj:n eettiset ohjeet sekä väärinkäytösten ilmoituspalvelu (Whistleblowing) ovat julkisesti saatavilla Yhtiön verkkosivustolla. Lisää tietoa ilmoituspalvelusta löytyy osiosta G1-1 Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri. Eettinen ohje käsittelee ilmoituspalvelua käyttävien henkilöiden suojelua vastatoimilta.

Eezy edellyttää Eettisen ohjeen mukaista toimintaa kaikilta työntekijöiltä, asiakkailta, sidosryhmiltä sekä yhteistyökumppaneilta. Eettiset ohjeet ja tieto ilmoituspalvelusta ovat kaikkien sidosryhmien saatavilla ja niistä viestitään aktiivisesti ja monikanavaisesti. Kappaleessa S3-2 on esitelty viestinnän prosesseja vaikutusten kohteena oleville yhteisöille ja kappaleessa S1-2 omalle työvoimalle. Whistleblowing-kanava on saatavilla ja siitä viestitään myös englanniksi.

Eezy ei pysty arvioimaan koko vaikutuksen kohteena olevan yhteisön, eli yhteiskunnan, tietoisuutta ja luottamusta näihin rakenteisiin ja ilmoituskanavaan liittyen ja sidosryhmien osallistaminen ei ole vielä nykyisellään mahdollista. Eezyllä on kuitenkin tutkitusti positiivinen maine ja sidosryhmätuki Luottamus&Maine-tutkimuksen mukaan (joulukuu 2023). Tutkimuksessa Eezyn mainetta ja sidosryhmien antamaa tukea tutkittiin b2b-päätäjäkohderyhmässä. Eezy saavutti arvosanan 3,73 Luottamus&Maine-tutkimuksen viisiportaisella asteikolla. Eezyn vahvuuksia ovat hallintoon eli läpinäkyvästi ja oikein toimimiseen liitetyt myönteiset mielikuvat. Hallinnon osa-alueesta Eezy sai erinomaisen tuloksen. Tätä osa-aluetta katsotaan analyysissa tärkeäksi ylläpitää ja edelleen vahvistaa. Maineen rakenne on tasainen ja kaikkien osa-alueiden tulokset ovat hyvällä tai erinomaisella tasolla.

### **S3-4 Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus**

#### **Työvoimapulan ja kohtaanto-ongelman helpottaminen**

Eezy palvelee monia aloja, joilla kärsitään työvoimapulasta (esim. kauppa, horeca jne.) tai joilla tarvitaan erityisosaamista helpottaen yleistä työvoimatilannetta, ml. esimerkiksi ulkomaisen työvoiman hankintaa. Eezy Henkilöstöpalveluissa rekrytoimme asiakkaidemme tarpeisiin tarvittavia osaajia eri toimialoille valtakunnallisella tasolla. Vuonna 2024 rekrytoimme esimerkiksi Filippiineiltä kokkeja Lapin talvisesonkiin, ja autoimme näiden sesonkiluonteisten työntekijöiden työllistymistä kesäksi etelän matkailukeskuksiin. Työvoimapulan ja kohtaanto-ongelman helpottamiseen liittyvät toimenpiteet ovat luonteeltaan jatkuvia sekä valtakunnallisia, sillä ne ovat osa Eezy Henkilöstöpalveluiden ydinliiketoimintaa. Tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan työllistyneiden ihmisten lukumäärän sekä toimitusvarmuuden kautta osana liiketoiminnan päivittäistä johtamista.

#### **Syrjäytymisen ehkäisy ja yhteiskuntarauhan edistäminen**

Joustava työllistymisen edistäminen eri tilanteissa oleville ja eri taustoista tuleville ihmisille auttaa ehkäisemään mahdollista syrjäytymistä ja pitämään yllä yhteiskunnan vakautta. Näitä keinoja ovat esimerkiksi joustava osa-aikatyö, keikkatyö tai kevytyrittäjyys.

Työssäkäynti estää tutkitusti syrjäytymistä ja edistää yhteiskuntarauhaa. Kaikki Eezyn rekrytointiprosessit ovat syrjimättömiä, yhdenvertaisia ja tasa-arvoa ajavia, ja niissä huomioidaan erilaiset väestöryhmät ja heidän tarpeensa ja ihmisoikeutensa. Eezyn rekrytointeja tekevät henkilöt koulutetaan vuosittain rekrytointia koskeviin lakisääteisiin teemoihin sekä vastuullisen rekrytoinnin periaatteisiin. Tämä varmistaa yhteiskunnassamme osaltaan sitä, että työelämä on avoin kaikille väestöryhmille. Vuonna 2024 kehitettiin Eezyn omien toimihenkilöiden rekrytointiprosessia edelleen esimerkiksi tarkentaen esimerkiksi syrjimättömyyden ja monimuotoisuuden teemoja. Rekrytointiprosessin kehittäminen sekä kouluttaminen rekrytoiville esihenkilöille tehtiin sisäisen työryhmän toimesta, joten erillisiä kestävyteen liittyviä panoksia.

Kevytyrittäjäpalveluita käyttävät väestöryhmät ovat monimuotoisia, ja heihin kuuluu myös maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Eezy Kevytyrittäjäpalveluita kehitetään palvelumuotoilun keinoin yhdessä kevytyrittäjäyhteisön kanssa jatkuvasti. Kevytyrittäjien oikeuksia kunnioitetaan ja suojataan laajasti ja esimerkiksi alan kattavimmat vastuu- ja tapaturmavakuutukset kuuluvat Eezy Kevytyrittäjien palvelumaksuun. Palveluun rekisteröidyttyäessä käytössä on vahva tunnistautuminen, jonka ansiosta Eezy Kevytyrittäjäpalveluun saadaan verottajalta verokortin tiedot automaattisesti. Vahva tunnistautuminen varmistaa myös kevytyrittäjyyden väärinkäytösten estämisen; palveluun ei voi rekisteröityä toisen puolesta, eli työntekijää ei voida palvelun kautta siirtää kevytyrittäjäksi henkilön sitä itse tietämättä. Eezy Kevytyrittäjät huolehtivat palkanmaksun yhteydessä kaikista kevytyrittäjäpalveluihin sovellettavista lakisääteisistä velvoitteista, esimerkiksi ennakonpidätys, työnantajan sairausvakuutusmaksu (YEL-velvolliset kevytyrittäjät), tulorekisteri-ilmoitukset sekä mahdollisen ulosoton pidätys ja tilitys. Eezy Kevytyrittäjien asiakaspalvelu neuvoo palvelun käyttäjiä mm. verotukseen, laskujen lähettämisen ja asiakassopimusten suhteen sekä sopimusrikkomusten tilanteissa. Vuonna 2024 Eezy Kevytyrittäjille lanseerattiin EezyPay-palvelu, joka mahdollistaa palkan saamisen tilille jopa tunneissa ja helpottaa näin kevytyrittäjien ansaintaa. Lisäksi kevytyrittäjiä tiedotettiin ja muistutettiin mm. ALV-muutoksesta syyskuussa, ja muista verotukseen liittyvistä muutoksista (esim. matkakulujen käsittely ja YEL-vähennysoikeus).

Rekrytointiin ja kevytyrittäjyyteen liittyvät toimet ovat luonteeltaan jatkuvia sekä valtakunnallisia. Toimet kohdistuvat sekä omaa työvoimaan (rekrytointit) että arvoketjun loppupäähän (kevytyrittäjäpalveluiden käyttäjät). Toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden osuudella, työntekijätutkimuksilla (esimerkiksi PeoplePower® ja HELAn vuokratyöntekijätutkimus sekä vuokrahenkilöstön ja omien toimihenkilöiden eNPS-tunnusluku) sekä kevytyrittäjien osalta asiakaspalautteilla sekä brändin vetovoimatutkimuksilla, joita toteutetaan n. kerran vuodessa.

#### **Kotoutumisen edistäminen**

Eezy helpottaa ei suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien työllistämistä ja sitä kautta kotoutumista ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Eezy Työllisyyspalvelut kouluttaa vuosittain tuhansia maahanmuuttajia esimerkiksi kielitaidon sekä työelämävalmiuksien osalta. Eezy Työllisyyspalveluiden vaikuttavuus on alan korkeinta Suomessa. Kotoutumisen edistämiseen liittyvät toimet ovat luonteeltaan jatkuvia sekä valtakunnallisia, ja kohdistuvat arvoketjun loppupäähän eli palveluiden käyttäjiin. Vaikuttavuuslukuja on kuvattu tavoitetaulukossa osiossa S3-5.

## Työelämätaitojen ja -valmiuksien kouluttaminen

Osatyökykyisten ja muiden puutteellisten työelämävalmiuksien omaavien henkilöiden kouluttaminen ja parempien valmiuksien tarjoaminen työelämään kuuluu Eezy Työllisyyspalveluiden palveluvalikoimaan. Eezy kouluttaa vuosittain tuhansia työttömiä työnhakijoita, mukaan lukien maahanmuuttajia sekä osatyökykyisiä erilaisin työllisyys- ja kotoutuskoulutuksin. Vuonna 2024 vietin läpi koulutuksia valtakunnallisesti. Pohjois-Karjalassa lanseerattiin ”Suomea työelämässä” -valmennus, jossa autettiin maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita oman työllistymispolun suunnittelussa, työnhaussa, ammattialakohtaisissa suomen kielen opinnoissa sekä työhön kiinnittymisessä. Koulutusten sisällöissä huomioidaan sekä lakisääteiset vastuut että vaikuttavuus. Vaikuttavuutta mitataan sillä, kuinka moni koulutettava työllistyy tai hakeutuu opintoihin koulutusjakson päätyttyä. Eezyn vaikuttavuus on alan korkeinta, ja koulutusasiakkaat ovat erittäin tyytyväisiä palveluun. Työelämätaitojen ja -valmiuksien kouluttamiseen liittyvät toimet ovat luonteeltaan jatkuvia sekä valtakunnallisia, ja kohdistuvat arvoketjun loppupäähän eli palveluiden käyttäjiin.

## Asiakasyritysten työkuultuurien kehittäminen valmennusten ja johdon koulutusten myötä

Eezy Flown asiakasyrityksilleen tarjoamat konsultointi- ja valmennuspalvelut voivat parantaa yhtiöiden kulttuuria ja edistää mielekästä työtä, hyvää johtamista sekä hyvien työyhteisöjen kehitystä laajemmin edistäen yhtiöiden kasvua kokonaisvaltaisesti. Eezy Flow valmentaa työssä olevia esimerkiksi esihenkilö- ja johtamiskoulutuksissa. Vuonna 2024 erilaisille asiakkaille vietin läpi noin tuhat kehitysprojektiä mm. johtamiseen, henkilöstökokemukseen ja kulttuurimuotoiluun liittyen sekä julkaistiin kaksi laajaa tutkimusraporttia henkilöstökokemuksen ja johtamisen tilasta Suomessa. Yhtiö kartoitti myös nuorten työelämään kiinnittymisen kannalta tärkeää perehdyttämistä ja osallistui Työelämäfoorumi 2024 -tapahtumaan keskustelemaan nuorten työelämäkokemuksesta. Vuosina 2014–2024 Eezy Flow on tutkinut noin miljoonan suomalaisen työntekijän henkilöstökokemusta ja työhyvinvointia. Kaikilla tällaisilla toimilla on laajempi yhteiskunnallinen, työhyvinvointiin, henkilöstökokemukseen ja työn imuun liittyvä vaikutus. Toimenpiteiden vaikutuksia, niihin liittyviä toimia ja toimien tehokkuutta seurataan osana Eezyn liiketoiminnan päivittäistä johtamista esimerkiksi asiakaspalautteiden sekä tutkimusraporttien latausten määrän osalta.

Kaikki palvelut ovat saatavilla valtakunnallisesti Suomessa, ja ne koskevat Eezyn arvoketjun loppupäätä eli yritysasiakkaita, näiden henkilöstä tai valmennuksissa olevia henkilöitä.

Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvien toimintasuunnitelmien edistäminen ei edellytä merkittäviä kohdennettuja OpEx- tai CapEx-menoja, eikä se ole riippuvainen ennakoehdoista kuten rahoituksen myöntämisestä, sillä kyseisten toimenpiteiden toteuttaminen on kiinteä osa Eezyn liiketoimintaa, ja täten osa normaalia Capex/Opex-suunnittelua. Opex-kulut ovat tässä tapauksessa palkkakuluja.

Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvien vaikutusten hallintaan liittyvät resurssit ovat käytännössä Eezyn ydinliiketoimintaa ja henkilöstökuluja, sillä Eezyn myymät palvelut tuottavat näitä positiivisia vaikutuksia. Esimerkkeinä Eezyn tarjoama vuokratyövoima, joka helpottaa kohtaanto-ongelmia, tai Eezyn asiakkailleen myymät työkuultuurien ja johtamisen kehittämisen palvelut, työelämätaitojen valmennukset sekä kotoutumiskoulutukset. Pienessä määrin resurssit ovat myös palveluiden kehittämiseen tai it-järjestelmiin liittyviä panostuksia.

Eezyllä ei ole vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyviä todettuja ihmisoikeusloukkauksiin liittyviä tapauksia vuonna 2024.

## S3-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet

Eezyn vastuullisuusohjelma Hyvää työtä, Suomi! on jaettu kahteen pääteemaan: *Hyvää työtä kaikille* ja *Hyvinvoivat työyhteisöt*. Tavoitteenamme on rakentaa Suomeen kestävämpää työelämää. Kehitämme hyvinvoivempia, yhdenvertaisempia ja monimuotoisempia työyhteisöjä sekä työnteon muotoja. Vastuullisuusohjelma perustuu kaksoisolennaisuusarviointiin, YK:n Kestävän kehityksen tavoitteiden mukaiseen vaikutusarviointiin, sisäiseen henkilöstötutkimukseen olennaisuudesta, asiakas- ja sidosryhmähaastatteluihin sekä toimialavertailuun.

Kaksoisolennaisuusanalyyseissa vaikutuksen kohteena olevien yhteisöjen osalta emme tunnista kielteisiä vaikutuksia, riskejä tai mahdollisuuksia. Tunnistimme seuraavat myönteiset vaikutukset, joille olemme asettaneet myös tavoitteita:

- Työvoimapulan ja kohtaanto-ongelman helpottaminen
- Syrjäytymisen ehkäisy ja yhteiskuntarauhan edistäminen
- Kotoutumisen edistäminen
- Asiakasyritysten työkuultuurien kehittäminen valmennusten ja johdon koulutusten myötä
- Työelämätaitojen ja -valmiuksien kouluttaminen

Alla olevassa taulukossa on kuvattu näihin olennaisiin myönteisiin vaikutuksiin liittyviä tavoitteita. Tavoitteiden määrittämisestä, seurannasta ja johtamisesta vastaa yhtiön hallintomallin mukaisesti toimitusjohtaja, johtoryhmä, vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta sekä hallitus. Operatiivisesta liiketoiminnan johtamisesta vastaa liiketoiminta-alueiden johtajat, liiketoimintajohtajat ja muut johtoasemassa olevat esimerkiksi palveluiden kehittämisen, auditointien läpiviemisen, politiikkojen ja toimintaperiaatteiden jalkauttamisen sekä liiketoiminnan kehittämisen osalta.

Liiketoiminnan tukena yhtiössä toimii vastuullisuusyöryhmä, joka auttaa kehittämään, koordinoimaan ja viestimään vastuullisuusyöstä Eezy-konsernissa. Vastuullisuusyöryhmän tavoitteena on varmistaa eri liiketoimintojen näkökulman kuuluminen Eezyn vastuullisuusyössä sekä edistää vastuullisuusajattelua sekä yhteisiä kehitysprojekteja ja raportointia Eezy-konsernissa. Työryhmän jäsenet edustavat laajasti eri liiketoimintoja ja rooleja. Eezyn hallintomallia on kuvattu kappaleessa GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli.

Vaikutuksen kohteena oleviin yhteisöihin liittyvillä tavoitteilla tuetaan toimintaperiaatteiden päämäärien toteutumista. Tavoitteet koskevat Eezyn omaa toimintaa, paitsi PeoplePower® -indeksin kehittyminen kuvaa arvoketjun loppupäätä eli kaikkien tutkimukseen vastanneiden Eezyn asiakasyritysten tai yhteisöjen henkilöstökokemuksen kehittymistä. Maantieteellisesti tavoitteet rajautuvat Eezyn toiminta-alueeseen eli Suomeen.

Liiketoiminnan luonteen huomioiden tavoitteet ja tavoitetasot ovat määritelty vuositasolle, joten välitavoitteita ei ole asetettu. Kaikkien mittarien mittauksen on validoinut varmennuspalvelujen tarjoaja. KPI:stä riippuen niiden edistymistä seurataan ja arvioidaan päivä-, kuukausi- tai vuositasolla. Seurannan myötä tehdään toimenpiteitä tarvittaessa. Esimerkiksi koulutustavoitteisiin liittyen voidaan kerätä palautetta itse koulutuksista ja sitä kautta myös yksilöidä kokemuksia ja tarvittavia parannuksia. Rekrytoitujen palkansaajien tai ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden määrä kuvastavat myös yrityksen toimintakykyä, laajuutta sekä palveluiden kysyntää, ja näiden tulosten kautta liiketoimintaa voidaan mukauttaa ja kehittää oikeaan suuntaan.

Sidosryhmät eivät ole vaikuttaneet tavoitteiden asettamiseen, mutta sidosryhmien kokemuksia ja näkemyksiä kuunnellaan osana tavoitteita, esimerkkinä vuokratyöntekijöiden ja työnhakijoiden kokemukset rekrytointien yhdenvertaisuudesta.

Kunakin mittarin osalta on määritetty tavoitteet, jos ne ovat relevantteja ja voidaan tavoitteellistaa. Esimerkiksi palkansaajien määrää ei voida tavoitteellistaa, koska se on osa Eezyn ydinliiketoimintaa, ja on riippuvainen esimerkiksi suhdanteesta ja asiakkaiden työvoimatarpeista. Kunakin mittarin kohdalla on määritelty, onko mittari ja tavoite suhteellinen vai absoluuttinen.

Perusvuodeksi on määritetty 2023. Kaikilta osin tuloksia ei ole saatavilla vuodelta 2023, jos kyseenomaista toimintaa ei olla vielä tehty 2023 aikana (esimerkiksi vastuullinen rekrytointi -toimintatavan tai eettisen ohjeen koulutukset).

Eezy toimii valtakunnallisesti Suomessa, joten mittarit ja tavoitteet koskevat lähtökohtaisesti paikallista tilannetta Suomessa. Suomessa on tunnistettu yhteiskunnan tasolla työelämään liittyviä haasteita, joita Eezy omalta osaltaan on ratkaisemassa esimerkiksi työvoimapolua, kohtaantohaastetta sekä työelämän monimuotoistumista sekä tekijöiltään että työn tekemisen muodoilta.

Vuoden 2024 tulokset ovat edistyneet linjassa suunnitelmien kanssa. Palkansaajien määrä on alhaisemmalla tasolla kuin vuonna 2023, koska asiakaskysyntä on laskenut henkilöstövuokrausliiketoiminnassa, ja näin ollen työllistettäviä henkilöitä on ollut vähemmän. Erityisen ilahuttava tulos on se, että 100 % Eezyn toimihenkilöistä aktiivisessa työsuhteessa kävivät Eettiset toimintaperiaatteet -verkkokoulutuksen. Myös osallisuuden kokemus on hyvällä tasolla. Kotoutumiskoulutusten vaikuttavuus on alan parhaimmista.

Vaikutus, riski tai mahdollisuus	KPI ja tavoitteet	Toteuma 2023	Tavoite 2024	Toteuma 2024	Tavoite 2025	Tavoite 2026
Työvoimapolun ja kohtaantongelman helpottaminen	Palkansaajien määrä	25 000	ei raportoida	22 000	ei raportoida	ei raportoida
Syrjäytymisen ehkäisy ja yhteiskuntarauhan edistäminen	Vastuullinen rekrytointi -koulutuksen läpikäyneet, % rekrytoivista esihenkilöistä	n/a	50 %	66 %	100 %	100 %
Asiakasyritysten työkalutuuriin kehittäminen	Monimuotoisuuden perusteet -koulutuksen läpikäyneet, % omasta toimihenkilöstöstä	n/a	50 %	67 %	80 %	100 %
valmennusten ja johdon koulutusten myötä	Osallisuuden kokemus: "Henkilöstön monimuotoisuus eli työntekijöiden keskinäinen erilaisuus (esim. iän, sukupuolen, taustan tai seksuaalisen suuntautumisen osalta) nähdään yrityksessämme myönteisesti" (PeoplePower-indeksin kehittyminen, oma toimihenkilöstö)	n/a	suurempi kuin vertailunormi	3,41	3,42	3,43
	Hyvinvoivat työyhteisöt: People Power -indeksin kehittyminen kaikkien suomalaisten vastaajien keskuudessa 1)	70,1	71	70,9	72	73
	Eettiset toimintaperiaatteet -koulutusten läpikäyneet, % omasta toimihenkilöstöstä	n/a	100 %	100 %	100 %	100 %
	Whistleblowing-toimenpiteisiin johtaneiden ilmoitusten määrä	0	0	2	0	0
Kotoutumisen edistäminen Työelämätaitojen ja -valmiuksien kouluttaminen	Työllisyyspalveluiden koulutusten ja valmennusten vaikuttavuus: työllistyneiden tai opintoihin päässeiden määrä koulutuksiin osallistuneista, %	40 %	45 %	40 %	45 %	45 %

Palkansaajien määrä saadaan toiminnanohjausjärjestelmistä raportoimalla tarkastelujaksolla palkkaa saaneiden henkilöiden lukumäärä siten, että aineistossa on ainoastaan uniikit henkilötunnukset, jolloin kukin henkilö esiintyy aineistossa vain kerran. Palkansaajamääriin on laskettu sekä konsernin että yrittäjäverkoston työllistämät henkilöt.

PeoplePower®-henkilöstötutkimus on luotettava keino selvittää organisaatioiden henkilöstökokemuksen nykytilaa sekä siinä tapahtuneita muutoksia. PeoplePower®-tutkimuskonsepti jakautuu yhdeksään teemaan, joissa arvioidaan omaa työtä, tiimikokemusta, lähijohtamista, vastuullisuutta, organisaation johtamis- ja toimintakulttuuria asteikolla 1–4 (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä) sekä tunnustetaan omistautuneisuuden taustalla olevat asiat sitoutumiseen, johtamiseen ja suorituskykyyn liittyen. Kokonaisuudesta syntyvä PeoplePower®-indeksi kiteyttää asiakasyritysten henkilöstökokemuksen. PeoplePower®-indeksi lasketaan 22 indeksikysymyksen perusteella ja keskiarvo muunnetaan indeksiksi skaalalle 0–100. Tulos on 0, jos kaikki vastaajat olisivat äärimmäisen kriittisiä ja 100 jos kaikki vastaajat olisivat äärimmäisen myönteisiä vastatessaan kaikkiin indeksikysymyksiin.

Eezyn toimihenkilöstön koulutusten osalta seuranta tehdään HR-järjestelmän (rekrytointikoulutukset) tai digitaalisen koulutusalan (Eezymaisteri; Eettiset toimintaperiaatteet-koulutus) seurantatyökalun kautta. Eettiset ohjeet- koulutus suoritetaan Eezymaisterissa, josta voidaan suoraan analysoida osallistujien nimet ja verrata niitä toimihenkilölistaan. Muihin koulutuksiin osallistujat tarkastellaan esimerkiksi Teams-kokouksiin osallistujalistojen tai nauhoitteiden näyttökertojen avulla, jolloin kaikkia osallistujia ei pystytä yksilöimään, ja tämä luo mittausepävarmuutta. Teamsilla järjestetyissä Vastuullinen rekrytointi -koulutuksissa oli läsnä 41 / 62 koulutushetkellä rekrytointia tehneistä esihenkilöistä. Monimuotoisuuden perusteet - koulutuksesta raportoitu prosenttiluku on saatu jakamalla koulutuksessa virtuaalisesti paikalla olleiden (172) ja koulutuksen intranetistä katselleiden (56) määrä 31.12.24 Eezyn omien toimihenkilöiden määrällä (338).

Whistleblowing -kanavan kautta ilmoitettujen, toimenpiteisiin johtaneiden ilmoitusten määrä (lähde: ilmoituskanava). Ilmoitukset raportoidaan Eezyn Whistleblow-järjestelmään tulleiden ilmoitusten määrä perusteella vuosittain kalenterivuoden päättymisen jälkeen. Whistleblow-kanavan toimintamallia ja -rajoituksia on kuvattu tarkemmin kappaleessa G1-1 Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri.

Työllisyyspalveluiden koulutusten ja valmennusten vaikuttavuus: Työllisyyskoulutusten ja -valmennusten yhteydessä jokainen kouluttaja kirjaa oman ryhmänsä työllistymiset ja muut jatkopolut sekä koulutuksen aikana että 3 kk koulutuksen päättymisen jälkeen. Tiedot tallennetaan suoraan alueellisille palvelukohtaisille alustoille, muun koulutusraportoinnin yhteydessä, ja sama tieto jaetaan hankkija-asiakkaalle. Menetelmän merkittävin taustaoletus on se, että vaikuttavuutta mitataan nimenomaan työllistymisellä tai opiskelemaan pääsyyllä. Koulutusten onnistumista arvioidaan muillakin, pehmeämmillä vaikuttavuusmittareilla, kuten koulutettavan kokemuksella koulutuksen hyödyllisyydestä. Menetelmän rajoituksena on tiedon saannin vaikeutuminen 3 kk koulutuksen päättymisen jälkeen. Menetelmän rajoitteita ja mittausepävarmuutta ovat kirjaajan inhimilliset virheet kirjauksissa tai työllistymistilanteen muuttuminen kirjaushetken jälkeen (esimerkiksi ettei opiskelija aloitakaan työsopimuksen tai opiskelusuopimuksen mukaisessa paikassa jostain syystä).

# Hallintotapatiedot

## ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen

Vaikutus, riski, mahdollisuus	Kuvaus	Sijainti arvoketjussa	ESRS-/ yhteisökohtainen tiedonantovaatimus
<b>G1 Hyvä hallintotapa</b>			
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Hyvä ja innostava yrityskulttuuri, jossa henkilöstö on motivoitunut ja sitoutunut. Inspiroivat arvot, selkeät ja reilut toimintatavat, hyvä, reilu ja rohkaiseva johtaminen.	Oma toiminta	ESRS
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Aktiivinen ja vastuullinen edunvalvonta ja poliittinen vaikuttaminen. Eezyn aktiivinen ja vastuullinen poliittinen vaikuttamistyö paremman työelämän mahdollistamiseksi kaikille osapuolille	Oma toiminta	ESRS
Kielteinen, mahdollinen vaikutus	Vilppi- tai korruptiotapaukset liiketoiminnassa, esimerkiksi epäreilut kilpailukäytännöt, hinnoista sopiminen tai muu vilppi asiakaskilpailutuksissa tai -sopimuksissa, jne.	Oma toiminta	ESRS
Mahdollisuus	Aktiivinen poliittinen vaikuttaminen ja edunvalvonta ja siitä seuraavat parantuneet edellytykset liiketoiminnalle. Eezyn aktiivisesti itse tai etujärjestöjen kautta ajamat poliittiset kannat voivat parantaa edellytyksiä Eezyn liiketoiminnalle liittyen esimerkiksi työehtoihin (palkkaus yms.), koulutukseen yms.	Oma toiminta	ESRS
Riski	Eezyn omien epäselvien sopimuskäytäntöjen, sopimusrikkneiden tai korruption aiheuttamat korvaukset tai mainehaitta. Epäyhtenäiset sopimuskäytännöt ja -ehdot, mahdolliset väärinkäytökset toimittaja- ja asiakassuhteissa voivat aiheuttaa Eezylle mainehaittaa tai jopa taloudellisia ja oikeudellisia seurauksia.	Oma toiminta	ESRS
Riski	Eezyn toiminnan kannalta epäedulliset poliittiset päätökset ja niihin liittyvät kustannukset. Mikäli Eezy ei onnistu esimerkiksi edunvalvonnassa tai muussa poliittisessa vaikuttamisessa kansallisella tasolla, voi siitä aiheutua merkittäviä kustannuksia tai muita liiketoiminnan edellytyksiä heikentäviä seurauksia. Vaikuttamistoiminnan (esim. valtiollisella tai kunnallisella tasolla) epäeettisyys/epäreiluus ja siitä aiheutuva mainehaitta. Mikäli katsotaan, että Eezyn vaikuttamistoiminta on epäeettistä tai epäreilua, voi siitä aiheutua mainehaittaa yhtiölle.	Oma toiminta	ESRS

### G1-1 Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri

Eezy toimii kaikessa toiminnassaan lainsäädännön, eettisten ohjeiden ja arvojensa mukaisesti. Eezy edellyttää eettisten ohjeiden mukaista toimintaa myös kaikilta työntekijöiltä, asiakkailta, sidosryhmiltä sekä yhteistyökumppaneilta. Eettisen ohjeen soveltamisala kattaa siis koko Eezyn arvoketjun ja toiminnot sekä kaikki Eezyn sidosryhmät niiden maantieteellisestä sijainnista huolimatta. Dokumentti käsittelee seuraavat teemat: Yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja osallistava työelämä, Turvallinen työympäristö, Yhdistymisvapauden takaaminen, Päihteettömyys, Ihmisoikeuksien kunnioittaminen, Lahjonnan ja korruption vastaisuus, Markkinointi ja sponsorointiyhteistyöt, Pakotteet ja rahanpesu, Liikesalaisuudet, Kilpailulainsäädännön noudattaminen, Eturistiriitatilanteet, Ilmasto- ja ympäristövaikutukset, Henkilötietojen suojaaminen, Teknologian ja tekoälyn vastuullinen käyttö, Sisäpiiritiedon käyttö, Väärinkäytösten ilmoittaminen, Ohjeiden noudattamisen valvonta sekä Ohjeiden vastaisen toiminnan seuranta.

Liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien kannalta relevantit toimintaperiaatteet löytyvät suurelta osin Eezyn eettisistä ohjeista. Eettiset ohjeet sisältävät Eezyn yrityskulttuurin heijastavat arvot ja tukevat selkeiden toimintatapojen jalkauttamista ja hyvää johtamistapaa. Ohjeet kertovat Eezyn lahjonnan ja korruption vastaisuudesta ja tukevat vilppi- ja korruptiotapauksia ehkäiseviä toimintatapoja, kuten myös selkeitä rikkeitä ehkäiseviä sopimuskäytänteitä. Poliittista vaikuttamista itsessään ei ole kuvattu Eezyn eettisessä ohjeessa, mutta eettinen ohje on olennaisesti taustalla myös vaikuttamistoiminnassa.

Eezyn eettinen ohje on julkisesti saatavilla Eezyn verkkosivuilla, joten se on kaikkien sidosryhmien saatavilla. Ohjetta laadittaessa on huomioitu mm. UN Global Compact -aloite, ILO:n työelämän perusoikeuksien julistuksen periaatteet ja YK:n perusoikeuksien määrittelemät ihmisoikeudet. Lisäksi sidosryhmien edut otettiin huomioon eettistä ohjetta päivittäessä. Taustatyönä Eezy teki benchmarkingia esimerkiksi asiakkaiden Code of Conduct -dokumentteihin ja perehtyi vuonna 2022 tehtyihin asiakashaastatteluihin, minkä lisäksi asiakaskyselyistä ilmeni yleisiä näkökohtia, joita sidosryhmät odottavat. Lisäksi kesällä 2023 tehdystä vastuullisuusteemojen henkilöstötutkimuksesta saatiin henkilöstön näkökulmaa.



Eezy valvoo, että sen työntekijät, sidosryhmät ja yhteistyökumppanit toimivat näiden eettisten ohjeiden mukaisesti. Valvontaa tehdään yhtiön sisäisen tarkastuksen ja Whistleblowing-kanavan kautta. Tämän lisäksi Eezy voi pyytää sidosryhmiltään ja yhteistyökumppaneiltaan selvityksiä, mikäli se epäilee näiden eettisten ohjeiden vastaista toimintaa. Tapauskohtaisesti Eezy voi myös päättää auditoida sidosryhmäläisen tai yhteistyökumppanin toimintaa.

Eezyn organisaation ylin taso vastuussa eettisten ohjeen toteuttamisesta on Eezyn hallitus.

Eezyn strategia, #Hyvätyötä 2028, asettaa yrityskulttuurin, osaamisen ja yhteiset onnistumiset keskiöön, pyrkien tekemään yrityksestä parhaan mahdollisen työpaikan työntekijöilleen. Vuonna 2023 toteutettu kulttuurikartoitus antoi kattavan kuvan nykykulttuurin vahvuuksista ja kehitysmahdollisuuksista. Jatkoimme Eezyn yrityskulttuurin parissa tammikuussa 2024 määrittelemällä ylimmän johdon kanssa Eezyn tavoitekulttuurin. Sen pohjalta kehitettiin esihenkilöiden käyttöön työvälineitä, kuten strategia- ja kulttuurikartoja sekä uudistettu kohtaamiskeskustelukonsepti, jotka tukevat yrityskulttuurin jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstökyselyt, mukaan lukien People Impact -vastuullisuuskysymykset, kartoittavat työntekijäkokemusta ja arvojen toteutumista arjessa. Näiden kyselyiden tulosten pohjalta tiimit käyvät strategiaan ja arvoihin pohjautuvia keskusteluja, joissa sovitaan konkreettisista kehitysaskelista. Kohtaamiskeskustelut ja säännölliset 1-to-1-keskustelut ovat keskeinen osa yrityskulttuurin kehittämistä, ja niiden avulla rakennetaan työntekijöiden kokemusta arvostuksesta ja yhteisöllisyydestä.

Vuonna 2024 rekrytointiprosessia kehitettiin entisestään, jotta se heijastaisi yrityskulttuuria ja arvoja paremmin, keskittyen hakija- ja työntekijäkokemuksen parantamiseen sekä vastuullisuuden ja syrjimättömyyden näkökulmiin. Rekrytointiprosessin kehittäminen kattoi mm. prosessin yhtenäistämisen, viestinnän parantamisen ja uramahdollisuuksien avaamisen myös sisäisesti. Nämä toimenpiteet tukevat yrityskulttuurin jatkuvaa kehittymistä ja varmistavat, että Eezy toimii vastuullisesti ja syrjimättömästi kaikissa työntekijöihin liittyvissä prosesseissa.

Yksi tärkeä tapa edistää kulttuuria on panostaa lähityöhön ja sen periaatteisiin, sillä haluamme luoda ja vaalia yhteisiä kohtaamisia. Toteutimme syksyllä 2024 toimitilamuutokset Helsingissä, Turussa ja Tampereella, jossa siirryimme yhtenäisempiin toimitiloihin.

Yrityskulttuurin kehittämisen vaikuttavuutta arvioidaan säännöllisesti toteuttamalla henkilöstökyselyjä ja analysoimalla niiden tuloksia. Hallitus, henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta sekä johtoryhmä valvovat prosessia. Tulokset käsitellään esihenkilö- ja tiimitasolla. Niiden pohjalta suunnitellaan ja toteutetaan konkreettisia kehystoimenpiteitä, joita seurataan ja päivitetään jatkuvasti. Johtoryhmä on tiiviisti mukana kulttuurin kehittämisessä ja varmistaa, että yrityksen arvot heijastuvat arjen toiminnassa. Monimuotoisuus ja inklusio ovat keskeisiä periaatteita, ja niitä edistetään aktiivisesti kaikilla organisaation tasoilla.

## **Väärinkäytökset ja ilmoituskanava**

Yhtiöllä on käytössä ilmoittajasuojelulain (Whistleblowing) mukainen väärinkäytösten ilmoituskanava. Tämän mukaisesti Yhtiö huolehtii siitä, että Väärinkäyttöilmoitusten tekemiselle, ilmoittajan suojaamiselle, tapausten selvittämiseksi, arvioinnille, viestimiselle, koulutukselle, henkilötietojen käsittelylle ja tiedottamiselle asetettuja vaatimuksia noudatetaan. Ilmoittajasuojelu perustuu Yhtiön hallituksen hyväksymään Ilmoittajasuojelupolitiikkaan. Toiminnan seuranta ja arviointivastuu ovat Yhtiön hallituksella.

Yhtiön käytännesääntöjen vastaista tai laitonta toimintaa tunnustetaan, ilmoitetaan ja tutkitaan lisäksi Yhtiön sisäisen tarkastuksen toiminnoilla, lähipiiritoiminnan seurannalla, hyväksyntäprosesseilla sekä Yhtiön Code Of Conduct -periaatteilla. Eezyllä on käytössä korruption ja lahjonnan vastaiset toimintaperiaatteet, jotka on selostettu tarkemmin Eezyn eettisissä ohjeissa. Toimintaperiaatteet perustuvat YK:n yleissopimuksen korruption vastaiseen yleissopimukseen.

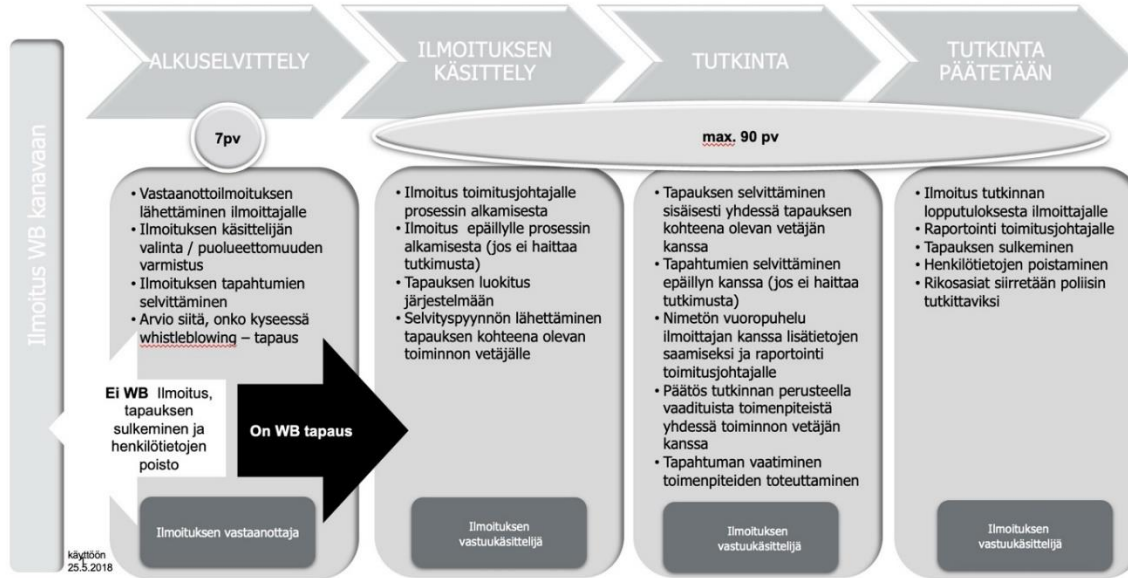
Yhtiö suojelee väärinkäytösten paljastajia Yhtiön ilmoittajasuojelupolitiikan mukaisesti. Yhtiö on mahdollistanut väärinkäytösten ilmoittamisen anonymisti Yhtiön väärinkäytösten ilmoituskanavan kautta.

Ilmoittajan suoja koskee henkilöitä, jotka ovat tehneet ilmoituksen Yhtiön tai sen palveluksessa olevan henkilön mahdollisesta Väärinkäytöksestä perustellusti vilpittömässä mielessä ja että ilmoitus kuuluu direktiivin soveltamisalaan. Väärinkäytöksen olemassaolo ei ole suojan saamisen edellytys, mikäli ilmoittajalla on kuitenkin ollut perusteltu syy uskoa, että tieto on ilmoitushetkellä pitänyt paikkansa.

Yhtiö ei hyväksy minkäänlaisia suoria tai välillisiä vasta- tai kostotoimia ilmoittajan suojaa nauttivaa henkilöä kohtaan. Kaikki työn yhteydessä tapahtuva suora tai välinen teko, laiminlyönti, vastatoimella uhkailu ja vastatoimien yritys, joka liittyy Väärinkäytöksestä tehtyyn ilmoitukseen tai voi muutoin aiheuttaa ilmoittajalle perusteetonta haittaa, on kiellettyä. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että ilmoittaja ei ole vaarassa menettää työtään eikä kärsi muita suoria tai välillisiä seurauksia ilmoituksensa takia.

Eezyllä on käytössä hallituksen hyväksymä ilmoittajasuojelupolitiikka, jossa on kuvattu väärinkäyttötilanteiden selvittely. Väärinkäyttöepäilyyn voi ilmoittaa Whistleblow-kanavan kautta omalla nimellä tai anonymisti. Väärinkäytösten selvittämisprosessi on kuvattu seuraavassa kaaviossa:

# Eezyn Whistleblowing prosessi



Yhtiön hallitus vastaa toiminnan seurannasta ja valvonnasta.

Toimitusjohtaja vastaa Ilmoittajansuojelutoiminnan asianmukaisesta järjestämisestä kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön ja määräysten mukaisesti. Tässä toimitusjohtajaa avustaa Ilmoittajansuojeluvastaava (Whistleblowing officer), joka huolehtii toiminnan yleisestä järjestämisestä ja tapauksen vuosittaisesta raportoinnista Yhtiössä.

Ilmoituksen tutkimista varten Yhtiö on määrännyt vähintään kaksi henkilöä, jotka muodostavat Ilmoittajansuojeluryhmän. Näillä henkilöillä on oltava tehtävään vaadittava osaaminen ja soveltuvuus. Heidän toimintansa riippumattomuus ja esteettömyys on varmistettava kaikissa tilanteissa. Tutkintaa avustaa epäillyn väärinkäytöksen toiminnasta vastaava johtaja tai tämän esihenkilö, mikäli ilmoitus koskee toiminnasta vastaavaa johtajaa.

Yhtiön Ilmoittajansuojeluvastaava selvittää vuosittain Yhtiön tilinpäätöksen laatimiseen mennessä päättyneen kalenterivuoden aikana tehdyt ilmoitukset, niiden määrän, laadun ja lopputulokset. Ilmoittajansuojeluvastaava esittää raportintansa tarkastusvaliokunnalle, joka esittää sen Yhtiön hallitukselle. Poikkeuksellisen vakavat ja Yhtiön etua selkeästi vaarantavat Väärinkäytösepäilyt on raportoitava ilman aiheetonta viivytyksiä toimitusjohtajalle. Tämä vie asian tarvittaessa tarkastusvaliokunnan tai hallituksen käsittelyyn.

Tapauksen selvittämisessä noudatetaan seuraavia periaatteita:

- Kukaan Ilmoittajansuojeluryhmän jäsen tai muu tutkimusprosessiin osallistuva henkilö ei pyri tunnistamaan ilmoituksen tekijää millään tavalla.
- Ilmoittajansuojeluryhmä voi esittää ilmoittajalle tarvittaessa jatkokeskusteluja tai pyytää muita asian selvittämisen kannalta tärkeitä lisätietoja anonyymisti ilmoituskanavan kautta.
- Ilmoituksen tutkimukseen ei osallistu henkilö, jota epäily koskee suoraan tai jolla on muita yhteyksiä selvittävään asiaan. Nämä henkilöt ovat automaattisesti esteellisiä kyseessä olevassa asiassa.

Ilmoittajansuojelulain piiriin kuuluvien tapauksien ja ihmisoikeusvaikutusten jatkoselvittely, korjaavat toimenpiteet ja mahdolliset korvaukset riippuvat todennetun tapauksen luonteesta. Yhtiön työntekijöiden ohjeistusten tai lainvastaiseen toimintaan puututaan ensi sijassa työnjohdollisilla toimilla yhtiön sisäisten ohjeiden mukaisesti. Vähäisemmissä tapauksissa väärin toimineelle työntekijälle annetaan ensi sijassa varoitus. Vakavimmissa tilanteissa työntekijän työsuhteeseen saatetaan irtisanoa. Työntekijän mahdollinen korvausvelvollisuus yhtiötä kohtaan ratkeaa vahingonkorvauslain 4 luvun mukaisesti. Epäillyt rikosasiat ilmoitetaan poliisille, joka tutkii mahdollisen rikoksen olemassaolon. Rikosasia ja sen perusteella suoritettava vahingonkorvausvelvollisuus ratkaistaan viime kädessä yleisessä oikeudessa. Viranomaisten yhtiölle mahdollisesti väärinkäytöksen seurauksena antamat toimintaohjeet, suositukset tai määräykset huomioidaan yhtiön toiminnan kehittämisessä. Viranomaisten määräämät lainvoimaiset sakot, seuraamusmaksut ja korvaukset suoritetaan määräysten mukaisesti.

Eezy suorittaa vahinkoa kärsineelle henkilölle tuomioistuimen tai asiassa toimivaltaisen viranomaisen laillisen tuomion tai päätöksen mukaiset korvaukset tai hyvitykset.

Eezyn kattavat eettiset ohjeet ja Turvallisen tilan periaatteet ovat osa koko henkilöstön perehdytysmateriaaleja. Vuonna 2024 100 % Eezyn toimihenkilöstöstä on käynyt läpi todennetut verkkokurssit sekä edellä mainittujen ohjeiden noudattamiseen että tietosuojan ja -turvan liittyen. Lisäksi rekrytoiva esihenkilöstö on koulutettu syrjimättömän rekrytointiprosessiin ja koko henkilöstön saataville on jaettu ohjeet liittyen tekoälyn vastuulliseen käyttöön.

Hankinnoista ja poliittisesta vaikuttamisesta vastaavat henkilöt ovat altteimpia korruptiolle ja lahjonnalle.

## G1-3 Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen

Eezy ei hyväksy tai salli lahjontaa tai korruptiota missään muodossa. Eezyllä on sitouduttu torjumaan korruptiota kaikissa sen muodoissa, kiristäminen ja lahjonta mukaan luettuina. Palveluksia, lahjoja tai etuja, joiden voitaisiin kohtuudella olettaa vaikuttavan päätöksentekoon yrityksessä, ei tarjota tai vastaanoteta.

Eezy ei hyväksy, tarjoa tai pyydä vieraanvaraisuutta tai lahjoja, jotka saattavat vaikuttaa yrityksen omaan tai yhteistyökumppanien päätöksentekoon tai antaa vaikutelman tällaisesta vaikuttamisyrittämisestä. Annettujen tai vastaanotettujen lahjojen tai vieraanvaraisuuden on oltava asianmukaisia. Vieraanvaraisuuteen tai lahjaan on aina oltava pätevä liiketoiminnallinen peruste ja niiden arvon tulee olla vähäinen. Vieraanvaraisuus tai lahja ei saa milloinkaan olla lainsäädännön, sen vastaanottajan työnantajan sisäisten ohjeistusten tai yleisesti alalla hyväksytyjen käytäntöjen vastaista. Annettu lahja tai vieraanvaraisuus ei saa olla toista loukkaava tai moraaliton. Vieraanvaraisuus tai lahja ei saa asettaa vastaanottajaa kiitollisuudenvelkaan tai luoda sellaista vaikutelmaa. Erityistä huomiota ja varovaisuutta on kiinnitettävä tilanteisiin, joissa meneillään on esimerkiksi liiketoimintapäätöksen valmistelu tai valvonta- tai tarkastustehtävän suorittaminen. Eezy ei tee lahjoituksia poliittisille tahoille. Eezy edellyttää asiakkaitaan, yhteistyökumppaneitaan ja sidosryhmiään noudattamaan samoja korruption- ja lahjonnanvastaisia määräyksiä ja menettelytapoja kuin itse noudattaa.

### Väitteiden tai -tapausten havaitseminen

Eezy kannustaa kaikkia työntekijöitään, asiakkaitaan ja sidosryhmiään tuomaan esille mahdolliset lahjonta- tai korruptioepäilyt. Ilmoituksia voidaan tehdä joko suoraan Eezyn toimitusjohtajalle, johtoryhmän jäsenille tai Eezyn compliance -asioista vastaavalle lakiasiainjohtajalle. Ilmoitus voidaan tehdä joko omalla ja nimellä suoralla yhteydenotolla Eezyn edustajiin tai Eezyn ilmoittajansuojelukanavan välityksin joko anonymisti tai omalla nimellä. Eezyn omat työntekijät voivat tehdä ilmoituksen Eezyn intranetistä löydetävän ilmoittajansuojelukanavan (Whistleblowing) kautta. Muut tahot ilmoittavat lahjonta- ja korruptioepäilynsä Eezyn verkkosivujen Ilmoittajansuojelu välilehdellä sijaitsevan ilmoittajansuojelukanavan kautta. Vuokratyöntekijät ilmoittavat käyttäjäyrityksissä havaitsemistaan lahjonta- tai korruptioepäilyksistään suoraan käyttäjäyritykselle. Tapausten tutkimisessa noudatetaan ilmoittajansuojelupolitiikan linjauksia.

Eezyllä ei ole omaa sisäisen tarkastuksen toimintaa. Nämä palvelut hankitaan ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. Sisäisen tarkastuksen tarkastuskohteena voidaan selvittää mahdollisia lahjonta- ja korruptioepäilyjä, mikäli tarkastusvaliokunta päättää ottaa tämän omaksi tarkastuskohteeksi. Eezy voi lisäksi päättää erillisestä Ad Hoc -tarkastuksesta, mikäli se epäilee sille tehdyn ilmoituksen, tai toiminnan yhteydessä muutoin saatujen tietojen, perusteella korruptiota tai lahjontaa joissakin sen toiminnoissa tai työntekijöiden toiminnassa.

### Väärinkäytösten käsittely

Väärinkäytösilmoitusten käsittelijöiden tulee olla riippumattomia ja esteettömiä. Riippumattomuudella tarkoitetaan sitä, että Yhtiön on varmistettava tapausten selvittäjien toimintamahdollisuudet ilman, että heidän toimintaansa tai tutkinnan lopputulokseen voidaan vaikuttaa suoraan tai epäsuorasti erilaisilla painostustoimilla. Esteettömyydellä tarkoitetaan, että tapauksen käsittelijällä ei saa olla suoraan tai välillisesti mitään liityntää tutkittavaan Väärinkäytösepäilyyn. Esteellisyytapauksissa Väärinkäytösepäilyn tutkinta on ohjattava esteettömälle käsittelijälle. Tilanteissa, joissa esteellisyys havaitaan vasta tutkinnan aloittamisen jälkeen, asian käsittely on siirrettävä välittömästi esteettömälle käsittelijälle.

Riippumattomuuden ja esteettömyyden varmistamiseksi Väärinkäytösepäilysten käsittelijöitä on nimetty vähintään kaksi (2) kappaletta. Nämä henkilöt muodostavat Ilmoittajansuojeluryhmän. Muilla kuin tapausten käsittelijöillä ei ole pääsyä Yhtiön ilmoituskanavan kautta tehtyihin Väärinkäyttöilmoituksiin. Käsittelijöiden toiminta on voitava selvittää tarvittaessa jälkikäteen ilmoituskanavan lokitiedoston kautta.

Tutkimuksessa havaitut Väärinkäytökset on selvitettävä ja korjattava Yhtiön kyseistä väärinkäytöstä koskevien ohjeiden ja toimintatapojen mukaisesti. Väärinkäytösten jatkoselvittäminen on siirrettävä tarvittaessa poliisille, verottajalle tai muulle viranomaiselle, jonka toimivaltaan havaittu väärinkäytös kuuluu. Yhtiön tulee avustaa viranomaisia havaitun väärinkäytöksen selvittämisessä kaikin käytettävissä olevin keinoin asiaa koskevan lainsäädännön mahdollistamalla tavalla.

Yhtiön Ilmoittajansuojelu-vastaava selvittää vuosittain Yhtiön tilinpäätöksen laatimiseen mennessä päättyneen kalenterivuoden aikana tehdyt ilmoitukset, niiden määrän, laadun ja lopputuloksen. Ilmoittajansuojeluvastaava esittää raporttinsa tarkastusvaliokunnalle, joka esittää sen Yhtiön hallitukselle.

Poikkeuksellisen vakavat ja Yhtiön etua selkeästi vaarantavat Väärinkäytösepäilyt on raportoitava ilman aiheutonta viivytystä toimitusjohtajalle. Tämä vie asian tarvittaessa tarkastusvaliokunnan tai hallituksen käsittelyyn.

### Toimintaperiaatteet, viestintä ja koulutukset

Yhtiö viestii monipuolisesti eettisten ohjeiden sisällöstä ja niiden mukaiset toiminnasta sekä Ilmoittajansuojelukanavan olemassaolosta ja mahdollisuudesta ilmoittaa epäilyistä väärinkäytöksistä kanavan kautta. Viestintä toteutetaan Yhtiön viestintää koskevien ohjeiden ja toimintatapojen mukaisesti. Eezy Oyj:n eettiset ohjeet sekä Väärinkäytösten ilmoituspalvelu (Whistleblowing) ovat julkisesti saatavilla Yhtiön verkkosivustolla sekä suomeksi että englanniksi. Lisäksi niiden olemassaolosta ja sisällöstä viestitään aktiivisesti monikanavaisesti, esimerkiksi eri kohderyhmille suunnattujen uutiskirjeiden, sisäisen viestinnän kanavien sekä sosiaalisen median kautta.

Yhtiö järjestää tarvittavaa koulutusta ja erilaista ohjeistusta, jotta henkilöillä on riittävästi tietoa ilmoituksen tekemiseen. Yhtiö järjestää Ilmoittajansuojelu-organisaatiolle tarvittavaa koulutusta, jotta näillä on toiminnan järjestämisen, seurannan ja valvonnan vaatima osaaminen. Koulutus toteutetaan Yhtiön koulutusta koskevien ohjeiden ja toimintatapojen mukaisesti.

Eezy kouluttaa henkilöstön Yhtiön eettisistä ohjeista sisältäen myös korruption ja lahjonnan torjunnan. Koulutus on verkkopohjainen ja se kuuluu kiinteänä osana uusien henkilöiden perehdytykseen. Muille työntekijöille on pakollista suorittaa

koulutus vuosittain. Koulutusohjelmat kattavat 100 % riskitoiminnoista. Myös hallinto-, johto- ja valvontaelimet käyvät läpi koulutuksen materiaalit.

## G1-4 Korruptio- tai lahjontatapaukset

Eezyn toimintaan liittyen on tunnistettu seuraavia vaikutuksia ja riskejä:

- Kielteinen vaikutus: Vilppi- tai korruptiotapaukset liiketoiminnassa Esimerkiksi epäreilut kilpailukäytännöt, hinnoista sopiminen tai muu vilppi asiakaskilpailutuksissa tai -sopimuksissa, jne.
- Riski: Eezyn omien epäselvien sopimuskäytäntöjen, sopimusrikkneiden tai korruption aiheuttamat korvaukset tai mainehaitta Epäyhtenäiset sopimuskäytännöt ja -ehdot, mahdolliset väärinkäytökset toimittaja- ja asiakassuhteista voivat aiheuttaa Eezylle mainehaittaa tai jopa taloudellisia ja oikeudellisia seurauksia.

Edellä mainittujen ennaltaehkäisy on jatkuvaa työtä. Mahdollisia kielteisiä vaikutuksia ja riskejä hallinnoidaan pääasiallisesti seuraavin keinoin:

- Ohjeistus lahjojen antamiseen, sekä lahjonnan ja korruption vastaisuuteen on osa Eezyn hallituksen hyväksymiä eettisiä ohjeistuksia.
- Eezyn eettisten ohjeiden koulutukset henkilöstölle ja viestintä eettisistä ohjeista sidosryhmille.
- Eezy edellyttää kaikilta asiakkailtaan, yhteistyökumppaneiltaan ja sidosryhmiltään samoja korruption- ja lahjonnanvastaisia määräyksiä ja menettelytapoja kuin itse noudattaa.
- Kaikki merkittävät sopimukset käsitellään Eezyn oman lakiosaston ja/tai lakiasiainkumppanin toimesta.
- Whistleblowing-kanava väärinkäytösten ilmoittamista varten.
- Toiminnan lainmukaisuutta valvotaan Compliance-toiminnoilla.

Eezylle ei ole annettu tuomioita tai sakkoja korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevien lakien rikkomisista.

## G1-5 Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta

Eezy ei tee eettisissä ohjeissa linjatusti lahjoituksia poliittisille tahoille. Poliitiikan noudattamista valvotaan Eezyn hallituksen ja tarkastusvaliokunnan toimesta. Hallitus vastaa sisäisen valvonnan ja tarkastuksen toimintaperiaatteiden noudattamisesta. Tarkastusvaliokunta seuraa työjärjestyksen mukaisesti sisäistä tarkastusta ja valvontaa. Yhtiön toimitusjohtajalla on osakeyhtiölain mukaisesti yleisvastuu Eezyn toiminnan valvomisesta. Eezyn lakiasianjohtaja valvoo omalta osaltaan Compliance Officerina toiminnan lainmukaisuutta.

Eezy ei ole tehnyt lahjoituksia poliittisiin tarkoituksiin vuonna 2024. Osana Eezyn Eettisiä ohjeita todetaan, että Eezy ei tee lahjoituksia poliittisiin tarkoituksiin.

Eezy vaikuttaa yhtiön liiketoiminnan ja henkilöstöpalvelualan toiminnan kannalta merkittävässä asioissa. Vaikuttamistyötä tehdään ensi sijassa Eezyn työnantajaliiton Palvelualojen työnantajaliiton (PALTA ry) ja/tai Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) kautta tai yhdessä heidän kanssaan. Vaikuttamiskanavana ovat tällöin PALTAn ja EK:n työryhmät, tausta- ja valmisteluryhmät ja valiokunnat, joissa Eezyllä on edustus. Lisäksi vaikuttamiskanavana ovat viranomaisten, päättäjien ja lainvalmistelijoiden tapaamiset. Poliittisesta vaikuttamisesta ja lobbaustoiminnasta liittotasolla vastaa lakiasianjohtaja.

Lobbaustoiminnan pääaiheet ovat:

- Työelämään ja työläinsäädäntöön liittyvät uudistukset, joissa Eezy tavoittelee työläinsäädännön yksinkertaistamista, työmarkkinoiden joustavuuden lisäämistä ja yksityisen työnvälityksen ja julkisen tahon välisen yhteistyön varmistamista TE2024 uudistuksen toimeenpanon yhteydessä;
- Työehtosopimukset, joissa Eezyn tavoitteena on saada uudistuksia, jotka huomioivat työelämän muutoksia, lisäävät joustoja ja paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ja parantavat liiketoiminnan edellytyksiä;
- Työperäisen maahanmuuton edistäminen, jossa Eezy tavoittelee työperäisen maahanmuuton lisäämistä, sen edellytysten parantamista, maahanmuuttoa estävien tai hidastavien säännösten, viranomaiskäytäntöjen tai lupaprosessien selkeyttämistä ja yksinkertaistamista;
- Koulutuspolitiikka, jossa Eezy tavoittelee koulutusten muokkaamista vastaamaan paremmin työelämän ja yritysten tarpeita ja yritysten ja oppilaitosyhteistyön lisäämistä.

Nämä pääaiheet ovat linjassa olennaisuuden arvioinnissa tunnistettujen vaikutuksien, riskien ja mahdollisuuksien kanssa. Eezy on tunnistanut esimerkiksi myönteisen vaikutuksen aktiiviseen ja vastuulliseen vaikuttamistyöhön liittyen, kasvumahdollisuuden ulkomailta rekrytoitavaan työvoimaan liittyen, riskin työvoiman vaikeaan saatavuuteen liittyen sekä mahdollisuuden työehtojoustojen parantamasta saatavuudesta. Lisäksi Eezyn myönteiset, yhteiskunnalliset vaikutukset liittyen työvoimapulan ja kohtaanto-ongelman helpottamiseen, syrjäytymisen ehkäisyyn sekä yhteiskuntarauhan ja kotoutumisen edistämiseen ovat kaikki yhteydessä lobbaustoiminnan pääaiheisiin.

Ensisijaiset vaikuttamisen kohteet ovat lainvalmistelijat, päättävissä asemassa olevat viranomaiset ja kuntatoimijat, oppilaitosten edustajat, media jaöntekijäjärjestöt. Eezyn suora vaikuttamistoiminta keskittyy ensi sijassa keskusteluihinöntekijäliittojen edustajien kanssa sekä oppilaitosten kanssa tehtävään yhteistyöhön paikallistasolla.

Eezy ei ole rekisteröity EU:n avoimuusrekisteriin.

Eezyllä ei ole kuluvalle raportointijaksolla hallinto-, johto- ja valvontaelinten jäsenissä henkilöitä, jotka ovat nimitystä edeltäneiden kahden vuoden aikana olleet vastaavassa asemassa julkishallinnossa.

# Liitteet

## IRO-2 Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset

Luettelo EU:n lainsäädännöstä johdetuista monialaisten ja aihekohtaisten standardien tietopisteistä

Tiedonantovaatimus	Tietopiste	Kestävyysraportti	Viittaus tiedonantovelvoiteasetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvoasetukseen	Viittaus EU:n ilmastolakiin	Osio	Sivunumero
ESRS 2 GOV-1	21 kohdan d alakohhta	Hallituksen sukupuolijakauma	Liitteen I taulukon 1 indikaattori 13		Komission delegoitu asetus (EU) 2020/181627, liite II		Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	13
ESRS 2 GOV-1	21 kohdan e alakohhta	Riippumattomien hallituksen jäsenten prosenttiosuus			Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	13
ESRS 2 GOV-4	30 kohta	Selvitys kestävyyttä koskevasta due diligence -prosessista	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 10				Selvitys kestävyyttä koskevasta due diligence -prosessista	17
ESRS 2 SBM-1	40 kohdan d alakohdan i alakohhta	Osallistuminen fossiilisiin polttoaineisiin liittyvään toimintaan	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 4	Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetuksen (EU) 2022/245328 taulukko 1: Ympäristöön liittyvää riskiä koskevat laadulliset tiedot ja taulukko 2: Yhteiskuntaan liittyvää riskiä koskevat laadulliset tiedot	Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	20
ESRS 2 SBM-1	40 kohdan d alakohdan ii alakohhta	Osallistuminen kemikaalien tuotantoon liittyvään toimintaan	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 9		Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	20
ESRS 2 SBM-1	40 kohdan d alakohdan iii alakohhta	Osallistuminen kiistanalaisiin aseisiin liittyvään toimintaan	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 14		Delegoidun asetuksen (EU) 2020/181829 12 artiklan 1 kohta, delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II		Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	20
ESRS 2 SBM-1	40 kohdan d alakohdan iv alakohhta	Osallistuminen tupakan viljelyyn ja tuotantoon liittyvään toimintaan			Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohta, delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II		Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	20
ESRS E1-1	14 kohta	Siirtymäsuunnitelma ilmastoneutraaluden saavuttamiseksi vuoteen 2050 mennessä				Asetuksen (EU) 2021/1119 2 artiklan 1 kohta	Ei-olennainen	-

ESRS E1-1	16 kohdan g alakohta	Pariisin sopimuksen mukaisten vertailuarvojen ulkopuolelle suljetut yritykset		Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetuksen (EU) 2022/2453 lomake 1: Kaupankäyntivarast on ulkopuoliset erät – Ilmastonmuutokseen liittyvä siirtymäriski: Vastuiden luottoluokka toimialan, päästöjen ja jäljellä olevan maturiteetin mukaan	Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohdan d–g alakohta ja 12 artiklan 2 kohta		Ei-olennainen	-
ESRS E1-4	34 kohta	Kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteet	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 4	Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetuksen (EU) 2022/2453 lomake 3: Kaupankäyntivarast on ulkopuoliset erät – Ilmastonmuutokseen liittyvä siirtymäriski: Mukauttamismittarit	Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 6 artikla		Ei-olennainen	-
ESRS E1-5	38 kohta	Fossiilisista lähteistä peräisin olevan energian kulutus eriteltyinä lähteiden mukaan (vain ilmastovaikutuksiltaan merkittävät alat)	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 5 ja taulukon 2 indikaattori 5				Ei-olennainen	-
ESRS E1-5	37 kohta	Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 5				Ei-olennainen	-
ESRS E1-5	40–43 kohta	Energiaintensiteetti, joka liittyy toimintaan ilmastovaikutuksiltaan merkittävillä aloilla	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 6				Ei-olennainen	-
ESRS E1-6	44 kohta	Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3-bruttopäästöt ja kokonaispäästöt	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattorit 1 ja 2	Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetuksen (EU) 2022/2453 lomake 1: Kaupankäyntivarast on ulkopuoliset erät – Ilmastonmuutokseen liittyvä siirtymäriski: Vastuiden luottoluokka toimialan, päästöjen ja jäljellä olevan maturiteetin mukaan	Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 5 artiklan 1 kohta, 6 artikla ja 8 artiklan 1 kohta		Ei-olennainen	-
ESRS E1-6	53–55 kohta	Kasvihuonekaasujen bruttopäästöjen intensiteetti	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 3	Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetuksen (EU) 2022/2453 lomake 3: Kaupankäyntivarast on ulkopuoliset erät – Ilmastonmuutokseen liittyvä siirtymäriski: Mukauttamismittarit	Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 8 artiklan 1 kohta		Ei-olennainen	-

ESRS E1-7	56 kohta	Kasvihuonekaasujen poistot ja päästöhyvitykset				Asetuksen (EU) 2021/1119 2 artiklan 1 kohta	Ei-olennainen	-
ESRS E1-9	66 kohta	Vertailuarvosalkun alttius ilmastoon liittyville fyysisille riskeille				Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 liite II; delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II	Ei-olennainen	-
ESRS E1-9	66 kohdan a alakohta	Rahallisten määrien erittely akuutin ja kroonisen fyysisen riskin mukaan			Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetus (EU) 2022/2453, 46 ja 47 kohta; Lomake 5: Kaupankäyntivarast on ulkopuoliset erät –		Ei-olennainen	-
ESRS E1-9	66 kohdan c alakohta	Sellaisten merkittävien omaisuuserien sijaintipaikka, joihin kohdistuu olennainen fyysinen riski			Ilmastonmuutokseen liittyvä fyysinen riski: Vastuut, joihin kohdistuu fyysinen riski		Ei-olennainen	-
ESRS E1-9	67 kohdan c alakohta	Yrityksen kiinteistöomaisuuden kirjanpitoarvo eriteltynä energiatehokkuusluokittein			Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetus (EU) 2022/2453, 34 kohta; Lomake 2: Kaupankäyntivarast on ulkopuoliset erät –		Ei-olennainen	-
ESRS E1-9	69 kohta	Ilmastoon liittyvien mahdollisuuksien huomioiminen salkussa				Delegoitu asetukset (EU) 2020/1818, liite II	Ei-olennainen	-
ESRS E2-4	28 kohta	Kunakin sellaisen ilmaan, veteen ja maaperään päätyvän epäpuhtauden määrä, joka mainitaan E-PRTR-asetuksen (epäpuhtauksien päästöjä ja siirtoja koskeva eurooppalainen rekisteri) liitteen II luettelossa		Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 8, taulukon 2 indikaattorit 1, 2 ja 3			Ei-olennainen	-
ESRS E3-1	9 kohta	Vesivarat ja merten luonnonvarat		Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 7			Ei-olennainen	-
ESRS E3-1	13 kohta	Kohdennetut toimintaperiaatteet		Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 8			Ei-olennainen	-
ESRS E3-1	14 kohta	Merien ja valtamerten kestävyys		Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 12			Ei-olennainen	-
ESRS E3-4	28 kohdan c alakohta	Kierrätetyn ja uudelleenikäytetyn veden kokonaismäärä		Liitteen I taulukon 2 indikaattori 6.2			Ei-olennainen	-
ESRS E3-4	29 kohta	Kokonaisvedenkulutus kuutiometreinä oman toiminnan liikevoittoa kohti laskettuna		Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 6.1			Ei-olennainen	-
ESRS 2 – IRO-1 – E4	16 kohdan a alakohta			Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 7			Ei-olennainen	-

ESRS 2 – IRO-1 – E4	16 kohdan b alakohta		Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 10				Ei-olennainen	-
ESRS 2 – IRO-1 – E4	16 kohdan c alakohta		Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 14				Ei-olennainen	-
ESRS E4-2	24 kohdan b alakohta	Kestävät maata tai maataloutta koskevat käytännöt tai toimintaperiaatteet	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 11				Ei-olennainen	-
ESRS E4-2	24 kohdan c alakohta	Kestävät meriin liittyvät käytännöt tai toimintaperiaatteet	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 12				Ei-olennainen	-
ESRS E4-2	24 kohdan d alakohta	Metsäkatoon puuttumista koskevat toimintaperiaatteet	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 15				Ei-olennainen	-
ESRS E5-5	37 kohdan d alakohta	Kierrättämätön jäte	Liitteen 1 taulukon 2 indikaattori 13				Ei-olennainen	-
ESRS E5-5	39 kohta	Vaarallinen jäte ja radioaktiivinen jäte	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 9				Ei-olennainen	-
ESRS 2 – SBM-3 – S1	14 kohdan f alakohta	Pakkotyötapauksen riski	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 13				Ei-olennainen	-
ESRS 2 – SBM-3 – S1	14 kohdan g alakohta	Lapsityövoimatapausten riski	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 12				Ei-olennainen	-
ESRS S1-1	20 kohta	Ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 9 ja taulukon 1 indikaattori 11				Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	34
ESRS S1-1	21 kohta	Kansainvälisen työjärjestön kahdeksan perusyleissopimuksen käsittelemiä aiheita koskevat due diligence -käytännöt			Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	34
ESRS S1-1	22 kohta	Ihmiskaupan ehkäisemistä koskevat prosessit ja toimenpiteet					Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	34
ESRS S1-1	23 kohta	Työtapaturmien ehkäisemistä koskevat toimintaperiaatteet tai hallintajärjestelmä	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 1				Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	35
ESRS S1-3	32 kohdan c alakohta	Epäkohtien tai valitusten käsittelyjärjestelmät	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 5				Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat yrityksen omalle työvoimalle huolenaiheiden esiintuomiseksi	37
ESRS S1-14	88 kohdan b ja c alakohta	Kuolemantapausten lukumäärä ja työtapaturmien lukumäärä ja osuus	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 2		Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit	48
ESRS S1-14	88 kohdan e alakohta	Loukkaantumisten, onnettomuuksien, kuolemantapausten tai sairauksien vuoksi menetettyjen päivien määrä	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 3				Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit	48
ESRS S1-16	97 kohdan a alakohta	Sukupuolten välinen tasoittamaton palkkaero	Liitteen I taulukon 1 indikaattori 12		Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	49
ESRS S1-16	97 kohdan b alakohta	Toimitusjohtajan suhteettoman suuri palkka	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 8				Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	49



ESRS S1-17	103 kohdan a alakohhta	Syrjintätapaukset	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 7			Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	50
ESRS S1-17	104 kohdan a alakohhta	Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden ja OECD:n periaatteiden noudattamatta jättäminen	Liitteen I taulukon 1 indikaattori 10 ja taulukon 3 indikaattori 14		Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II; delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohta	Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	50
ESRS 2 – SBM-3 – S2	11 kohdan b alakohhta	Huomattava lapsityövoiman tai pakkotyön käytön riski arvoketjussa	Liitteen I taulukon 3 indikaattorit 12 ja 13			Ei-olennainen	-
ESRS S2-1	17 kohta	Ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 9 ja taulukon 1 indikaattori 11			Ei-olennainen	-
ESRS S2-1	18 kohta	Arvoketjun työntekijöihin liittyvät toimintaperiaatteet	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattorit 11 ja 4			Ei-olennainen	-
ESRS S2-1	19 kohta	Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden ja OECD:n toimintaohjeiden noudattamatta jättäminen	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 10		Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II; delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohta	Ei-olennainen	-
ESRS S2-1	19 kohta	Kansainvälisen työjärjestön kahdeksan perusyleissopimuksen käsittelemiä aiheita koskevat due diligence -käytännöt			Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II	Ei-olennainen	-
ESRS S2-4	36 kohta	Arvoketjun alku- ja loppupäähän liittyvät ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 14			Ei-olennainen	-
ESRS S3-1	16 kohta	Ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 9 ja taulukon 1 indikaattori 11			Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvät toimintaperiaatteet	51
ESRS S3-1	17 kohta	Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden, ILO:n periaatteiden tai OECD:n toimintaohjeiden noudattamatta jättäminen	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 10		Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II; delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohta	Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvät toimintaperiaatteet	51
ESRS S3-4	36 kohta	Ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 14			Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuviin olennaisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuvien olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus	52
ESRS S4-1	16 kohta	Kulutajiin ja loppukäyttajiin liittyvät toimintaperiaatteet	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 9 ja taulukon 1 indikaattori 11			Ei-olennainen	-

ESRS S4-1	17 kohta	Yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien YK:n ohjaavien periaatteiden ja OECD:n toimintaohjeiden noudattamatta jättäminen	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 10		Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1816 liite II; delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 12 artiklan 1 kohta		Ei-olennainen	-
ESRS S4-4	35 kohta	Ihmisoikeusongelmat ja ihmisoikeuksien loukkaukset	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 14				Ei-olennainen	-
ESRS G1-1	10 kohdan b alakohta	Korruption vastainen Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 15				Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	56
ESRS G1-1	10 kohdan d alakohta	Väärinkäytösten paljastajien suojeleminen	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 6				Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	58
ESRS G1-4	24 kohdan a alakohta	Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevien lakien rikkomisesta määrättyt sakot	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 17		Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Korruptio- tai lahjontatapaukset	60
ESRS G1-4	24 kohdan b alakohta	Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevat normit	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 16				Korruptio- tai lahjontatapaukset	60

## ESRS sisältöindeksi

### Yleiset tiedot

ESRS 2		Sivunumero
Tiedonantovaatimus		Sivunumero
BP-1	Kestävyysselvitysten yleiset laatu- ja sisältöperusteet	12
BP-2	Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot	12
GOV-1	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	12
GOV-2	Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat	15
GOV-3	Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	16
GOV-4	Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista	17
GOV-5	Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta	18
SBM-1	Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	18
SBM-2	Sidosryhmien edut ja näkemykset	20
SBM-3	Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	22
IRO-1	Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	23
IRO-2	Yrityksen kestävyysraportissa huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	25

### Ympäristötiedot

ESRS E1		Sivunumero
Tiedonantovaatimus		Sivunumero
ESRS 2, IRO-1	Kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	23

**Sosiaaliset tiedot**

ESRS S1	Oma työvoima	
Tiedonantovaatimus		Sivunumero
ESRS 2, SBM-2	Sidosryhmien edut ja näkemykset	20
ESRS 2, SBM-3	Olellaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	31
S1-1	Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	33
S1-2	Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa	36
S1-3	Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	37
S1-4	Toimien toteuttaminen omaan työvoimaan kohdistuvien olellisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olellisten riskien vähentämiseksi ja olellisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien vaikuttavuus	38
S1-5	Tavoitteet, jotka liittyvät olellisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olellisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan	42
S1-6	Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	45
S1-8	Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	46
S1-9	Monimuotoisuuden mittarit	47
S1-10	Riittävä palkka	47
S1-11	Sosiaalinen suojele	47
S1-13	Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit	48
S1-14	Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit	48
S1-15	Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit	49
S1-16	Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	49
S1-17	Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	49

**Sosiaaliset tiedot**

ESRS S3	Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt	
Tiedonantovaatimus		Sivunumero
ESRS 2, SBM-2	Sidosryhmien edut ja näkemykset	20
ESRS 2, SBM-3	Olellaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	22
S3-1	Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvät toimintaperiaatteet	51
S3-2	Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen kanssa	51
S3-3	Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat vaikutusten kohteena oleville yhteisöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	51
S3-4	Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuviin olellisiin riskeihin liittyviin toimiin ryhtyminen ja lähestymistavat vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin kohdistuvien olellisten riskien hallitsemiseksi ja olellisten mahdollisuuksien hyödyntämiseksi sekä kyseisten toimien tehokkuus	52
S3-5	Olellisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olellisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet	53

**Hallintotapatiedot**

ESRS G1	Liiketoiminnan harjoittaminen	
Tiedonantovaatimus		Sivunumero
ESRS 2, GOV-1	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	12
ESRS 2, IRO-1	Kuvaus olellisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	23
G1-1	Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	56
G1-3	Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen	59
G1-4	Vahvistetut korruptio- tai lahjontatapaukset	60
G1-5	Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta	60

Helsingissä 12.2.2025

Eezy Oyj

Hallitus

# Tunnusluvut, laskentakaavat ja täsmäytyslaskelmat

Eezy esittää joitakin keskeisiä tunnuslukuja, jotka liittyvät yhtiön tilikauden tulokseen. Kaikki nämä tunnusluvut eivät ole IFRS-standardeissa määriteltyjä tunnuslukuja ja niitä pidetään vaihtoehtoisina tunnuslukuina. Yhtiöt eivät laske vaihtoehtoisia tunnuslukuja yhdenmukaisella tavalla ja siksi Eezyn esittämät vaihtoehtoiset tunnusluvut eivät välttämättä ole vertailukelpoisia muiden yhtiöiden esittämien, samalla tavalla nimettyjen tunnuslukujen kanssa.

## Tunnusluvut

Tuhatta euroa, jollei toisin ilmoitettu	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Tuloslaskelman tunnusluvut</b>					
Liikevaihto	174 054	218 974	247 596	203 328	190 637
Käyttökate (EBITDA)	10 281	14 519	18 231	19 492	13 495
Käyttökateprosentti	5,9 %	6,6 %	7,4 %	9,6 %	7,1 %
Liikevoitto	2 339	4 031	10 004	11 812	5 565
Liikevoittoprosentti	1,3 %	1,8 %	4,0 %	5,8 %	2,9 %
Osakekohtainen tulos, laimentamaton, euroa	-0,01	0,03	0,29	0,31	0,11
Osakekohtainen tulos, laimennettu, euroa	-0,01	0,03	0,28	0,30	0,11
Ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotettu keskiarvo kauden aikana, laimentamaton, kpl	25 046 815	25 046 815	25 046 815	24 883 655	24 849 375
Ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotettu keskiarvo kauden aikana, laimennusvaikutuksella, kpl	25 225 236	25 277 374	25 287 264	25 081 134	24 997 332
Osakemäärä kauden lopussa, kpl	25 046 815	25 046 815	25 046 815	25 046 815	24 849 375
<b>Taseen tunnusluvut</b>					
Nettovelka	52 749	58 001	52 466	48 702	42 424
Nettovelka ilman IFRS16	47 076	50 383	47 307	44 200	36 440
Nettovelka / käyttökate	5,1 x	4,0 x	2,9 x <sup>1)</sup>	2,4 x <sup>1)</sup>	2,9 x <sup>1)</sup>
Gearing, prosenttia	48,6 %	52,8 %	46,4 %	44,6 %	40,9 %
Omavaraisuusaste, prosenttia	55,8 %	53,2 %	52,2 %	52,8 %	50,6 %
Oma pääoma / osake, euroa	4,34	4,39	4,51	4,36	4,17
<b>Rahavirran tunnusluvut</b>					
Operatiivinen vapaa kassavirta	7 489	5 898	13 908	6 244	19 269
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	-3 229	-2 899	-2 998	-1 688	-2 096
Tytäryhtiöiden hankinta	-476	-	-6 125	-4 609	-2 082
<b>Operatiiviset tunnusluvut</b>					
Ketjuliikevaihto, miljoonaa euroa	257,4	307,6	351,6	305,5	282,6
Franchise-tuotot, miljoonaa euroa	5,1	5,2	6,3	7,1	6,1
Kevytyrittäjäpalveluiden laskutusvolyymi, miljoonaa euroa	34,7	38,9	42,3	41,4	41,9

<sup>1)</sup> Käyttökate perustuu arvioituu yhdistettyyn edellisen 12 kuukauden pro forma -käyttökatteeseen.

## Eräiden vaihtoehtoisten tunnuslukujen täsmäyttäminen

Tuhatta euroa	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Käyttökate (EBITDA)</b>					
Liikevoitto	2 339	4 031	10 004	11 812	5 565
Yrityskaappoihin kohdistuvat poistot ja arvonalentumiset <sup>1)</sup>	3 215	5 891	4 061	4 045	3 914
Muut poistot ja arvonalentumiset	4 727	4 597	4 165	3 636	4 016
Poistot ja arvonalentumiset yhteensä	7 942	10 488	8 226	7 680	7 929
<b>Käyttökate (EBITDA)</b>	<b>10 281</b>	<b>14 519</b>	<b>18 231</b>	<b>19 492</b>	<b>13 495</b>
<b>Operatiivinen vapaa kassavirta</b>					
Liiketoiminnan rahavirta ennen rahoituseriä ja veroja	13 201	11 399	19 494	9 982	23 363
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	-3 229	-2 899	-2 998	-1 688	-2 096
Vuokrasopimusvelkojen takaisinmaksut	-2 483	-2 603	-2 588	-2 050	-1 998
<b>Operatiivinen vapaa kassavirta</b>	<b>7 489</b>	<b>5 898</b>	<b>13 908</b>	<b>6 244</b>	<b>19 269</b>

<sup>1)</sup> Yrityskaappoihin kohdistuvilla poistoilla tarkoitetaan liiketoimintojen yhdistämisen yhteydessä käypään arvoon arvostamisen vuoksi tehtyjen uudelleen arvostusten poistoja.

## Tunnuslukujen laskentakaavat

### Tuloslaskelman tunnusluvut

Käyttökate (EBITDA)	=	Liikevoitto + poistot ja arvonalentumiset
Käyttökateprosentti	=	Käyttökate / Liikevaihto x100
Liikevoitto	=	Liikevoitto
Liikevoittoprosentti	=	Liikevoitto / Liikevaihto x100
Osakekohtainen tulos, laimentamaton	=	Emoyhtiön omistajille kuuluva tilikauden nettotulos / Ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotettu keskiarvo
Osakekohtainen tulos, laimennettu	=	Emoyhtiön omistajille kuuluva tilikauden nettotulos / Ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotettu keskiarvo huomioiden vaikutukset, joita aiheutuisi emoyhtiön mahdollisista tulevaisuudessa tapahtuvista osakkeiden liikkeeseenlaskua koskevista velvoitteista

### Taseen tunnusluvut

Nettovelka	=	Korolliset velat - korolliset saamiset - rahavarat
Nettovelka ilman IFRS16	=	Nettovelka - IFRS16-standardin mukaiset velat
Nettovelka / Käyttökate	=	Nettovelka / Käyttökate
Gearing	=	Nettovelka / Oma pääoma x100
Omavaraisuusaste	=	Oma pääoma / (Taseen loppusumma - saadut ennakot) x100
Oma pääoma / Osake	=	Oma pääoma / Osakemäärä kauden lopussa

### Rahavirran tunnusluvut

Operatiivinen vapaa kassavirta	=	Rahavirtalaskelmassa esitetty liiketoiminnan rahavirta ennen rahoituseriä ja veroja - investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin - vuokrasopimusvelkojen takaisinmaksut
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	=	Rahavirtalaskelmassa esitetyt investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin
Investoinnit tytäryhtiöosakkeisiin	=	Rahavirtalaskelmassa esitetyt ostetut tytäryhtiöosakkeet

### Operatiiviset tunnusluvut

Ketjuliikevaihto	=	Konserniliikevaihto + ketjuyrittäjien liikevaihto - franchise-tuotot (ja muu olennainen ketjun sisäinen liikevaihto) + kevytyrittäjäpalveluiden laskutusvolyymien konserniliikevaihtoon kuulumaton osuus
Franchise-tuotot	=	Franchise-yrittäjien maksamat liikevaihdon ja/tai myyntikatteen perusteella asetetut maksut + liittymismaksut
Kevytyrittäjäpalveluiden laskutusvolyymi	=	Kevytyrittäjäpalveluiden laskutuksen volyymi

# Konserni- tilinpäätös

1.1.2024 – 31.12.2024



# Konsernin laaja tuloslaskelma (IFRS)

Tuhatta euroa	Liite	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
<b>Liikevaihto</b>	3	<b>174 054</b>	<b>218 974</b>
Liiketoiminnan muut tuotot	4	504	261
Osuus pääomaosuusmenetelmällä yhdisteltävien yhteisöjen tuloksista		-	-2
Materiaalit ja palvelut	5	-8 562	-9 724
Henkilöstökulut	6, 7	-141 510	-178 326
Liiketoiminnan muut kulut	8, 9	-14 204	-16 663
Poistot ja arvonalentumiset	10	-7 942	-10 488
<b>Liikevoitto</b>		<b>2 339</b>	<b>4 031</b>
Rahoitustuotot	11	687	108
Rahoituskulut	11	-3 434	-2 740
<b>Rahoitustuotot ja -kulut</b>	11	<b>-2 747</b>	<b>-2 632</b>
<b>Tulos ennen veroja</b>		<b>-409</b>	<b>1 399</b>
Tuloverot	12	210	-370
<b>Tilikauden tulos</b>		<b>-199</b>	<b>1 029</b>
<b>Tilikauden laaja tulos</b>		<b>-199</b>	<b>1 029</b>
<b>Tilikauden tuloksen jakautuminen</b>			
Emoyhtiön omistajille		-306	645
Määräysvallattomille omistajille		108	384
<b>Tilikauden tulos</b>		<b>-199</b>	<b>1 029</b>
<b>Emoyhtiön omistajille kuuluvasta voitosta laskettu osakekohtainen tulos</b>			
Laimentamaton osakekohtainen tulos (euroa)	23	-0,01	0,03
Laimennusvaikutuksella oikaistu osakekohtainen tulos (euroa)	23	-0,01	0,03

Liitetiedot muodostavat olennaisen osan konsernitilinpäätöstä.



# Konsernitase (IFRS)

Tuhatta euroa	Liite	31.12.2024	31.12.2023
<b>VARAT</b>			
<b>Pitkäaikaiset varat</b>			
Liikearvo	15	141 654	141 654
Aineettomat hyödykkeet	15	22 197	23 500
Aineelliset käyttöomaisuushyödykkeet	16	5 016	7 969
Osakesijoitukset	18	240	240
Saamiset	20, 26	1 460	1 992
Laskennalliset verosaamiset	19	396	272
<b>Pitkäaikaiset varat yhteensä</b>		<b>170 963</b>	<b>175 628</b>
<b>Lyhytaikaiset varat</b>			
Myyntisaamiset ja muut saamiset	20, 26	22 060	29 574
Kauden verotettavaan tuloon perustuvat verosaamiset		154	212
Rahavarat	21	1 619	1 270
<b>Lyhytaikaiset varat yhteensä</b>		<b>23 833</b>	<b>31 057</b>
<b>VARAT YHTEENSÄ</b>		<b>194 795</b>	<b>206 684</b>
<b>OMA PÄÄOMA JA VELAT</b>			
<b>Emoyhtiön omistajille kuuluva oma pääoma</b>			
Osakepääoma	22	80	80
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	22	107 876	107 876
Kertyneet voittovarot	22	-2 286	-1 819
<b>Emoyhtiön omistajille kuuluva oma pääoma yhteensä</b>		<b>105 670</b>	<b>106 137</b>
Määräysvallattomat omistajat		2 968	3 774
<b>Oma pääoma yhteensä</b>		<b>108 638</b>	<b>109 911</b>
<b>Pitkäaikaiset velat</b>			
Lainat rahoituslaitoksilta	24, 26	44 988	48 568
Vuokrasopimusvelat	17, 24, 26	3 274	5 215
Muut velat	25, 26	78	23
Laskennalliset verovelat	19	3 241	3 802
<b>Pitkäaikaiset velat yhteensä</b>		<b>51 582</b>	<b>57 609</b>
<b>Lyhytaikaiset velat</b>			
Lainat rahoituslaitoksilta	24, 26	3 600	2 106
Vuokrasopimusvelat	17, 24, 26	2 399	2 402
Ostovelat ja muut velat	25, 26	28 284	34 181
Kauden verotettavaan tuloon perustuvat verovelat		293	475
<b>Lyhytaikaiset velat yhteensä</b>		<b>34 575</b>	<b>39 164</b>
<b>Velat yhteensä</b>		<b>86 157</b>	<b>96 773</b>
<b>OMA PÄÄOMA JA VELAT YHTEENSÄ</b>		<b>194 795</b>	<b>206 684</b>

Liitetiedot muodostavat olennaisen osan konsernitilinpäätöstä.

# Konsernin rahavirtalaskelma (IFRS)

Tuhatta euroa	Liite	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
<b>Liiketoiminnan rahavirta</b>			
Asiakkailta saadut maksut		182 371	222 674
Maksut tavaroiden/palvelujen toimittajille sekä henkilöstölle		-169 170	-211 274
<b>Liiketoiminnan rahavirta ennen rahoituseriä ja veroja</b>		<b>13 201</b>	<b>11 399</b>
Maksetut korot		-3 239	-2 632
Saadut korot		111	209
Muut rahoituserät		30	-24
Maksetut tuloverot		-598	-2 467
<b>Liiketoiminnan rahavirta yhteensä</b>		<b>9 505</b>	<b>6 486</b>
<b>Investointien rahavirta</b>			
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	15, 16	-3 229	-2 899
Aineellisten hyödykkeiden luovutustulot	16	133	-
Tytäryritysten hankinta vähennettynä hankituilla käteisvaroilla	14	-476	-
Luovutustulot pääomaosuusmenetelmällä yhdisteltävistä yhteisöistä	29	-	50
Myönnetyt lainat		-	-33
Lainasaamisten takaisinmaksut		-	33
<b>Investointien rahavirta yhteensä</b>		<b>-3 571</b>	<b>-2 849</b>
<b>Rahoituksen rahavirta</b>			
Määräysvallattomien omistajien osuuksien lunastus	28	-557	-215
Lyhytaikaisten lainojen takaisinmaksut	24	-2 106	-1 337
Vuokrasopimusvelkojen takaisinmaksut	24	-2 483	-2 603
Maksetut osingot	22	-438	-3 980
<b>Rahoituksen rahavirta yhteensä</b>		<b>-5 585</b>	<b>-8 135</b>
<b>Rahavarojen muutos</b>			
Rahavarat kauden alussa		1 270	5 768
<b>Rahavarat kauden lopussa</b>		<b>1 619</b>	<b>1 270</b>

Liitetiedot muodostavat olennaisen osan konsernitilinpäätöstä.

# Laskelma konsernin oman pääoman muutoksista (IFRS)

Tuhatta euroa	Emoyhtiön omistajille kuuluva oma pääoma						
	Liite	Osake- pääoma	Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	Kertyneet voittovarot	Yhteensä	Määräys- vallattomille omistajille kuuluva osuus	Yhteensä
<b>Oma pääoma 1.1.2024</b>		<b>80</b>	<b>107 876</b>	<b>-1 819</b>	<b>106 137</b>	<b>3 774</b>	<b>109 911</b>
Tilikauden tulos		-	-	-306	-306	108	-199
<b>Tilikauden laaja tulos yhteensä</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-306</b>	<b>-306</b>	<b>108</b>	<b>-199</b>
<b>Liiketoimet omistajien kanssa</b>							
Osingonjako	22	-	-	-	-	-447	-447
Määräysvallattomien omistajien osuuksien muutokset	28	-	-	-168	-168	-467	-635
Osakeperusteiset maksut	7	-	-	7	7	-	7
<b>Oma pääoma 31.12.2024</b>		<b>80</b>	<b>107 876</b>	<b>-2 286</b>	<b>105 670</b>	<b>2 968</b>	<b>108 638</b>

Tuhatta euroa	Emoyhtiön omistajille kuuluva oma pääoma						
	Liite	Osake- pääoma	Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	Kertyneet voittovarot	Yhteensä	Määräys- vallattomille omistajille kuuluva osuus	Yhteensä
<b>Oma pääoma 1.1.2023</b>		<b>80</b>	<b>107 876</b>	<b>1 488</b>	<b>109 444</b>	<b>3 630</b>	<b>113 074</b>
Tilikauden tulos		-	-	645	645	384	1 029
<b>Tilikauden laaja tulos yhteensä</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>645</b>	<b>645</b>	<b>384</b>	<b>1 029</b>
<b>Liiketoimet omistajien kanssa</b>							
Osingonjako	22	-	-	-3 757	-3 757	-223	-3 980
Määräysvallattomien omistajien osuuksien muutokset	28	-	-	-198	-198	-18	-215
Osakeperusteiset maksut	7	-	-	3	3	-	3
<b>Oma pääoma 31.12.2023</b>		<b>80</b>	<b>107 876</b>	<b>-1 819</b>	<b>106 137</b>	<b>3 774</b>	<b>109 911</b>

Liitetiedot muodostavat olennaisen osan konsernitilinpäätöstä.

# Konsernitilinpäätöksen liitetiedot

## 1. Yleiset laadintaperiaatteet

### Konsernin perustiedot

Eezy-konsernin palvelut muodostuvat henkilöstöpalveluista sekä asiantuntijapalveluista mukaan lukien kevytyrittäjäpalvelut. Henkilöstövuokrausta tarjotaan konserniyhtiöiden lisäksi franchise-verkoston kautta. Palveluita tuotetaan monipuolisesti eri toimialoille, kuten mm. hotelli- ja ravintola-alalle, kaupan alalle, teollisuuteen, rakentamiseen ja terveydenhoitoon.

Eezy Oyj on suomalainen julkinen osakeyhtiö, jonka Y-tunnus on 2854570-7 ja se on Eezy-konsernin ("Eezy", "konserni") emoyhtiö ("emoyhtiö", "Eezy Oyj"). Eezy Oyj:n kotipaikka on Helsinki, Suomi ja sen rekisteröity postiosoite on PL 901, 20101 Turku, Suomi. Eezy-konserni muodostuu emoyhtiö Eezy Oyj:stä ja sen tytäryhtiöistä.

Jäljennös konsernitilinpäätöksestä on saatavissa konsernin internetsivuilta [www.eezy.fi](http://www.eezy.fi).

Eezy Oyj:n hallitus on hyväksynyt kokouksessaan 12.2.2025 tämän tilinpäätöksen julkistettavaksi. Suomen osakeyhtiölain mukaan osakkeenomistajilla on mahdollisuus hyväksyä tai hylätä tilinpäätös sen julkistamisen jälkeen pidettävässä yhtiökokouksessa. Yhtiökokouksella on myös mahdollisuus tehdä päätös tilinpäätöksen muuttamisesta.

### Laatimisperusta

Tämä konsernitilinpäätös on laadittu kansainvälisten tilinpäätösstandardien (International Financial Reporting Standards – IFRS) mukaisesti ja sitä laadittaessa on noudatettu 31.12.2024 voimassa olevia IAS- ja IFRS-standardeja ja niistä annettuja SIC- ja IFRIC-tulkintoja. Kansainvälisillä tilinpäätösstandardeilla tarkoitetaan Suomen kirjanpitolaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä EU:n asetuksessa (EY) N:o 1606/2002 säädetyn menettelyn mukaisesti EU:ssa sovellettaviksi hyväksytyjä standardeja ja niistä annettuja tulkintoja. Konsernitilinpäätöksen liitetiedot ovat myös suomalaisten, IFRS-säännöksiä täydentävien kirjanpito- ja yhteisölaainsäädännön vaatimusten mukaiset.

Konsernitilinpäätös on laadittu kalenterivuodelta, joka on emoyhtiön ja konserniyhtiöiden tilikausi. Tilinpäätöstiedot esitetään tuhansina euroina, ellei toisin ole mainittu. Tästä johtuen yksittäisten lukujen yhteenlaskettu määrä ei välttämättä täsmälleen vastaa esitettyä kokonaismäärää. Vertailutieto on esitetty tilikauden luvun jälkeen suluissa. Konsernitilinpäätös on esitetty euroina, joka on konsernin emoyrityksen toiminta- ja esittämismuuttua.

Konsernitilinpäätös on laadittu alkuperäisiin hankintamenoihin perustuen, jollei laatimisperiaatteissa ole muuta mainittu.

### Segmentit

Eezyn ydintoimintaa on henkilöstövuokrausliiketoiminta ja se toimii kotimaisilla markkinoilla. Konsernin ylin operatiivinen päätöksentekijä, joka vastaa resurssien kohdentamisesta ja tuloksen arvioinnista, on emoyhtiön hallitus. Konsernin liiketoimintaa johdetaan ja seurataan yhtenä kokonaisuutena ja näin ollen konsernilla on vain yksi toimintasegmentti. Luvut, joita ylin päätöksentekijä seuraa, eivät poikkea olennaisesti konsernin tuloslaskelmassa ja taseessa esitetyistä luvuista. Koska konserni toimii kokonaan Suomessa, ei maantieteellisistä alueista esitetä erillistä jakaumaa.

### Ulkomaan rahan määräiset erät

Konsernitilinpäätös on esitetty euroina, joka on konsernin emoyhtiön toiminta- ja esittämismuuttua. Liiketapahtumat ovat pääasiallisesti euromääräisiä. Ulkomaanrahan määräiset transaktiot muunnetaan toimintavälittömään transaktiopäivän kurssiin.

## 2. Johdon harkinta ja kirjanpidolliset arviot

Konsernitilinpäätöksen laatiminen edellyttää johdolta arvioita ja oletuksia sekä käyttää harkintaa tilinpäätöksen laatimisperiaatteiden soveltamisessa, jotka vaikuttavat tilinpäätöksen laatimisperiaatteiden soveltamiseen sekä tilinpäätökseen merkittävien varojen, velkojen, tuottojen ja kulujen määriin. Toteutuvat tulokset voivat poiketa näistä arvioista. Kirjanpidollisiin arvioihin tehtävät muutokset kirjataan kaudelle, jolla arvion muutos tapahtuu, sekä tuleville kausille, joihin niillä on vaikutusta.

Konsernitilinpäätöksen laadinnassa tehdyt keskeiset kirjanpidolliset arviot ja oletukset, joilla on eniten vaikutusta konsernitilinpäätöksessä esitettäviin lukuihin, on kuvattu tarkemmin seuraavissa liitetiedoissa:

- Hankitut liiketoiminnot (liitetieto 14)
- Liikearvo ja aineettomat hyödykkeet (liitetieto 15)
- Vuokrasopimukset (liitetieto 17)
- Laskennalliset verosaamiset ja -velat (liitetieto 19)
- Rahoitusriskien hallinta (liitetieto 26)

Johto on käyttänyt harkintaa määrittäessään raportoitavien segmenttien määrää (liitetieto 1) sekä tilinpäätöksen laatimisperiaatteiden soveltamisessa vuokrasopimusten perusteella taseeseen kirjattavien varojen ja velkojen arvostamisessa (liitetieto 17).

Arvioita ja harkintaan perustuvia ratkaisuja tarkastellaan jatkuvasti. Ne perustuvat aikaisempaan kokemukseen ja muihin tekijöihin, kuten odotuksiin tulevista tapahtumista, joilla voi olla taloudellista vaikutusta yritykseen ja joiden uskotaan olevan kohtuullisia kyseisissä olosuhteissa.

### **Ilmastonmuutosten vaikutus arvioihin ja konsernin liiketoimintaan**

Konserni on arvioinut, että ilmastonmuutoksella ei ole merkittäviä suoria vaikutuksia, sillä konsernin liiketoimintaan ei liity merkittäviä raaka-aine- tai energiahankintoja. Ilmastonmuutoksella on lähinnä epäsuoria vaikutuksia eri asiakastoimialojen ilmastoherkkyyksien kautta. Konsernin laaja asiakaskunta vähentää riippuvuutta yksittäisistä asiakkuuksista.

### **Arvonalentumistestauksen keskeiset oletukset**

Konserni arvioi jokaisena raportointipäivänä, onko viitteitä siitä, että liikearvon arvo on alentunut. Jos viitteitä ilmenee, verrataan liikearvon kirjanpitoarvoa kerrytettävissä olevaan rahamäärään. Liikearvon arvonalennustestauksessa liiketoiminnan kasvu ja käyttökate perustuvat johdon näkemykseen tulevaisuuden kehityksestä huomioiden yleinen heikko taloudellinen kehitys ja tämän vaikutus henkilöstöalan suhdannenäkymiin. Taloudellisessa kehityksessä huomioitu myös koventuva kilpailu henkilöstöpalvelu- ja rekrytointimarkkinoilla. Lisätietoa liikearvosta ja aineettomista hyödykkeistä on liitteessä 15.

### **Rahoitusriskien hallinta**

Eezyn merkittävimpiä rahoitusriskejä ovat maksuvalmiusriski ja luottoriski.

Maksuvalmiusriski liittyy Eezyn rahoituksen riittävyyden ja jatkuvuuden ylläpitämiseen. Eezy pyrkii jatkuvasti arvioimaan ja seuraamaan liiketoiminnan vaatiman rahoituksen määrää muun muassa analysoimalla kuukausittain myynnin kehitystä ja investointitarpeita, jotta konsernilla olisi tarpeeksi likvidejä varoja toiminnan rahoittamiseksi ja erääntyvien lainojen takaisinmaksuun.

Luottoriskiä liittyy erityisesti myyntisaamisiin. Yhtiö tarkastelee jatkuvasti luottotappioiden kehitystä ja muuttaa tarvittaessa mallejaan huomioiden vallitsevat olosuhteet ja tulevaisuuteen suuntautuvan tiedon.

Lisätietoa rahoitusriskien hallinnasta on liitteessä 26.

## **3. Liikevaihto**

Eezyn myyntituotot koostuvat tuotoista henkilöstövuokrauksesta sekä konsernin omien yksikköjen että franchise-ketjun kautta toimitettuna ja asiantuntijapalveluista sisältäen kevytyrittäjäpalvelut.

Henkilöstövuokrauksessa Eezy tarjoaa asiakkaalle yhdessä sovittujen vaatimusten mukaiset henkilöstöresurssit. Eezy hakee työntekijöitä avoimien toimeksiantojen lisäksi työntekijäpooliin, jotta yrityksille pystytään tarjoamaan nopeasti työntekijöitä heidän tarpeitaan vastaavasti. Työntekijä tekee työsopimuksen Eezy-ketjun yrityksen kanssa, joka huolehtii työnantajavelvoitteista. Työ tehdään asiakasyrityksen työnjohdon alaisena. Henkilöstövuokrauksen liikevaihto muodostuu omien konserniyhtiöiden tuottamasta ja laskuttamasta palvelusta.

Franchise-palveluissa Eezy tekee paikallisten ketjuyrittäjien kanssa yhteistyösopimuksen, johon perustuen Eezy antaa paikalliselle yritykselle oikeuden myydä palveluja konsernin konseptin mukaisesti konsernin tavaramerkkejä hyödyntäen. Lisäksi Eezy tarjoaa paikallisille yrityksille liiketoiminnan tukipalveluja. Franchise-liiketoiminnan osalta konsernin liikevaihto muodostuu yhteistyösopimuksen mukaisista palkkiotuotoista.

Asiantuntijapalveluiden palvelualueella Eezy tarjoaa konsultointipalveluita organisaatioiden kehittämiseen, kulttuurimuotoiluun ja henkilöstötutkimuksiin. Eezy tarjoaa myös rekrytointin, soveltuvuusarvioinnin, koulutuksen ja suorahaun palveluita. Lisäksi Eezy tarjoaa julkishallinnolle työvoiman koulutus-, valmennus-, ohjaus- ja kuntoutuspalveluja sekä kuluttaja-asiakkaille pääsykokeiden ja lukiolaisten valmennuskursseja.

Kevytyrittäjäpalvelut muodostuvat työntekijäasiakkaille tarjottavista laskutuksen ja hallinnon palveluista, ja kevytyrittäjäpalveluiden liikevaihto työntekijäasiakkailta perityistä palkkioista. Yksityishenkilöille tarjottavien kevytyrittäjäpalveluiden avulla henkilö voi toimia itsenäisesti ja yrittäjämäisesti perustamatta omaa yritystä.

Liikevaihto raportoidaan jaoteltuna kahteen palvelualueeseen: Henkilöstöpalvelut ja Asiantuntijapalvelut. Henkilöstöpalveluiden liikevaihto sisältää sekä konsernin oman henkilöstövuokrauksen että franchise-tuotot. Asiantuntijapalveluiden liikevaihto sisältää asiantuntijapalvelut sekä Kevytyrittäjät.

Liikevaihdon jaottelu palvelualoittain:

<b>Tuhatta euroa</b>	<b>1.1.–31.12.2024</b>	<b>1.1.–31.12.2023</b>
Henkilöstöpalvelut	145 506	188 268
Asiantuntijapalvelut	29 011	31 030
Yhteiset toiminnot ja eliminoinnit	-464	-325
<b>Liikevaihto yhteensä</b>	<b>174 054</b>	<b>218 974</b>

Myyntisaamisista ja asiakassopimuksiin perustuvista omaisuuseristä kirjatut luottotappiot on käsitelty liitetiedossa 26.

Eezyllä ei ole omaisuuseriä, jotka kirjataan asiakassopimuksen saamisesta tai täyttämisestä aiheutuneista menoista.

## Tilinpäätöksen laatimisperiaate

### Tuloutusperiaatteet

Myyntituotot kirjataan, kun palvelu tai tavarat on luovutettu ja määräysvallan katsotaan siirtyvän asiakkaalle määrään, johon Eezy odottaa olevansa asiakassopimuksen perusteella oikeutettu suorittettuja palveluita vastaan.

### Henkilöstövuokrauspalvelut

Henkilöstövuokrauksessa Eezy tekee asiakkaan kanssa sopimuksen, jossa määritellään asiakasyrityksen tarvitsemat henkilöstöresurssit, joista Eezy laskuttaa sopimuksessa määriteltyjen perusteiden mukaisesti. Palveluvalikoima, sopimusehdot ja sopimuksen kesto vaihtelevat asiakkaittain. Toimeksiannot ovat pääasiassa määräaikaaisia sopimuksia.

Henkilöstövuokrauspalvelut katsotaan sarjaksi (erotettavissa olevia) palveluja, sillä jokainen työtunti on erotettavissa oleva, palvelut ovat olennaisilta osin samoja ja niiden luovuttaminen tapahtuu saman luovutusmallin mukaan ajan kuluessa. Sarjaa palveluita käsitellään yhtenä suoritevelvoitteena.

Palveluiden hinnoittelusta sovitaan asiakassopimuksissa, joissa erillisille palveluille on määritelty kiinteät hinnat. Sopimukseen ei sisälly olennaista muuttuvaa vastiketta. Henkilöstöpalvelut laskutetaan pääasiassa kahden viikon jaksoissa. Tyypillinen sopimuksessa määritelty maksuehto on 7-14 päivää.

Myyntituotot kirjataan ajan kuluessa sillä asiakas saa hyödyn henkilöstövuokrauspalvelusta sitä mukaa kun palvelua suoritetaan. Lisäksi Eezy hyödyntää IFRS 15:n käytännön apukeinoa ja kirjaa myyntituotot raportointitietteen mennessä tuottamien sellaisten palvelujen osalta määrän, jotka se on oikeutettu laskuttamaan.

### Franchise-liiketoiminta

Eezy-konserni laatii ketjuyrittäjien kanssa yhteistyösopimuksen, joka yhtiön johdon näkemyksen mukaan sisältää seuraavat erilliset suoritevelvoitteet. Yhteistyösopimukseen perustuen Eezy antaa paikalliselle yritykselle ensinnäkin franchise-oikeuden, eli oikeuden myydä palveluja konsernin konseptin mukaisesti konsernin tavaramerkkejä hyödyntäen sekä toiseksi Eezy tuottaa paikallisille yrityksille liiketoiminnan tukipalveluja.

Yhteistyösopimuksen mukaan paikallinen yritys suorittaa Eezylle yhteistyömaksua, joka kattaa veloitukset franchise-oikeudesta ja liiketoiminnan tukipalveluista. Franchise-oikeuden kohdalla on kyse lisenssistä, sillä paikalliselle yritykselle annetaan oikeus käyttää yhtiön henkistä omaisuutta. Siihen liittyvät tuotot kirjataan ajan kuluessa. Yhteistyömaksut ovat paikallisen yrityksen liikevaihtoon ja/tai myyntikatteeseen perustuvia maksuja ja tuotot kirjataan silloin, kun ketjuyrittäjän myynti tapahtuu. Liiketoiminnan tukipalvelujen osalta tuotot kirjataan myös ajan kuluessa, sillä näistä asiakasyritys hyötyy sitä mukaa kun Eezy suorittaa palveluja.

### Asiantuntijapalvelut

Asiantuntijapalvelut-palvelualue tarjoaa yritysten henkilöstön tutkimus-, koulutus- ja kehittämispalveluita, liikkeenjohdon konsultointi- sekä rekrytointipalveluita (suorahaut, soveltuvuusarviointit ja uudelleensijoitus). Lisäksi palvelualueelle sijoittuvat lukilolaisten ja opiskelijoiden valmennuskurssipalvelut sekä työllisyyspalvelut koulutus-, valmennus-, kotouttamis-, ohjaus- ja kuntoutuspalveluiden muodossa. Eezyn kevytyrittäjäpalveluiden avulla yksityishenkilö voi puolestaan toimia itsenäisesti yrittäjänä perustamatta omaa yritystä laskuttamalla asiakkaitaan Eezyn palvelun kautta. Asiantuntijapalvelut katsotaan sarjaksi palveluita, sillä jokainen työtunti on erotettavissa oleva ja palvelut ovat olennaisilta osin samoja ja niiden luovuttaminen tapahtuu saman luovutusmallin mukaan ajan kuluessa. Myyntituotot palvelusta kirjataan sitä mukaa kuin palvelua suoritetaan.

Konsernin asiakassopimukseen ei sisälly palautus- tai takaisinmaksuvelvoitteita tai erityisiä takuuehtoja. Tyypillinen sopimuksessa määritelty maksuehto on 14-30 päivää.

### Kevytyrittäjäpalvelut

Kevytyrittäjäpalvelut muodostuvat asiakkaille tarjottavista laskutuksen ja hallinnon töistä. Yksityishenkilö, joka toimii oman osaamisensa myyjänä, laskuttaa Eezyn palvelun kautta omilta asiakkailtaan työnsä kulut ja saa siitä asiakkaan kanssa sopimansa korvauksen vähennettynä Eezyn veloittamalla palkkiolla. Johdon näkemyksen mukaan sopimukseen asiakkaan kanssa sisältyy yksi suoritevelvoite: laskutuspalvelu, joka sisältää eri tehtäviä. Vaikka palvelu sisältää eri tehtäviä, ne ovat

pitkälti saman kaltaisia ja niiden luovuttaminen asiakkaalle tapahtuu saman mallin mukaisesti (sarja palveluita). Tuotot laskutuspalvelusta kirjataan, kun palvelua suoritetaan, eli kun asiakkaan asiakasta laskutetaan.

#### Asiakassopimuksiin perustuvat omaisuus- ja velkaerät

Asiakassopimuksiin perustuvat omaisuuserät esitetään taseen muissa lyhyt- ja pitkäaikaisissa saamisissa ja niihin liittyvät velat lyhyt- ja pitkäaikaisissa muissa veloissa. Myyntisaamisina esitetään saamiset, joihin yhtiöllä on ehdoton oikeus, toisin sanoen edellytetään vain ajan kulumista ennen kuin kyseinen vastike eräännyy maksettavaksi.

## 4. Liiketoiminnan muut tuotot

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Saadut avustukset	49	92
Saadut korvaukset	78	-
Myyntivoitot aineellisista käyttöomaisuushyödykkeistä	48	-
Liiketoiminnan muut tuotot	329	169
<b>Yhteensä</b>	<b>504</b>	<b>261</b>

## 5. Materiaalit ja palvelut

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Rekrytointin kulut, ostot ja alihankinta	-1 366	-1 527
Tilavuokrat	-1 255	-1 084
Muut ulkopuoliset palvelut	-5 942	-7 114
<b>Yhteensä</b>	<b>-8 562</b>	<b>-9 724</b>

Muut ulkopuoliset palvelut koostuvat alihankinta- ja muista palveluista.

## 6. Henkilöstökulut

Eezyn henkilöstökulut koostuvat palkoista ja palkkioista, eläke- ja henkilösivukuluista sekä osakeperusteisen palkitsemisen kuluista. Konsernin eläkejärjestelyt luokitellaan maksupohjaisiksi järjestelyiksi.

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Palkat ja palkkiot	-117 738	-146 798
Eläkekulut	-20 356	-25 778
Osakeperusteinen palkitseminen (liite 7)	-4	-6
Muut sosiaalikulut	-3 412	-5 744
<b>Yhteensä</b>	<b>-141 510</b>	<b>-178 326</b>

Johdon palkitseminen esitetään liitetiedossa 13.

#### Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Eläkevelvoitteet luokitellaan etuuspohjaisiksi tai maksupohjaisiksi järjestelyiksi. Konsernin lakisääteiset eläkejärjestelyt Suomessa on luokiteltu maksupohjaisiksi järjestelyiksi. Maksupohjaisessa eläkejärjestelyssä konserni maksaa kiinteitä maksuja eläkejärjestelyyn eläkevakuutusyhtiölle. Konsernilla ei ole oikeudellista eikä tosiasiallista velvoitetta lisämaksuihin, mikäli maksujen saajataholla ei ole riittävästi varoja maksaa työntekijöiden nykyisiltä tai aikaisemmilta kausilta ansaitsemia eläke-etuuksia. Maksupohjaisessa järjestelyssä maksetut suoritukset kirjataan tuloslaskelmaan sillä kaudella, jota veloitus koskee. Eezyllä ei ole etuuspohjaisia eläkejärjestelyitä.

Alla on esitetty henkilöstön keskimääräinen lukumäärä tilikaudella:

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Toimihenkilöt	452	515
Työntekijät	2 499	3 183
<b>Yhteensä</b>	<b>2 951</b>	<b>3 698</b>

## 7. Osakeperusteiset maksut

Eezy Oyj:n hallitus päätti kokouksessaan 17.12.2019 avainhenkilöille suunnattavasta pitkän aikavälin (LTIP 2019-2026) osakepohjaisesta palkkiojärjestelmästä. Järjestelmän tarkoituksena on yhdenmukaistaa osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet Eezy:n arvon kasvattamiseksi ja liiketoimintastrategian toteuttamiseksi pitkällä aikavälillä. Lisäksi tarkoituksena on sitouttaa henkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja arvon kehitykseen perustuva palkkiojärjestelmä. Palkkion maksamisen ehtona on, että palkkion piiriin kuuluva henkilö on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön palkkion maksuhetkellä. Ansaintakriteereihin perustuvien ehtojen täyttymistaso vaikuttaa maksettavan palkkion määrään.

Järjestelmään sisältyy viisi ansaintajaksoa, joista ensimmäinen 13 kuukauden ansaintajakso ajoittui 1.12.2019–31.12.2020, toinen 13 kuukauden ansaintajakso 1.12.2020–31.12.2021, kolmas 16 kuukauden ansaintajakso 1.12.2021–31.3.2023, neljäs 24 kuukauden ansaintajakso 1.1.2023–31.12.2024 ja viides 24 kuukauden ansaintajakso 1.1.2025–31.12.2026. Yhtiön hallitus vahvistaa erikseen kunkin ansaintajakson ansaintakriteerit, kyseiseltä ansaintajaksolta maksettavan palkkion enimmäismäärän sekä siihen osallistumaan oikeutetut henkilöt.

Ensimmäiseltä, toiselta ja kolmannelta ansaintajaksolta ei maksettu osakepalkkioita.

Eezy Oyj:n hallitus päätti 15.3.2023 yhtiön avainhenkilöille suunnatun osakepalkkiojärjestelmän neljännestä ansaintajaksosta. Neljäs ansaintajakso on 24 kuukautta, ja se alkoi 1.1.2023 ja päättyi 31.12.2024. Ansaintajakson ansaintakriteerit perustuvat Eezy Oyj:n osakkeen kokonaistuottoon, liikevoittoprosenttiin sekä vastuullisuustekijään. Neljänneltä ansaintajaksolta voidaan maksaa palkkiona enintään 256 000 Eezy Oyj:n osaketta. Neljänneltä ansaintajaksolta ei tulla maksamaan osakepalkkiota.

Eezy Oyj:n hallitus päätti 10.12.2024 yhtiön avainhenkilöille suunnatun osakepalkkiojärjestelmän viidennestä ansaintajaksosta. Viides ansaintajakso on 24 kuukautta, ja se alkaa 1.1.2025 ja päättyy 31.12.2026. Ansaintajakson ansaintakriteerit perustuvat Eezy Oyj:n osakkeen kokonaistuottoon, liikevoittoprosenttiin sekä vastuullisuustekijään. Viidenneltä ansaintajaksolta voidaan maksaa palkkiona enintään 256 000 Eezy Oyj:n osaketta.

Pitkän aikavälin (2019–2026) osakepohjainen palkkiojärjestelmä	Ansaintajakso 1.1.2025– 31.12.2026	Ansaintajakso 1.1.2023– 31.12.2024	Ansaintajakso 1.12.2021– 31.3.2023	Ansaintajakso 1.12.2020– 31.12.2021	Ansaintajakso 1.12.2019– 31.12.2020
Myönnettyjen instrumenttien määrä (enimmäismäärä)	256 000	256 000	246 000	179 091	137 210
Muutokset myönnettyjen instrumenttien määrään	-	-90 000	-68 000	-	-31 008
Toteutumattomien instrumenttien määrä	256 000	166 000	178 000	179 091	106 202
Myönnettyjen instrumenttien määrä 31.12.2024	256 000	-	-	-	-
Palvelun alkamispäivän kurssi	1,12	3,25	5,92	4,87	6,25
Ansaintakriteerit	Työssäoloehto Eezy Oyj:n osakkeen kokonaistuotto ja Liikevoitto-% Vastuullisuustekijä		Työssäoloehto Eezy Oyj:n osakkeen kokonaistuotto ja Liikevaihto ja liikevoitto-%	Työssäoloehto Liikevaihdon kasvu ja liikevoitto-%	Työssäoloehto Liikevaihdon kasvu ja liikevoitto-%
Etuuksien arvioitu maksuajankohta	Maaliskuu 2027	Ei maksettavaa	Ei maksettavaa	Ei maksettavaa	Ei maksettavaa
Toteutus	Osittain osakkeina ja osittain rahana	Osittain osakkeina ja osittain rahana	Osittain osakkeina ja osittain rahana	Osittain osakkeina ja osittain rahana	Osittain osakkeina ja osittain rahana
Järjestelyn piiriin kuuluvien henkilöiden lukumäärä myöntöhetkellä	9	15	18	8	7

Kaudella kirjattujen kulujen yhteismäärä oli 4 (6) tuhatta euroa, josta 4 (3) tuhatta euroa on syntynyt osakkeina maksettavasta osuudesta, joka on kirjattu omaan pääomaan. Järjestelystä taseeseen kirjattujen velkojen yhteismäärä oli 0 (3) tuhatta euroa 31.12.2024.

### Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Eezy Oyj:llä on osittain omana pääomana ja osittain rahana maksettavaksi luokiteltu osakeperusteinen kannustinjärjestelmä. Palkkio kirjataan kuluksi sille kaudelle, jonka työntekijän tulee olla yhtiön palveluksessa saadakseen oikeuden palkkioon. Palkkiot kirjataan myöntämispäivästä tai sitä aikaisemmasta palvelun aloituspäivästä aina maksupäivään saakka.

Omana pääomana (osakkeina) maksettava osuus kirjataan kuluksi myöntämispäivän käypää arvoa vastaavaan määrään, eikä sitä arvosteta uudelleen myöntämispäivän jälkeen. Järjestelyn tulokseen perustuvat ehdot eivät ole markkinaperusteisia ehtoja



ja niitä ei oteta huomioon myöntämispäivän käyvässä arvossa, vaan ne otetaan huomioon oikaisemalla osakkeiden lukumäärää, joihin odotetaan syntyvän oikeus. Kuluksi kirjattavaan määrään vaikuttaa johdon arvio tulokseen perustuvien ehtojen täyttymisestä ja siten osakkeiden lukumäärästä, johon odotetaan syntyvä oikeus. Lisäksi kirjattavan kulun määrään vaikuttaa yhtiön johdon arvio siitä, kuinka moni järjestelyn piiriin kuuluvista henkilöistä pysyy yhtiön palveluksessa, kunnes palkkio maksetaan. Ansaintakriteerien täyttymistä arvioidaan jokaisena raportointipäivänä ja viime kädessä kirjattava määrä perustuu niiden osakkeiden lukumäärään, joihin lopulta syntyy oikeus. Rahana maksettava osuus arvostetaan uudelleen jokaisena raportointipäivänä sekä velan suorittamispäivänä. Myös sen osalta kirjattavaan määrään vaikuttaa johdon arvio tulokseen perustuvien ehtojen täyttymisestä sekä arvio siitä, kuinka moni järjestelyn piiriin kuuluvista henkilöistä pysyy yhtiön palveluksessa, kunnes palkkio maksetaan.

Osakkeina maksettava osuus kirjataan henkilöstökuluihin ja vastaavalla määrällä hyvitetään kertyneitä voittovaroja. Rahana maksettava osuus kirjataan henkilöstökuluihin ja pitkäaikaisiin muihin velkoihin taseeseen.

## 8. Liiketoiminnan muut kulut

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Hallintokulut	-3 284	-3 448
ATK-laite ja -ohjelmistokulut	-3 277	-3 224
Markkinointikulut	-2 242	-3 221
Henkilöstöön liittyvät kulut	-1 950	-2 941
Matkakulut	-1 669	-2 074
Toimitilojen ylläpito- ja hoitokulut	-402	-589
Yrityshankintoihin liittyvät transaktiokulut	-7	-
Luottotappiot	154	227
Muut liikekulut *	-1 525	-1 392
<b>Yhteensä</b>	<b>-14 204</b>	<b>-16 663</b>

\* Muut liikekulut koostuvat useista eristä, jotka yksittäisinä eivät ole olennaisia.

## 9. Tilintarkastajan palkkiot

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Tilintarkastus*	268	253
Muut asiantuntijapalvelut	3	8
Veroneuvonta	15	15
Muut palvelut	3	33
<b>Yhteensä</b>	<b>289</b>	<b>309</b>

\*Tilintarkastus sisältää kestävyysraportin varmuuden palkkioita 57 tuhatta euroa (0 tuhatta euroa).

Tilintarkastajien palkkiot sisältävät konsernin kunkin yhtiön tilintarkastajalle maksetut palkkiot. Eezy Oyj:n tilintarkastajana toimii KPMG Oy Ab.

## 10. Poistot ja arvonalentumiset

Alla on esitetty poistot ja arvonalentumiset hyödykeryhmittäin:

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
<b>Yrityskaappoihin kohdistuvat poistot</b>		
Tavaramerkit	-61	-351
Asiakassuhteet	-2 843	-2 955
Kilpailukieltosopimukset	-311	-332
<b>Yhteensä</b>	<b>-3 215</b>	<b>-3 638</b>
<b>Yrityskaappoihin kohdistuvat arvonalentumiset</b>		
Tavaramerkit	-	-1 709
Asiakassuhteet	-	-545
<b>Yhteensä</b>	<b>-</b>	<b>-2 253</b>
<b>Yrityskaappoihin kohdistuvat poistot ja arvonalentumiset</b>	<b>-3 215</b>	<b>-5 891</b>
<b>Muut aineettomat hyödykkeet, poistot ja arvonalentumiset</b>		
Tavaramerkit	-14	-15
ATK-ohjelmat	-917	-1 285
Kehittämismenot	-324	-245
<b>Yhteensä</b>	<b>-1 256</b>	<b>-1 545</b>
<b>Poistot ja arvonalentumiset aineettomista hyödykkeistä</b>	<b>-4 471</b>	<b>-7 436</b>
<b>Aineelliset käyttöomaisuushyödykkeet, poistot ja arvonalentumiset</b>		
Rakennukset ja rakennelmat	-176	-182
Rakennukset ja rakennelmat, käyttöoikeus	-3 048	-2 349
Koneet ja kalusto	-34	-144
Koneet ja kalusto, käyttöoikeus	-193	-263
Muut aineelliset hyödykkeet	-21	-14
<b>Yhteensä</b>	<b>-3 471</b>	<b>-2 951</b>
<b>Osuudet pääomaosuusmenetelmällä yhdisteltävissä yhteisöissä</b>		
Arvonalentuminen	-	-100
<b>Yhteensä</b>	<b>-</b>	<b>-100</b>
<b>Muut poistot ja arvonalentumiset yhteensä *</b>	<b>-4 727</b>	<b>-4 597</b>
<b>Poistot ja arvonalentumiset yhteensä</b>	<b>-7 942</b>	<b>-10 488</b>

Yrityskaappoihin kohdistuvilla poistoilla tarkoitetaan liiketoimintojen yhdistämisen yhteydessä käypään arvoon arvostamisen vuoksi tehtyjen uudelleen arvostusten poistoja.

\* Muut poistot ja arvonalentumiset ovat poistot ja arvonalentumiset yhteensä vähennettynä yrityskaappoihin kohdistuvilla poistoilla.

## 11. Rahoitustuotot ja -kulut

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
<b>Rahoitustuotot</b>		
Korkotuotot saamisista	111	24
Muut rahoitustuotot	118	84
Velan uudelleenarvostus	458	-
<b>Yhteensä</b>	<b>687</b>	<b>108</b>
<b>Rahoituskulut</b>		
Korkokulut lainoista	-3 009	-2 433
Korkokulut vuokrasopimusveloista	-308	-213
Muut korkokulut	-57	-33
Muut rahoituskulut	-61	-62
<b>Yhteensä</b>	<b>-3 434</b>	<b>-2 740</b>
<b>Rahoitustuotot ja -kulut yhteensä</b>	<b>-2 747</b>	<b>-2 632</b>

## 12. Tuloverot

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Kauden verotettavaan tuloon perustuvat verot	-491	-1 359
Aiempiä tilikausia koskevat oikaisut	17	6
<b>Kauden verotettavaan tuloon perustuvat verot yhteensä</b>	<b>-474</b>	<b>-1 352</b>
Laskennallisen verosaamisen muutos	124	-91
Laskennallisen verovelan muutos	560	1 074
<b>Laskennallinen verokulu/-hyöty</b>	<b>684</b>	<b>983</b>
<b>Tuloverokulu yhteensä</b>	<b>210</b>	<b>-370</b>

Seuraavassa esitetään tuloverokulun täsmäytys laskennalliseen määrään nähden:

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Tulos ennen veroja	-409	1 399
Verot laskettuna Suomen verokannalla 20 %	82	-280
Verovapaiden ja verotuksessa vähennyskelvottomien erien vaikutus:		
Vähennyskelvottomien kulujen vaikutus	-29	-105
Verovapaiden tulojen vaikutus	100	9
Laskennallisen verosaamisen kirjaaminen aikaisemmin kirjaamattomista tappiosta	38	-
Tappiot, joista ei ole kirjattu laskennallisia verosaamisia	2	-
Aiempiä tilikausia koskevat oikaisut	17	6
<b>Verot tuloslaskelmassa</b>	<b>210</b>	<b>-370</b>

Laskennalliset verosaamiset ja verovelat on laskettu käyttäen 20 % verokantaa. Konsernin efektiivinen veroaste oli 51 (26) %.

## Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Tuloslaskelman verokulu muodostuu tilikauden verotettavaan tuloon perustuvasta verosta ja laskennallisesta verosta. Verot kirjataan tulosvaikutteisesti, paitsi milloin ne liittyvät suoraan omaan pääomaan kirjattuihin eriin tai muihin laajan tuloksen eriin. Tällöin myös niihin liittyvä verovaikutus kirjataan kyseisiin eriin vastaavasti osaksi omaa pääomaa. Tilikauden verotettavaan tuloon perustuva vero lasketaan verotettavasta tulosta kunkin maan voimassa olevan verokannan perusteella. Veroa oikaistaan mahdollisella edellisissä tilikausissa liittyvillä veroilla.

## 13. Lähipiiritapahtumat

Eezy-konsernin lähipiiriin kuuluvat Eezy Oyj:n hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa sekä konsernijohtoryhmän jäsenet, tytär- ja osakkuusyhtiöt sekä osakkeenomistajat, joilla katsotaan olevan Eezy Oyj:ssä määräysvaltaa tai huomattavaa vaikutusvaltaa. Yhtiön lähipiiriin kuuluvat myös kaikkien edellä mainittujen tahojen läheiset perheenjäsenet ja yhteisöt, jotka ovat heidän määräysvallassa tai yhteisessä määräysvallassa. Konsernirakenne on kuvattu liitetiedossa 27.

Lähipiiriyhtiöiden kanssa tapahtuneet liiketoimet ja avoimet saldot:

Tuhatta euroa	2024	2023
Yhteisöt, joilla on yhteisössä huomattava vaikutusvalta		
Myynnit	3 094	16 364
Ostot	-58	-392
Myyntisaamiset ja muut saamiset	12	4 438
Ostovelat ja muut velat	-	6

Lähipiiriliiketahtumat ovat toteutuneet samoilla ehdoilla kuin riippumattomien osapuolten väliset liiketoimet. Liiketoimet NoHo Partnersin kanssa on raportoitu lähipiiritapahtumina huhtikuun 2024 alkuun saakka. Lähipiirilainojen ja -saamisten kuvaus on esitetty liitetiedoissa 20, 25 ja 26.

Seuraavassa esitetään suoriteperusteiset johdon työsuhde-etuudet:

### Hallituksen jäsenten palkkiot

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Tapio Pajuharju	59	52
Kati Hagros	29	25
Liisa Harjula, 13.4.2023 asti	-	6
Tomi Laaksola, 9.4.2024 alkaen	23	-
Timo Mänty, 13.4.2023 asti	-	6
Maria Pajamo, 13.4.2023 alkaen	31	20
Paul-Petteri Savolainen	29	24
Jarno Suominen, 9.4.2024 asti	6	25
Mika Uotila	30	27
Mikko Wiren	31	27
<b>Yhteensä</b>	<b>238</b>	<b>212</b>

### Johtoryhmän palkat ja palkkiot (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta)

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Palkat, palkkiot ja etuudet	982	932

## Toimitusjohtajien palkat ja palkkiot

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Palkat, palkkiot ja etuudet		
Toimitusjohtaja 16.6.2023 alkaen	307	161
Toimitusjohtaja 16.6.2023 asti	-	299
<b>Yhteensä</b>	<b>307</b>	<b>460</b>

Vuonna 2023 toimitusjohtajien palkkoihin sisältyy irtisanomiskorvauksia.

## Johdon työsuhde-etuudet

(hallitus, toimitusjohtaja, johtoryhmä)

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Lyhytaikaiset työsuhde-etuudet	1 566	1 470
Työsuhteen päättymisen jälkeiset etuudet	223	218
Työsuhteen päättämiseen liittyvät korvaukset	-	182
Osakeperusteiset maksut	3	4
<b>Yhteensä</b>	<b>1 794</b>	<b>1 873</b>

## Toimitusjohtajan eläkesitoumukset ja irtisanomiskorvaukset

Toimitusjohtaja kuuluu työntekijäin eläkelain TyEL:n piiriin, joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Toimitusjohtajasopimuksessa ei ole erikseen sovittu eläkeiästä. Toimitusjohtajan suoriteperusteinen eläkemeno oli 53 (55) tuhatta euroa. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on toimitusjohtajan omasta puolesta ja yhtiön puolesta kuusi kuukautta. Irtisanomisajan palkan lisäksi toimitusjohtajalla ei ole oikeutta erilliseen irtisanomiskorvaukseen.

# 14. Hankitut liiketoiminnot

## Tilikauden 2024 hankinnat

Eezy kasvatti helmikuussa omistussuuttaan Eezy Valmennuskeskus Oy:ssä 10 %:lla, joka pienensi Valmennuskeskukseen liittyvää loppukauppahintavelkaa noin 0,9 milj. euroa sekä tuotti noin 0,5 milj. euron rahoitustuoton. Eezy Valmennuskeskus on yhdistelty Eezy-konserniin (IFRS) 100-prosenttisesti alkuperäisestä hankintahetkestä alkaen.

## Tilikauden 2023 hankinnat

Tilikaudella 2023 ei ollut hankintoja.

## Tilikauden 2024 myynnit

Tilikaudella 2024 ei ollut tytäryritysten myyntejä.

## Tilikauden 2023 myynnit

Toukokuussa Eezy myi osuutensa VeggArt's Oy:stä. Kaupalla ei ollut 0,1 milj. euron myyntitappion ja maaliskuussa kirjaton 0,1 milj. euron osakkuusyhtiöosakkeiden arvonalentumisen lisäksi merkittävää vaikutusta konsernin tulokseen.

## Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Yrityshankinnat käsitellään kirjanpidossa hankintamenetelmällä. Hankintameno määritetään luovutetun vastikkeen käypänä arvona, joka koostuu luovutettujen varojen, hankitun liiketoiminnan aiemmille omistajille syntyneiden velkojen, vastikkeena liikkeeseen laskettujen oman pääoman ehtoisten osuuksien ja mahdollisen ehdollisen vastikejärjestelyn käyvistä arvoista. Määrä, jolla luovutetun vastikkeen kokonaismäärä ylittää hankitun nettovarallisuuden käyvän arvon, on liikearvoa.

Tytäryrityksen hankinnan yhteydessä hankitut yksilöitävissä olevat nettovarot, mukaan lukien yksilöitävissä olevat aineettomat hyödykkeet, sekä ehdolliset velat arvostetaan käypiin arvoihin.

## Keskeiset harkintaan perustuvat ratkaisut ja arviot

Yrityshankinnoissa hankitut varat ja velat arvostetaan käypään arvoon. Käyvän arvon määrittäminen perustuu markkina-arvoa tai odotettavissa olevia rahavirtoja koskevaan arvioon (asiakassuhteet, tavaramerkit ja kilpailukieltosopimukset) taikka samankaltaisten omaisuuserien markkina-arvoa koskevaan arvioon. Eezyn johto on käyttänyt harkintaa ja tehnyt oletuksia muun muassa määrittäessään hankituille asiakassuhteille ja tavaramerkeille käyvät arvot, jotka perustuvat johdon tekemiin oletuksiin ja arvioihin ennakkoiduista pitkän aikavälin liikevaihtojen ja kannattavuuksien kehityksestä, asiakkuuksien pituudesta sekä diskonttokoroista. Kilpailukieltosopimusten arvostuksessa on edellä mainittujen oletusten lisäksi tehty oletuksia arvioita

mahdollisen kilpailun vaikutuksesta Eezyn liiketoimintaan. Mikäli tehty arviot ja oletukset liiketoiminnan kehityksestä ja omaisuuserien eliniästä osoittautuvat liian optimistiksi, saatetaan omaisuuseristä joutua kirjaamaan arvonalentuminen. Johto uskoo käytettyjen arvioiden ja oletusten olevan riittävän luotettavia käyppien arvojen määrittämistä varten. Yrityshankintojen seurauksena kirjattujen tavaramerkkien, asiakassuhteiden ja kilpailukielto- ja sopimusten kirjanpitoarvot tilikauden lopussa on eritelty liitetiedossa 15.

Yrityskaupasta suoritettavaan kauppahintaa sisältyvän ehdollisen kauppahinnan käypä arvo on arvioitu odotettavissa olevien rahavirtojen nykyarvon perusteella. Lopullinen kauppahinta saattaa toteutua erisuuruisena kuin johto on arvioinut ja nämä käyvän arvon muutokset kirjataan tuloslaskelmaan. Kirjattujen ehdolliset lisäkauppahintavelkojen kirjanpitoarvot tilikauden lopussa on eritelty liitetiedossa 25.

## 15. Liikearvo ja aineettomat hyödykkeet

Tuhatta euroa	Liikearvo	Tavaramerkit	ATK-ohjelmat	Asiakassuhteet	Kilpailukielto-sopimukset	Kehittämismenot	Aineettomat hyödykkeet yhteensä
Hankintameno 1.1.2024	141 654	3 639	14 251	28 618	1 613	1 147	49 269
Lisäykset	-	0	2 705	-	-	462	3 168
Vähennykset	-	-	-2	-	-329	-	-331
<b>Hankintameno 31.12.2024</b>	<b>141 654</b>	<b>3 640</b>	<b>16 955</b>	<b>28 618</b>	<b>1 284</b>	<b>1 610</b>	<b>52 106</b>
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2024	-	-3 068	-8 669	-12 932	-729	-369	-25 767
Vähennysten kertyneet poistot	-	-	-	-	329	-	329
Poistot	-	-75	-917	-2 843	-311	-324	-4 471
<b>Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2024</b>	<b>-</b>	<b>-3 143</b>	<b>-9 587</b>	<b>-15 775</b>	<b>-711</b>	<b>-693</b>	<b>-29 909</b>
Kirjanpitoarvo 1.1.2024	141 654	571	5 582	15 686	884	778	23 500
<b>Kirjanpitoarvo 31.12.2024</b>	<b>141 654</b>	<b>497</b>	<b>7 368</b>	<b>12 842</b>	<b>572</b>	<b>917</b>	<b>22 197</b>

Tuhatta euroa	Liikearvo	Tavaramerkit	ATK-ohjelmat	Asiakassuhteet	Kilpailukielto-sopimukset	Kehittämismenot	Aineettomat hyödykkeet yhteensä
Hankintameno 1.1.2023	141 654	3 692	12 072	28 618	1 622	885	46 889
Lisäykset	-	-	2 404	-	-	291	2 695
Vähennykset	-	-53	-225	-	-8	-28	-315
<b>Hankintameno 31.12.2023</b>	<b>141 654</b>	<b>3 639</b>	<b>14 251</b>	<b>28 618</b>	<b>1 613</b>	<b>1 147</b>	<b>49 269</b>
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2023	-	-1 047	-7 594	-9 433	-406	-123	-18 603
Vähennysten kertyneet poistot	-	53	210	-	8	-	272
Poistot	-	-366	-1 274	-2 955	-332	-245	-5 172
Arvonalennukset	-	-1 709	-10	-545	-	-	-2 264
<b>Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2023</b>	<b>-</b>	<b>-3 068</b>	<b>-8 669</b>	<b>-12 932</b>	<b>-729</b>	<b>-369</b>	<b>-25 767</b>
Kirjanpitoarvo 1.1.2023	141 654	2 646	4 477	19 185	1 216	761	28 284
<b>Kirjanpitoarvo 31.12.2023</b>	<b>141 654</b>	<b>571</b>	<b>5 582</b>	<b>15 686</b>	<b>884</b>	<b>778</b>	<b>23 500</b>

## Liikearvon arvonalentumistestaus

Konsernissa liikearvo testataan vuosittain mahdollisten arvonalentumisten toteamiseksi. Lisäksi konsernissa seurataan sisäisiä ja ulkoisia viitteitä mahdollisesta liikearvon arvonalentumisesta. Jos viitteitä ilmenee, verrataan liikearvon kirjanpitoarvoa kerrytettävissä olevaan rahamäärään.

Arvonalentumistestauksessa liikearvoa sisältävän rahavirtaa tuottavien yksikköjen ryhmän kirjanpitoarvoa verrataan sen kerrytettävissä olevaan rahamäärään. Yhtiöllä on yksi rahavirtaa tuottavien yksikköjen ryhmä, jonka tasolla liikearvoa seurataan ja joka vastaa yhtiön määrittelemää operatiivista segmenttiä.

Jos kerrytettävissä oleva rahamäärä on taseeseen merkittyä kirjanpitoarvoa alempi, kirjataan erotus tulosta pienentävänä arvonalentumistappiona. Arvonalentumistestaukset eivät osoittaneet tarvetta kirjata liikearvon arvonalentumista.

### Arvonalentumistestauksen kuvaus ja keskeiset oletukset

Rahavirtaa tuottavan yksikön kerrytettävissä oleva rahamäärä on määritetty käyttöarvoon perustuen. Käyttöarvo on laskettu diskontattujen rahavirtojen menetelmällä. Kerrytettävissä olevan rahamäärän laskemiseen vaikuttavat pääasiassa ennakoitujen käyttökateen muutokset sekä muutokset diskonttokorossa ja liikevaihdon kasvuprosenteissa. Liiketoiminnan kasvu ja käyttökate perustuvat johdon näkemykseen tulevaisuuden markkinoiden kysynnästä ja ympäristöstä.

Käyttöarvon laskennassa käytetyt oletukset testausajankohdittain:

	31.12.2024	31.12.2023
Keskimääräinen liikevaihdon kumulatiivinen kasvu, ennustejakso	7,2 %	5,0 %
Terminaalikasvuoletus	2,0 %	2,0 %
Keskimääräinen käyttökate, ennustejakso	9,0 %	9,6 %
Ennustettu käyttökate, terminaaliarvo	10,0 %	10,0 %
Diskonttauskorko ennen veroja	10,5 %	11,3 %

Arvonalentumislaskelmat perustuvat rahavirtojen ennusteisiin konsernin johtoryhmän laatimassa ja hallituksen hyväksymässä budjetissa, lisätynä ennuste- ja terminaalikaudella. Arvonalentumislaskelmissa käytetyn ennustejakson pituus on 5 vuotta. Käytetty (verojen jälkeinen) diskonttokorko perustuu painotettuun keskimääräiseen pääomakustannukseen (WACC).

Johto on määrittänyt laskennassa käytetyt keskeiset oletukset seuraavasti:

Oletus	Kuvaus
Liikevaihdon kasvu	Liikevaihdon kasvu perustuu tarkastelukaudelle määriteltyyn ennusteeseen. Kasvuennusteessa on huomioitu tilikaudella toteutuneiden yrityskauppojen vaikutus konsernin liikevaihtoon jatkossa.
Käyttökate	Käyttökate perustuu laadittuihin budjetteihin, ennustettuun kannattavuuden kehitykseen ennustejakson aikana sekä pitkän aikavälin odotettuun kannattavuuteen.
Terminaalikasvuoletus	Terminaalikauden kasvuoletukseksi on määritelty 2 %, mikä vastaa pitkän aikavälin inflaatioennustetta.
Diskonttauskorko	Diskonttauskorko on määritelty verrokkiyhtiöiden avulla.

Ennustetut rahavirrat perustuvat rahavirtaa tuottavan yksikön nykyiseen liiketoimintaan, joka konsernilla on ollut testausajankohtana. Rahavirtoja koskeissa arvioissa ei ole otettu huomioon laajennusinvestointeja. Konsernin rahavirtaa tuottava yksikkö harjoittaa pääasiassa henkilöstövuokrausta.

Yhtiön johdon käyttämä harkinta ja arviot tulevaisuudesta ovat keskeisessä asemassa arvonalentumislaskelmia laadittaessa. Laskelmien teko diskontattujen rahavirtojen menetelmää käyttäen vaatii ennusteita ja oletuksia, joista merkittävimmät liittyvät liikevaihdon kasvuun, kustannuskehitykseen, ylläpitoinvestointien tasoon ja diskonttauskoron muutoksiin. Suurimmat epävarmuustekijät laskelmissa ovat yleinen heikko taloudellinen kehitys sekä inflaatio- ja korkotaso Suomessa ja näiden vaikutus henkilöstöalan suhdannenäkymiin. Taloudellisessa kehityksessä huomioitu myös koventuva kilpailu henkilöstöpalvelu- ja rekrytointimarkkinoilla. Johdon ennustejakson jälkeisissä rahavirroissa on käytetty kasvutekijänä 2 prosenttiyksikköä, mikä vastaa pitkän aikavälin odotettua inflaatiota. On mahdollista, että rahavirtaennusteisiin liittyvät oletukset eivät toteudu, minkä seurauksena syntyvillä liikearvon arvonalennuksilla voi olla olennainen epäedullinen vaikutus yhtiön toiminnan tulokseen ja taloudelliseen asemaan nykyisellä ja tulevilla tarkastelujaksoilla.

Liikearvon testaustulosta arvioidaan vertaamalla kerrytettävissä olevaa rahamäärää rahavirtaa tuottavan yksikön kirjanpitoarvoon seuraavasti:

**Kerrytettävissä oleva rahamäärä / Kirjanpitoarvo**

	<b>Testaustulos</b>
alle 1,0	Alaskirjaus
1,0-1,2	Ylittää hieman
1,2-1,5	Ylittää selvästi
yli 1,5	Ylittää merkittävästi

Vuoden 2024 ja 2023 aikana arvonalennustestaus on tehty kvartaaleittain. Arvonalentumistestauksen testaustulos ylittää selvästi, joten tehtyjen arvonalentumistestauksen seurauksena millään esitetyllä tilikaudella ei ole kirjattu arvonalentumistappioita. Johto on laatinut keskeisistä tekijöistä herkkyyssanalyysit. Alla olevassa taulukossa on esitetty vaadittava muutos oletuksessa, jolla kerrytettävissä oleva rahamäärä olisi yhtä suuri kuin kirjanpitoarvo, jos oletukset muuttuvat yksi kerrallaan.

<b>Herkkyysanalyysi</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Liikevoittomarginaalin heikentyminen	yli 1,8 prosenttiyksikköä	yli 2,0 prosenttiyksikköä
Diskonttokoron nouseminen	yli 2,4 prosenttiyksikköä	yli 2,9 prosenttiyksikköä

## Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Konsernin aineettomat hyödykkeet koostuvat pääasiassa liiketoimintojen yhdistämisissä syntyneistä liikearvoista, liiketoimintojen yhdistämisissä yksilöidyistä muista aineettomista hyödykkeistä, kuten nimenkäyttöoikeuksista ja kilpailukiello- ja asiakassopimuksista.

Aineeton omaisuuserä kirjataan vain, jos on todennäköistä, että yhtiö saa siitä tulevaa taloudellista hyötyä ja sen hankintameno on luotettavasti määritettävissä. Liiketoimintojen yhdistämisten yhteydessä yksilöidyt, rajallisen taloudellisen vaikutusajan omaavat muut aineettomat hyödykkeet, kirjataan taseessa erilleen liikearvosta, mikäli ne täyttävät omaisuuserän määritelmän, ovat eriteltävissä tai jos ne syntyvät sopimuksista tai laillisista oikeuksista, ja jos niiden käypä arvo voidaan määrittellä luotettavasti.

### Liikearvo

Liiketoimintojen yhdistämisissä syntyvä liikearvo kirjataan määrään, jolla luovutettu vastike, määräysvallattomien omistajien osuus hankinnan kohteessa ja aiemmin omistettu osuus yhteenlaskettuina ylittävät hankitun nettovarallisuuden käyvän arvon. Liikearvo edustaa hankkijan vastaisen taloudellisen hyödyn kerryttämiseksi suorittamaa maksua, jota ei voida yksilöidä ja kirjata erillisiksi omaisuuseriksi.

Liikearvoa ei poisteta vaan sen kirjanpitoarvo testataan arvonalentumisen varalta. Arvonalentuminen kirjataan välittömästi tuloslaskelmaan, jos kirjanpitoarvo ylittää kerrytettävissä olevan rahamäärän. Liikearvoon tehtyä arvonalentumista ei peruuteta. Liikearvo arvostetaan alkuperäiseen hankintamenoon vähennettynä arvonalentumisilla.

### Tavaramerkit

Toteutuneiden yrityskauppojen yhteydessä konsernille on siirtynyt tavaramerkkien käyttöoikeus hankittujen yhtiöiden osalta. Merkittävimmille tavaramerkkien käyttöoikeuksille on määritelty osana kauppahinta-allokaatiota arvo, joka on kirjattu aineettomiin hyödykkeisiin.

### ATK-ohjelmat

Tietojärjestelmät sisältyvät taseessa aineettomiin hyödykkeisiin ja niiden hankintameno poistetaan järjestelmän taloudellisenä vaikutusajana. Järjestelmien ylläpitomenot kirjataan kuluksi syntymishetkellä. Uusien tietojärjestelmien kehitysprojekteihin liittyvät välittömät menot aktivoidaan osaksi järjestelmän hankintamenoa. Pilvipalvelujärjestelyjen kirjanpitokäsittely riippuu siitä, luokitellaanko pilvipohjainen ohjelmisto aineettomaksi hyödykkeeksi vai palvelusopimukseksi, joka kirjataan liiketoiminnan muihin kuluihin sopimuskauden ajalle.

### Asiakassopimukset

Suoritetun yrityskauppojen yhteydessä olemassa oleville asiakassopimuksille ja asiakassuhteille on määritelty arvo osana kauppahinta-allokaatiota. Arvonmäärityksen perusteella määritelty osuus kauppahinnasta on kirjattu aineettomiin hyödykkeisiin.

### Kilpailukiello

Toteutuneiden yrityskauppojen yhteydessä kauppakirjoilla on tyypillisesti määritelty myyjäosapuolelle ajallisesti rajoitettu kilpailukiello koskien henkilöstövuokraustoimintaa. Osana kauppahinta-allokaatiota kilpailukielloille on määritelty arvo, joka on kirjattu aineettomiin hyödykkeisiin.



## Kehittämismenot

Tutkimusmenot kirjataan kuluksi toteutumishetkellä. Kehittämismenot ovat aktivoitavissa taseeseen aineettomiksi hyödykkeiksi, kun konserni voi osoittaa, että:

- aineettoman hyödykkeen valmiiksi saattaminen on teknisesti toteutettavissa niin, että hyödyke on käytettävissä tai myytävissä,
- aikomuksena on saattaa aineeton hyödyke valmiiksi ja käyttää sitä tai myydä se,
- aineeton hyödyke tulee tuottamaan todennäköistä vastaista taloudellista hyötyä,
- käytettävissä on riittävästi resursseja kehittämistyön loppuunsaattamiseen,
- siihen liittyvät menot ovat luotettavasti määriteltävissä.

Aktivoidut kehittämismenot poistetaan taloudellisen vaikutusajan kuluessa. Aiemmin kuluksi kirjattuja kehittämismenoja ei aktivoida enää myöhemmillä kausilla.

Aineettomien hyödykkeiden hankintameno kirjataan poistoina kuluksi tuloslaskelmaan seuraaviin arvioituihin vaikutusaikoihin perustuen:

Tavaramerkit	10 vuotta
ATK-ohjelmat	3-5 vuotta
Kilpailukielto	2-3 vuotta
Asiakassopimukset	7-10 vuotta
Kehittämismenot	3-5 vuotta

Omaisuserän jäännösarvo, taloudellinen vaikutusaika ja poistomenetelmä tarkistetaan vähintään jokaisen tilikauden lopussa ja tarvittaessa oikaistaan kuvastamaan taloudellisen hyödyn odotuksissa tapahtuneita muutoksia.

Aineettomien hyödykkeiden poistot aloitetaan, kun hyödyke on valmis sille aiottua käyttöä varten. Poistojen kirjaaminen lopetetaan, kun aineeton käyttöomaisuushyödyke luokitellaan myytävänä olevaksi (tai sisältyy myytävänä olevaksi luokiteltuun myytävänä olevien erien ryhmään) IFRS 5 Myytävänä olevat pitkäaikaiset omaisuuserät ja lopetetut toiminnot -standardin mukaisesti.

## Aineellisten ja aineettomien hyödykkeiden arvonalentuminen

Konserni arvioi jokaisena tilinpäätöspäivänä, onko viitteitä siitä, että jonkin omaisuuserän arvo on alentunut. Jos viitteitä ilmenee, arvioidaan kyseisestä omaisuuserästä kerrytettävissä oleva rahamäärä. Kerrytettävissä oleva rahamäärä arvioidaan lisäksi vuosittain seuraavista omaisuuseristä riippumatta siitä, onko arvonalentumisesta viitteitä: liikearvo, aineettomat hyödykkeet, joilla on rajoittamaton taloudellinen vaikutusaika sekä keskeneräiset aineettomat hyödykkeet. Arvonalentumisen kirjaamistarvetta tarkastellaan rahavirtaa tuottavien yksikköjen tai yksikköjen ryhmän tasolla, eli sillä alimmalla tasolla, joka on pääosin muista yksiköistä riippumaton, ja jonka rahavirrat ovat erotettavissa muista rahavirroista.

Kerrytettävissä oleva rahamäärä on omaisuuserän käypä arvo vähennettynä myynnistä aiheutuvilla menoilla tai käyttöarvo sen mukaan kumpi niistä on suurempi. Käyttöarvolla tarkoitetaan kyseisestä omaisuuserästä tai rahavirtaa tuottavasta yksiköstä saatavissa olevia arvioituja vastaisia nettorahavirtoja, jotka diskontataan nykyarvoonsa. Diskonttauskorkona käytetään ennen veroa määritettyä korkoa, joka kuvastaa markkinoiden näkemystä rahan aika-arvosta ja omaisuuserään tai rahavirtaa tuottavaan yksikköön liittyvistä erityisriskeistä.

Arvonalentumistappio kirjataan, kun omaisuuserän kirjanpitoarvo on suurempi kuin siitä kerrytettävissä oleva rahamäärä. Arvonalentumistappio kirjataan tulosvaikutteisesti. Arvonalentumistappion kirjaamisen yhteydessä poistojen kohteena olevan omaisuuserän taloudellinen vaikutusaika arvioidaan uudelleen.

Omaisuserästä kirjattu arvonalentumistappio peruutetaan siinä tapauksessa, että on tapahtunut muutos niissä arvioissa, joita on käytetty määrittäessä omaisuuserästä kerrytettävissä olevaa rahamäärää. Arvonalentumistappiota ei kuitenkaan peruta enempää, kuin mikä hyödykkeen kirjanpitoarvo olisi ilman arvonalentumistappion kirjaamista. Liikearvosta tehtyä arvonalentumiskirjausta ei kuitenkaan peruta missään tilanteessa.

## Keskeiset harkintaan perustuvat ratkaisut ja arviot

### Liiketoimintojen yhdistäminen

Liiketoimintojen yhdistämisen yhteydessä johto tekee arvioita, jotka koskevat mm. hankitun liiketoiminnan tulevia kassavirtoja, käyvän arvon oikaisuja, tuotemerkkien arvoa ja vaikutusaikaa ja hankinnalla saavutettavia synergiaetuja.

### Liikearvon arvonalentumistestaus

Arvonalentumistestauksessa liikearvoa sisältävän rahavirtaa tuottavan yksikköjen ryhmän kirjanpitoarvoa verrataan sen kerrytettävissä olevaan rahamäärään vuosittain ja tarvittaessa mahdollisen arvonalentumisen varalta. Rahavirtaa tuottavien yksikköiden ryhmän kerrytettävissä oleva rahamäärä perustuu käyttöarvolaskelmiin. Diskonttauksessa käytetyssä korossa on huomioitu toimialakohtaisia tekijöitä.

Testauksessa kerrytettävissä olevaa rahamäärää arvioidaan budjetein, ennustein ja terminaalikausin, ja laskelmien herkkyyttä analysoidaan muun muassa diskonttokoron, kannattavuuden ja jäännösarvojen kasvutekijän muutoksien osalta. Muutokset näissä arvioissa tai rahavirtaa tuottavien yksiköiden tai yksikköryhmien rakenteessa tai lukumäärässä saattavat aiheuttaa arvonalentumisia hyödykkeiden käyppiin arvoihin tai liikearvoihin. Arviot koskevat palveluiden odotettuja myyntihintoja, palvelukustannusten odotettua hintakehitystä ja diskonttokorkoa.

Käyttöarvolaskelmien teko vaatii ennusteita ja oletuksia, joista merkittävimmät liittyvät liikevaihdon kasvuun, kustannuskehitykseen, ylläpitoinvestointien tasoon ja diskonttauskoron muutoksiin. On mahdollista, että rahavirtaennusteisiin liittyvät oletukset eivät toteudu, minkä seurauksena syntyvillä liikearvon tai muiden omaisuusarvojen arvonalennuksilla voi olla olennainen epäedullinen vaikutus yhtiön toiminnan tulokseen ja taloudelliseen asemaan nykyisellä ja tulevilla tarkastelujaksoilla.

## 16. Aineelliset käyttöomaisuushyödykkeet

Tuhatta euroa	Rakennukset ja rakennelmat	Rakennukset ja rakennelmat, käyttöoikeus	Koneet ja kalusto	Koneet ja kalusto, käyttöoikeus	Muut aineelliset hyödykkeet	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2024	887	10 134	1 224	738	95	13 078
Lisäykset	25	310	10	239	-	583
Vähennykset	-123	-24	-90	-201	-	-438
Uudelleenarvostus	-	94	-	-74	1	20
<b>Hankintameno 31.12.2024</b>	<b>789</b>	<b>10 513</b>	<b>1 144</b>	<b>702</b>	<b>96</b>	<b>13 243</b>
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2024	-585	-3 032	-1 066	-415	-14	-5 110
Vähennysten kertyneet poistot	104	24	24	201	-	353
Poistot	-76	-2 256	-34	-193	-21	-2 579
Arvonalennukset	-100	-792	-	-	-	-892
<b>Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2024</b>	<b>-656</b>	<b>-6 054</b>	<b>-1 076</b>	<b>-407</b>	<b>-34</b>	<b>-8 228</b>
Kirjanpitoarvo 1.1.2024	302	7 102	159	323	81	7 969
<b>Kirjanpitoarvo 31.12.2024</b>	<b>133</b>	<b>4 458</b>	<b>68</b>	<b>294</b>	<b>62</b>	<b>5 016</b>
Tuhatta euroa	Rakennukset ja rakennelmat	Rakennukset ja rakennelmat, käyttöoikeus	Koneet ja kalusto	Koneet ja kalusto, käyttöoikeus	Muut aineelliset hyödykkeet	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2023	884	8 749	1 498	928	102	12 161
Lisäykset	176	4 816	6	236	66	5 300
Vähennykset	-173	-3 564	-279	-234	-73	-4 323
Uudelleenarvostus	-	132	-	-192	-	-60
<b>Hankintameno 31.12.2023</b>	<b>887</b>	<b>10 134</b>	<b>1 224</b>	<b>738</b>	<b>95</b>	<b>13 078</b>
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2023	-576	-4 246	-1 201	-385	-73	-6 481
Vähennysten kertyneet poistot	173	3 564	279	234	73	4 323
Poistot	-97	-2 349	-61	-263	-14	-2 784
Arvonalennukset	-85	-	-82	-	-	-167
<b>Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2023</b>	<b>-585</b>	<b>-3 032</b>	<b>-1 066</b>	<b>-415</b>	<b>-14</b>	<b>-5 110</b>
Kirjanpitoarvo 1.1.2023	307	4 503	297	542	29	5 680
<b>Kirjanpitoarvo 31.12.2023</b>	<b>302</b>	<b>7 102</b>	<b>159</b>	<b>323</b>	<b>81</b>	<b>7 969</b>

### Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Aineelliset käyttöomaisuushyödykkeet on arvostettu kertyneillä poistoilla ja arvonalentumisilla vähennettyyn alkuperäiseen hankintamenuun. Aineellinen käyttöomaisuushyödyke kirjataan taseeseen, kun on todennäköistä, että siitä koituu konsernille vastaista taloudellista hyötyä ja sen hankintameno on luotettavasti määritettävissä.

Alkuperäinen hankintameno sisältää hankinnasta välittömästi aiheutuvat kustannukset. Myöhemmin syntyneet menot sisällytetään hyödykkeen kirjanpitoarvoon tai kirjataan erillisenä hyödykkeenä vain, mikäli on todennäköistä, että hyödykkeeseen liittyvä vastainen taloudellinen hyöty koituu konsernin hyväksi ja hyödykkeen hankintameno on luotettavasti määritettävissä. Korjaus- ja ylläpitomenot kirjataan tulosvaikutteisesti sille kaudelle, kun ne ovat toteutuneet. Mikäli käyttöomaisuushyödyke koostuu useammasta osasta, joiden taloudelliset vaikutusajat ovat eripituiset, kukin osa käsitellään erillisenä hyödykkeenä.

Konsernin aineelliset käyttöomaisuushyödykkeet poistetaan hyödykkeen arvioidun taloudellisen käyttöajan kuluessa. Konsernin noudattamat poistoajat ovat 5-8 vuotta.

Aineellisten hyödykkeiden kirjanpitoarvot ja taloudelliset vaikutusajat tarkistetaan vähintään vuosittain tilinpäätöspäivänä ja tarvittaessa oikaistaan arvonalentumisilla. Konserni arvioi jokaisena tilinpäätöspäivänä onko viitteitä siitä, että jonkin omaisuuserän arvo olisi alentunut. Jos omaisuuserän kirjanpitoarvo on sen kerrytettävissä olevaa rahamäärää suurempi, kyseisen omaisuuserän kirjanpitoarvoa alennetaan välittömästi siten, että se vastaa kerrytettävissä olevaa rahamäärää. Kun aineellinen käyttöomaisuushyödyke luokitellaan myytävänä olevaksi IFRS 5 -standardin mukaisesti, poistojen kirjaaminen lopetetaan.

Aineellisten hyödykkeiden myyntivoitot ja -tappiot sisältyvät tuloslaskelmaan liiketoiminnan muihin tuottoihin tai kuluihin. Myyntivoitto tai -tappio määritetään myyntihinnan ja jäljellä olevan hankintamennon erotuksena.

## 17. Vuokrasopimukset

EEZY-konsernin vuokrasopimukset koskevat pääasiassa toimitiloja ja autoja. Merkittävimmät vuokrasopimukset ovat konsernin yhteisistä toimitiloista suurimmissa kaupungeissa, joihin toiminnot on keskitetty. Nämä sopimukset ovat pääosin määräaikaista sopimuksia, tyypillisesti 3-5 vuodeksi. Sopimukseen voi sisältyä jatkamisoptioita, joiden käyttö arvioidaan sopimuskohtaisesti. Pienempiä toimitiloja on lisäksi vuokrattu toistaiseksi voimassa olevilla vuokrasopimuksilla.

Käyttöoikeusomaisuuserät on esitetty liitetiedossa 16.

Taseen lainat sisältävät seuraavat vuokrasopimuksiin liittyvät määrät:

### Vuokrasopimusvelat

Tuhatta euroa	31.12.2024	31.12.2023
Lyhytaikaiset	2 399	2 402
Pitkäaikaiset	3 274	5 215
<b>Yhteensä</b>	<b>5 673</b>	<b>7 618</b>

Vuokrasopimusvelkojen maturiteettijakauma esitetään liitetiedossa 26.

Tuloslaskelma sisältää seuraavat vuokrasopimuksiin liittyvät määrät:

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Poistot	-2 449	-2 612
Arvonalentumiset	-792	-
Korkokulut vuokrasopimuksista	-308	-213
Vuokrakulut lyhytaikaisista vuokrasopimuksista	-107	-108
Vuokrakulut vähäisistä omaisuuseristä	-789	-749

Vuokrasopimuksista aiheutuva lähtevä rahavirta vuonna 2024 oli yhteensä 3 688 (3 672) tuhatta euroa.

### Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Käyttöoikeusomaisuuserä arvostetaan hankintamenoona, joka sisältää vuokrasopimusvelan määrän sekä mahdolliset ennakkomaksut. Käyttöoikeusomaisuuserät poistetaan, joko taloudellisena vaikutusaikana tai vuokra-aikana sen mukaan kumpi on lyhyempi.

Vuokrasopimusvelka arvostetaan sopimuksen alkamisajankohtana maksamatta olevien vuokramaksujen nykyarvoon. Vuokramaksut sisältävät kiinteät maksut ja indeksiin perustuvat muuttuvat vuokrat.

Vuokrasopimusvelka diskontataan vuokrasopimuksen sisäisellä korolla tai vuokralle ottajan lisäluoton korolla, jos vuokrasopimuksen sisäinen korko ei ole helposti määritettävissä. EEZY-konsernin lisäluoton korko on määritetty saatujen rahoitustarjousten perusteella huomioiden vuokra-ajan pituus ja taloudellinen ympäristö.

Eezy-konsernin vuokrasopimukset sisältävät indeksiin perustuvia muuttuvia vuokria, joita ei huomioida vuokrasopimusvelan määrässä ennen kuin ne toteutuvat. Vuokrasopimusvelka arvioidaan uudestaan, kun indeksiin perustuvan vuokran määrän muutos toteutuu. Vastaava oikaisu tehdään käyttöoikeusomaisuuserän määrään.

Vuokramaksut jaetaan pääomaan ja rahoituskuluun. Rahoituskulu kirjataan tuloslaskelmaan vuokra-aikana siten, että vuokrasopimusvelan korkoprosentti on samansuuruinen jokaisella kaudella.

Eezy-konsernin vuokrasopimukset sisältävät vuokrasopimuskomponentteja ja muita kuin vuokrasopimuskomponentteja. Sopimuksen mukainen vastike kohdistetaan eri komponenteille niiden suhteellisten erillishintojen perusteella.

Lyhytaikaisten vuokrasopimusten ja arvoltaan vähäisiä kohdeomaisuuseriä koskevien vuokrasopimusten vuokrat kirjataan kuluksi tasaerinä vuokra-aikana. Lyhytaikaisia vuokrasopimuksia ovat sopimukset, joiden vuokra-aika on 12 kuukautta tai alle. Helpotusta sovelletaan kaikkiin kohdeomaisuuseräluokkiin. Arvoltaan vähäisiä kohdeomaisuuseriä ovat IT-koneet ja laitteet ja toimistokalusteet.

### **Keskeiset harkintaan perustuvat ratkaisut ja arviot**

Vuokra-ajan määrittämisessä johto ottaa huomioon kaikki tosiseikat ja olosuhteet, joista syntyy taloudellinen kannustin jatkamiseksi tai päättämisoption käyttämiseen tai käyttämättä jättämiseen. Jatkamisoptiot (tai päättämisoption jälkeinen aika) otetaan huomioon vuokra-ajassa vain, jos vuokrasopimuksen jatkaminen (tai päättämättä jättäminen) on kohtuullisen varmaa. Muuten konserni huomioi vuokrasopimusten kestot sekä tarpeen korvata vuokrattu omaisuus vuokra-aikojen määrittämisessä.

Vuokra-aika arvioidaan uudelleen, jos tapahtuu sen arvioon vaikuttava merkittävä tapahtuma tai olosuhteiden muutos tai option käyttämisestä tai käyttämättä jättämisestä tulee konsernille pakollista.

## 18. Sijoitukset osakkeisiin

Sijoitusten käyvät arvot ja niiden hierarkiatasot on esitetty alla olevassa taulukossa:

<b>Tuhatta euroa</b>	<b>31.12.2024 käypä arvo</b>	<b>Taso</b>	<b>31.12.2023 käypä arvo</b>	<b>Taso</b>
Osakesijoitukset, noteeraamattomat	240	3	240	3
<b>Yhteensä</b>	<b>240</b>		<b>240</b>	

Tason 3 sijoitusten muutokset ovat seuraavat:

	<b>Osakesijoitukset</b>
1.1.2023	240
<b>31.12.2023</b>	<b>240</b>
<b>31.12.2024</b>	<b>240</b>

Tämän lisäksi konsernilla on ehdollisia kauppahintavelkoja, jotka luokiteltiin tasolle 3 käyvän arvon hierarkiassa. Tästä annetaan lisätietoja liitetiedossa 14 ja 25.

### **Tilinpäätöksen laatimisperiaate**

Osakesijoitukset arvostetaan käypään arvoon. Eezy:n osakesijoitukset koostuvat noteeraamattomista osakkeista. Noteeraamattomien osakkeiden käypä arvo määritetään arvostusmalleilla. Ne arvostetaan hankintahintaan silloin kun todetaan, että hankintahinta on kohtuullinen arvio käyvästä arvosta.

Käyvät arvot luokitellaan käyvän arvon hierarkian eri tasoille seuraavasti:

Taso 1: Toimivilla markkinoilla kaupankäynnin kohteena olevien rahoitusinstrumenttien (kuten julkisesti noteerattujen osakkeiden) käyvät arvot perustuvat raportointikauden lopun noteerattuihin markkinahintoihin. Osakkeiden noteerattuna markkinahintana käytetään sen hetkistä ostokurssia.

Taso 2: Rahoitusinstrumenteille, joilla ei käydä kauppaa toimivilla markkinoilla, määritetään käypä arvo arvostusmenetelmän avulla. Näissä menetelmissä käytetään mahdollisimman paljon havainnoitavissa olevaa markkinatietoa ja turvaudutaan mahdollisimman vähän yrityskohtaisiin arvioihin. Kun kaikki instrumentin käyvän arvon määrittämiseen tarvittavat merkittävät syöttötiedot ovat havainnoitavissa, instrumentti luokitellaan tasolle 2.

Taso 3: Jos yksi tai useampi merkittävä syöttötieto ei perustu havainnoitavissa olevaan markkinatietoon, instrumentti luokitellaan tasolle 3. Tällaisia ovat Yhtiön sijoitukset listaamattomiin osakkeisiin.

## 19. Laskennalliset verosaamiset ja -velat

Laskennalliset verot on kirjattu kaikista väliaikaisista eroista. Laskennallisten verojen muutokset ovat seuraavat:

Tuhatta euroa	Kirjattu		31.12.2024
	1.1.2024	tulosvaikutteisesti	
<b>Laskennalliset verosaamiset</b>			
Vahvistetut tappiot	75	37	112
Kauden tappiot	50	-32	18
Luottotappiovaraus	82	-21	61
Vuokrasopimukset	1 485	-535	951
Muut väliaikaiset erot	37	-9	28
<b>Yhteensä</b>	<b>1 729</b>	<b>-560</b>	<b>1 169</b>
Vähennetty laskennallisia verovelkoja vastaan	-1 457	684	-773
<b>Yhteensä</b>	<b>272</b>	<b>124</b>	<b>396</b>

Tuhatta euroa	Kirjattu		31.12.2023
	1.1.2023	tulosvaikutteisesti	
<b>Laskennalliset verosaamiset</b>			
Vahvistetut tappiot	20	55	75
Kauden tappiot	155	-105	50
Luottotappiovaraus	166	-83	82
Vuokrasopimukset	1 009	475	1 485
Muut väliaikaiset erot	-	37	37
<b>Yhteensä</b>	<b>1 349</b>	<b>379</b>	<b>1 729</b>
Vähennetty laskennallisia verovelkoja vastaan	-986	-470	-1 457
<b>Yhteensä</b>	<b>363</b>	<b>-91</b>	<b>272</b>

Tuhatta euroa	Kirjattu		31.12.2024
	1.1.2024	tulosvaikutteisesti	
<b>Laskennalliset verovelat</b>			
Yrityshankinnat	3 782	-556	3 226
Lainat	20	-4	16
Vuokrasopimukset	1 513	-385	1 128
<b>Yhteensä</b>	<b>5 315</b>	<b>-945</b>	<b>4 369</b>
Vähennetty laskennallisia verosaamisia vastaan	-1 513	385	-1 128
<b>Yhteensä</b>	<b>3 802</b>	<b>-560</b>	<b>3 241</b>

Tuhatta euroa	Kirjattu		31.12.2023
	1.1.2023	tulosvaikutteisesti	
<b>Laskennalliset verovelat</b>			
Yrityshankinnat	4 865	-1 084	3 782
Lainat	10	10	20
Vuokrasopimukset	1 032	482	1 513
<b>Yhteensä</b>	<b>5 907</b>	<b>-592</b>	<b>5 315</b>
Vähennetty laskennallisia verosaamisia vastaan	-1 032	-482	-1 513
<b>Yhteensä</b>	<b>4 875</b>	<b>-1 074</b>	<b>3 802</b>

Laskennalliset verosaamiset ja -velat ovat netotettu silloin, kun yhteisöllä on laillisesti toimeenpantavissa oleva oikeus kuitata kirjatut erät toisiaan vastaan ja laskennalliset verot liittyvät saman verovelvollisen tuloveroihin.

## Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Laskennalliset verot lasketaan kaikista väliaikaisista eroista kirjanpitoarvon ja verotuksellisen arvon välillä. Suurimmat väliaikaiset erot syntyvät liiketoimintojen yhdistämisissä varoihin ja velkoihin tehdyistä käypiin arvoihin perustuvista oikaisuista, varauksista ja käyttämättömistä verotuksellisista tappioista. Laskennalliset verot on laskettu käyttämällä tilinpäätöspäivään mennessä säädettyjä verokantoja tai verokantoja, jotka on siihen mennessä käytännössä hyväksytyt.

Laskennalliset verosaamiset kirjataan siihen määrään asti, kuin on todennäköistä, että tulevaisuudessa syntyy verotettavaa tuloa, jota vastaan väliaikainen ero voidaan hyödyntää. Laskennallisen verosaamisen kirjaamisedellytykset arvioidaan tältä osin jokaisena tilinpäätöspäivänä.

Laskennallista verovelkaa ei kuitenkaan kirjata tilanteissa, joissa laskennallinen verovelka syntyy liikearvon alkuperäisestä kirjaamisesta, kun kyseinen liiketoimi ei ole liiketoimintojen yhdistäminen eikä vaikuta kirjanpidon tulokseen, eikä verotettavaan tuloon liiketoimen toteutumisajankohtana eikä synnytä liiketoimen toteutumisajankohtana keskenään samansuuruisia veronalaisia ja verotuksessa vähennyskelpoisia väliaikaisia eroja.

Laskennalliset verosaamiset ja -velat vähennetään toisistaan silloin, kun konsernilla on laillisesti toimeenpantavissa oleva oikeus kuitata kauden verotettavaan tuloon perustuvat verosaamiset ja -velat keskenään ja kun laskennalliset verosaamiset ja -velat liittyvät saman veronsaajan perimiin tuloveroihin joko samalta verovelvolliselta tai eri verovelvollisilta, kun saaminen ja velka on tarkoitus realisoida nettomääräisesti.

## Keskeiset harkintaan perustuvat ratkaisut ja arviot

Eezyn johto käyttää harkintaa kirjatessaan laskennalliset verosaamiset ja tietyt laskennalliset verovelat taseeseen. Laskennalliset verosaamiset merkitään taseeseen vain, jos niiden hyödyntäminen katsotaan todennäköisemmäksi kuin niiden jääminen hyödyntämättä. Hyödyntäminen riippuu siitä, kertyykö tulevaisuudessa riittävästi verotettavaa tuloa. Oletukset tulevaisuudessa kertyvästä verotettavasta tulosta riippuvat johdon tekemistä arvioista, jotka koskevat tulevaisuudessa kertyviä rahavirtoja. Konsernin kyky kerryttää verotettavaa tuloa riippuu myös yleiseen talouteen, rahoitukseen, kilpailukykyyn ja sääntelyyn liittyvistä tekijöistä, jotka eivät ole konsernin määräysvallassa. Näihin arvioihin ja oletuksiin liittyy riskiä ja epävarmuutta, ja näin ollen on mahdollista, että olosuhteissa tapahtuvat muutokset aiheuttavat muutoksia odotuksiin, mikä voi vaikuttaa taseeseen merkittävien laskennallisten verovelkojen ja -saamisten määrään sekä muiden vielä kirjaamattomien verotuksellisten tappioiden ja väliaikaisten erojen määrään.

## 20. Myyntisaamiset ja muut saamiset

Tuhatta euroa	31.12.2024	31.12.2023
<b>Pitkäaikaiset saamiset</b>		
Sopimusperusteiset saamiset	1 169	1 758
Vuokravakuudet	182	211
Muut saamiset	109	22
<b>Pitkäaikaiset saamiset yhteensä</b>	<b>1 460</b>	<b>1 992</b>
<b>Lyhytaikaiset saamiset</b>		
Myyntisaamiset	18 682	25 845
Sopimusperusteiset saamiset	799	714
Muut saamiset	621	677
Siirtosaamiset	1 958	2 337
<b>Lyhytaikaiset saamiset yhteensä</b>	<b>22 060</b>	<b>29 574</b>
<b>Myyntisaamiset ja muut saamiset yhteensä</b>	<b>23 520</b>	<b>31 566</b>

Siirtosaamisten olennaiset erät koostuvat myyntitulojen jaksotuksista sekä työnantajavakuutus- ja ennakkomaksueristä.

Myyntisaamiset kirjataan transaktiohintaan. Myyntisaamisten ja muiden saamisten kirjanpitoarvo vastaa niiden käypää arvoa. Tiedot myyntisaamisten ja muiden saamisten arvonalentumisesta ja niihin liittyvästä luottoriskistä on kuvattu liitetiedossa 26.

## 21. Rahavarat

Sekä taseessa että rahavirtalaskelmassa rahavarat muodostuvat käteisestä rahasta ja pankkitileistä. Käytössä olevat luottolimitit esitetään lyhytaikaisina velkoina. Limiittejä käytetään tärkeänä osana yhtiön likviditeetin hallintaa. Maksuvalmiusriski ja sen hallinta on kuvattu liitetiedossa 26.

## 22. Oma pääoma

Tuhatta euroa, jollei toisin mainittu	Osakkeet 1 000 kpl	Osakepääoma	Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	Kertyneet voittovarot	Yhteensä	Määräys vallattomien omistajien osuus	Oma pääoma yhteensä
31.12.2024	25 047	80	107 876	-2 286	105 670	2 968	108 638
31.12.2023	25 047	80	107 876	-1 819	106 137	3 774	109 911

### Osakepääoma

Eezy Oyj:llä on yksi osakesarja ja kaikilla osakkeilla on yhtäläinen oikeus osinkoon. Yksi osake antaa yhden äänen yhtiökokouksessa. Eezy Oyj:n osake on noteerattu Nasdaq Helsingin pörssilistalla.

Kpl	2024	2023
1.1.	25 046 815	25 046 815
<b>31.12.</b>	<b>25 046 815</b>	<b>25 046 815</b>

### Omat osakkeet

Yhtiöllä ei ole hallussa omia osakkeita.

### Osingot

Varsinainen yhtiökokous päätti 9.4.2024, että vuodelta 2023 ei jaeta osinkoa.

Hallitus ehdottaa yhtiökokoukselle, että vuodelta 2024 ei jaeta osinkoa (0,00 euroa).

### Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto

Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto sisältää muut oman pääoman luonteiset sijoitukset ja osakkeiden merkintähinnan siltä osin, kun sitä ei nimenomaisen päätöksen mukaan merkitä osakepääomaan. Sijoitetun vapaan oman pääoman rahaston muutokset esitetään Laskelmassa konsernin oman pääoman muutoksista.

### Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Osakepääoma muodostuu yksinomaan kantaosakkeista. Uusien osakkeiden tai muiden oman pääoman ehtoisten instrumenttien liikkeeseenlaskusta tai hankinnasta välittömästi aiheutuvat verolla vähennetyt menot kirjataan omaan pääomaan pienentämään liikkeeseen laskusta saatua vastiketta. Jos yhtiö hankkii takaisin omia oman pääoman ehtoisia instrumenttejaan, näiden instrumenttien hankintameno vähennetään omasta pääomasta. Osingonjakovelka konsernin osakkeenomistajille kirjataan kaudelle, jolla yhtiökokous on hyväksynyt osingon.

## 23. Osakekohtainen tulos

	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
Emoyhtiön omistajille kuuluva tilikauden tulos	-306 494	644 993
Ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotettu keskiarvo tilikauden aikana, laimentamaton	25 046 815	25 046 815
<b>Laimentamaton osakekohtainen tulos (euroa)</b>	<b>-0,01</b>	<b>0,03</b>
Henkilöstön kannustinjärjestelmään liittyvien osakkeiden vaikutus	178 421	230 559
Ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotettu keskiarvo tilikauden aikana, laimennusvaikutuksella oikaistu	25 225 236	25 277 374
<b>Laimennusvaikutuksella oikaistu osakekohtainen tulos (euroa)</b>	<b>-0,01</b>	<b>0,03</b>

Vuonna 2024 laimentavien osakkeiden määrä oli 178 421 (230 559).

## Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Laimentamaton osakekohtainen tulos lasketaan jakamalla emoyhtiön osakkeenomistajille kuuluva tilikauden tulos tilikauden aikana ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotetulla keskiarvolla.

Laimennusvaikutuksella oikaistua osakekohtaista tulosta laskettaessa huomioidaan henkilöstölle myönnettyjen optioiden ja osakkeiden laimentava vaikutus. Järjestelyn ehdot esitetään liitetiedossa 7.

## 24. Lainat

Lainojen muutokset jaettuna rahavirtojen aiheuttamiin ja muihin muutoksiin on esitetty seuraavassa taulukossa:

Tuhatta euroa	Rahoituslaitoslainat	Vuokrasopimusvelat	Yhteensä
<b>1.1.2023</b>	<b>52 062</b>	<b>5 159</b>	<b>57 221</b>
Lainojen takaisinmaksut	-1 337	-2 603	-3 939
Uudet vuokrasopimukset	-	5 119	5 119
Uudelleenarvostuksesta johtuvat muutokset	-	-60	-60
Muut muutokset	-50	2	-48
<b>31.12.2023</b>	<b>50 675</b>	<b>7 618</b>	<b>58 293</b>
Lainojen takaisinmaksut	-2 106	-2 483	-4 590
Uudet vuokrasopimukset	-	548	548
Uudelleenarvostuksesta johtuvat muutokset	-	20	20
Muut muutokset	20	-30	-10
<b>31.12.2024</b>	<b>48 588</b>	<b>5 673</b>	<b>54 261</b>

Eezyn rahoitusjärjestelyjen laina-ajat ovat 1-5 vuotta, pääosa lainoista erääntyy vuonna 2028.

Konsernin lainoihin liittyy rahoitussopimuksissa määritellyjä kovenanttiehtoja, jotka raportoidaan lainanantajille vähintään puolivuositain. Lainojen kovenanttiehtoja tarkennettiin maaliskuussa 2024. Kovenanttiehdot ovat nettovelkaantumisaste, korollisten nettovelkojen ja oikaistun käyttökatteen suhde sekä vuoden 2024 alusta alkaen vähimmäiskassavarat. Jos konserni rikkoo lainakovenanttiehtoja, velkoja voi vaatia lainojen nopeutettua takaisinmaksua. Nettovelkaantumisaste oli 31.12.2024 0,49 (0,53) ja kovenanttiraja oli 1,0 (1,0). Yhtiö täytti nettovelkaantumisasteen kovenanttiehdon tarkastelukautena ja arvioi täyttävänsä ehdon seuraavan 12 kuukauden aikana. Vähimmäiskassavarat olivat 31.12.2024 11,6 miljoonaa euroa ja kovenanttiraja oli 5,0. Yhtiö täytti vähimmäiskassavarat kovenanttiehdon tarkastelukautena ja arvioi täyttävänsä ehdon seuraavan 12 kuukauden aikana. Korollisten nettovelkojen ja oikaistun käyttökatteen suhde oli 31.12.2024 4,2 (3,6) ja kovenanttiraja oli 4,0 (3,9). Yhtiön rahoittajat ovat antaneet kirjallisen luvan kovenanttiehdoista poikkeamiseen tilinpäätöksen 31.12.2024 tilanteessa ennen tilikauden päättymistä. Yhtiö arvioi, ettei täytä korollisten nettovelkojen ja oikaistun käyttökatteen seuraavan 12 kuukauden aikana. Yhtiö on neuvotellut rahoitussopimuksen mukaisista kovenanttiehdoista rahoittajien kanssa. Yhtiö neuvottelee rahoittajien kanssa yhtiön rahoitusaseman vakauttamisesta kasvun tueksi. Yhtiön johto arvioi, että neuvottelut johtavat tulokseen kevään 2025 aikana.

Konsernin lainat ovat euromääräisiä, vaihtuvakorkoisia ja sidottu Euribor-korkoon. Lainojen uudelleenhinnoittelu tapahtuu 3-6 kuukauden välein. Konsernin lainojen marginaalit vaihtelevat 2,45 % ja 3,30 % välillä. Myös korkotasoon liittyy kovenanttiehtoja. Marginaali voi muuttua 1,70 % - 3,30 % välillä riippuen nettovelkaan ja käyttökatteeseen liittyvän kovenantin tasosta.

Lainojen kirjanpitoarvo vastaa esitettävänä kausina niiden käypää arvoa, koska lainojen kuponkikorot ovat olleet markkinakorkojen tasolla, jolloin tulevien rahavirtojen diskonttauksen vaikutus arvostuspäivän markkinakorkoa käyttäen ei ole olennainen.

Lainojen maturiteetit ja lisätietoja korkoriskin ja maksuvalmiusriskin hallinnasta esitetään liitetiedossa 26.

## Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Lainat kirjataan alun perin käypään arvoon, josta vähennetään transaktiomenot. Alkuperäisen kirjaamisen jälkeen ne arvostetaan jaksotettuun hankintamenuon efektiivisen koron menetelmää käyttäen. Lainat luokitellaan lyhytaikaisiksi, jos yhtiöllä on aikomus maksaa laina takaisin seuraavan 12 kuukauden aikana tilinpäätöspäivästä, tai jos yhtiöllä ei ole oikeutta siirtää maksua vähintään 12 kuukauden päähän tilinpäätöspäivästä.

Lainojen hankinnasta aiheutuneet transaktiomenot jaksotetaan korkokuluksi efektiivisen koron menetelmää käyttäen.



## 25. Ostovelat ja muut velat

Tuhatta euroa	31.12.2024	31.12.2023
<b>Pitkäaikaiset velat</b>		
Lisäkauppahintavelat	78	20
Osakeperusteiset maksut	-	3
<b>Pitkäaikaiset velat yhteensä</b>	<b>78</b>	<b>23</b>
<b>Lyhytaikaiset velat</b>		
Ostovelat	7 130	8 058
Lisäkauppahintavelat	28	958
Arvonlisäverovelka	6 231	7 202
Henkilöstöön liittyvät velat	2 789	3 394
Muut velat	208	250
Henkilöstöön liittyvät siirtovelat	10 772	13 239
Muut siirtovelat	1 125	1 080
<b>Lyhytaikaiset velat yhteensä</b>	<b>28 284</b>	<b>34 181</b>
<b>Ostovelat ja muut velat yhteensä</b>	<b>28 362</b>	<b>34 204</b>

### Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Ostovelkojen ja muiden velkojen käyvät arvot vastaavat niiden kirjanpitoarvoa. Ne arvostetaan hankintamenoon tai jaksotettuun hankintameno lukuun ottamatta lisäkauppahintavelkaa, joka arvostetaan käypään arvoon tulosvaikutteisesti rahoitustuottoihin tai -kuluihin. Käypä arvo perustuu johdon arvioon toteutuvasta lisäkauppahinnasta, ja se on luokiteltu käyvän arvon hierarkian tasolle 3.

## 26. Rahoitusriskien hallinta

Konsernin riskienhallinnan periaatteisiin ei ole tehty merkittäviä muutoksia raportointikaudella. Eezy ja sen operatiiviset toiminnot altistuvat toiminnassaan joillekin rahoitusriskeille. Rahoitusriskien hallinta on osa konsernin riskienhallintaprosessia, joka on integroitu osaksi strategia- ja toiminnansuunnitteluprosesseja sekä jokapäiväistä johtamista. Eezyn toimitusjohtaja vastaa riskienhallinnan periaatteiden laatimisesta sekä periaatteiden systemaattisesta ja asianmukaisesta toteutuksesta. Konsernitason riskien tunnistamisesta vastaa Eezyn johtoryhmä. Riskienhallinnasta raportoidaan Eezyn hallitukselle ja hallitus vahvistaa yhtiön riskienhallintaperiaatteet.

Eezyn merkittävimpiä rahoitusriskejä ovat luottoriski ja maksuvalmiusriski. Konsernin rahoitustoiminto seuraa päivittäistä maksuvalmiutta ja talousjohtaja vastaa pitkän aikavälin maksuvalmiudesta sekä kovenanttien seuraamisesta.

### Maksuvalmiusriski

Maksuvalmiusriski liittyy Eezyn rahoituksen riittävyyden ja jatkuvuuden ylläpitämiseen. Eezy pyrkii jatkuvasti arvioimaan ja seuraamaan liiketoiminnan vaatiman rahoituksen määrää muun muassa analysoimalla kuukausittain myynnin kehitystä ja investointitarpeita, jotta konsernilla olisi tarpeeksi likvidejä varoja toiminnan rahoittamiseksi ja erääntyvien lainojen takaisinmaksuun. Talousjohtaja analysoi mahdollisen lisärahoituksen tarpeen.

Konsernin rahoituksen saatavuus ja joustavuus pyritään takaamaan riittävien luottolimittireservien, lainojen tasapainoisen maturiteettijakauman ja riittävän pitkien laina-aikojen avulla sekä käyttämällä tarpeen mukaan useampia rahoituslaitoksia ja rahoitusmuotoja. Konsernin rahoituksen toiminnassa määritellään maksuvalmiusvarannon optimikoko käteiselle.

Rahavarat olivat tilikauden lopussa yhteensä 1 619 (1 270) tuhatta euroa, minkä lisäksi konsernilla oli käytettävissään nostamattomia vahvistettuja tililimiittejä yhteensä 10 000 (10 000) tuhatta euroa.

Konsernilla on pitkäaikainen seniorilaina rahoituslaitosten kanssa ja rahoitussopimukset sisältävät kovenanttiehtoja, joiden rikkominen voi johtaa siihen, että velkojille syntyy oikeus vaatia lainojen nopeutettua tai välitöntä takaisinmaksua. Konsernilla oli 31.12.2024 pitkäaikaista lainaa rahoituslaitoksilta 44 988 (48 568) tuhatta euroa ja lyhytaikaista lainaa 3 600 (2 106) tuhatta euroa. Lainojen ehdot ja niiden kovenantit on kerrottu liitetiedossa 24.

Seuraavissa taulukoissa esitetään konsernin rahoitusvelkojen sopimusperusteinen maturiteettianalyysi. Luvut ovat diskonttaamattomia sisältäen koronmaksut ja takaisinmaksut.

Tuhatta euroa	0-6 kk	7-12 kk	1-3 vuotta	4-5 vuotta	Sopimukseen perustuvat rahavirrat yhteensä	Kirjanpitoarvo
<b>31.12.2024</b>						
Lainat	3 195	3 127	11 903	40 197	58 423	48 588
Vuokrasopimusvelat	1 301	1 183	2 955	299	5 737	5 673
Ostovelat	7 130	-	-	-	7 130	7 130
Lisäkauppahintavelat	28	-	78	-	106	106
<b>Yhteensä</b>	<b>11 654</b>	<b>4 310</b>	<b>14 936</b>	<b>40 496</b>	<b>71 396</b>	<b>61 497</b>

Tuhatta euroa	0-6 kk	7-12 kk	1-3 vuotta	4-5 vuotta	Sopimukseen perustuvat rahavirrat yhteensä	Kirjanpitoarvo
<b>31.12.2023</b>						
Lainat	1 940	2 508	12 725	46 417	63 590	50 675
Vuokrasopimusvelat	1 372	1 320	4 056	1 503	8 251	7 618
Ostovelat	8 058	-	-	-	8 058	8 058
Lisäkauppahintavelat	958	-	20	-	978	978
<b>Yhteensä</b>	<b>12 328</b>	<b>3 828</b>	<b>16 800</b>	<b>47 920</b>	<b>80 876</b>	<b>67 329</b>

### Luottoriski

Luottoriskiä liittyy myyntisaamisiin ja muihin saamisiin. Myös lainasaamisiin ja rahavaroihin liittyy luottoriskiä, mutta konserni on analysoinut sen olevan epäolennainen.

Konsernin toimintatapa määrittelee asiakkaiden vastapuolten luottokelpoisuusvaatimukset. Luottoriskin hallinta ja luotonvalvonta on keskitetty konsernin talousjohdolle.

Tiettyjen suurten asiakkuuksien saamiset muodostavat konsernille luottoriskikeskittymiä. Saamisiin liittyviä riskejä pyritään minimoimaan saatavien maksuajoilla, myyntisaamisten asiakaskohtaisella seurannalla, tehokkailla perintätoimilla ja asiakkaiden luottokelpoisuusvaatimusten tarkistamisella sekä osittain myös erilaisilla laskusaatava- ja vakuusjärjestelyillä.

Tilikauden aikana on kirjattu tulosvaikutteisia luottotappioita saamisista 156 (493) tuhatta euroa ja luottotappioiden palautuksia 203 (304) tuhatta euroa.

### Myyntisaamiset

Henkilöstövuokrausliiketoiminta perustuu laskutusmyyntiin. Siihen liittyy sen liiketoiminnan luonteeseen ja toimialalle tavanomainen luottotappioriski. Historiallisesti myyntisaamisista kirjatut toteutuneet luottotappiot ovat tyypillisesti olleet pieniä.

Konserni soveltaa odotettavissa olevien luottotappioiden kirjaamiseen yksinkertaistettua menettelyä, jonka mukaan kaikista myyntisaamista kirjataan koko voimassaoloajalta odotettavissa olevat luottotappiot.

Odotettavissa olevien luottotappioiden määrittämistä varten myyntisaamiset on ryhmitelty yhteisten luottoriskiominaisuuksien ja maksun viivästymisen perusteella. Konserni tarkastelee jatkuvasti luottotappioiden kehitystä ja muuttaa mallejaan tarvittaessa huomioiden vallitsevat olosuhteet ja tulevaisuuteen suuntautuvan tiedon.

Alla on esitetty luottotappioita koskevan vähennyserän muutokset esitettävänä kausina, myyntisaamisten ikäjakauma sekä kustakin ikäjakauman ryhmästä kirjatut arvonalentumiset ja käytetyt prosentit:

Tuhatta euroa	Erääntymättömät	1-30 pv erääntyneet	31-60 pv erääntyneet	61-90 pv erääntyneet	91-180 pv erääntyneet	Yli 180 pv erääntyneet	Yhteensä
<b>31.12.2024</b>							
Odotettavissa oleva luottotappioaste, %	0,2 %	0,8 %	1,5 %	2,0 %	10,0 %	26,0 %	
Myyntisaamisten kirjanpitoarvo	15 865	2 125	138	42	144	586	18 900
<b>Luottotappiovaraus</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>152</b>	<b>218</b>

Tuhatta euroa	Erääntymättömät	1-30 pv erääntyneet	31-60 pv erääntyneet	61-90 pv erääntyneet	91-180 pv erääntyneet	Yli 180 pv erääntyneet	Yhteensä
<b>31.12.2023</b>							
Odotettavissa oleva luottotappioaste, %	0,2 %	0,8 %	1,5 %	2,0 %	10,0 %	26,0 %	
Myyntisaamisten kirjanpitoarvo	22 861	2 164	54	85	146	832	26 142
<b>Luottotappiovaraus</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>216</b>	<b>297</b>

Tuhatta euroa		2024	2023
<b>1.1.</b>		<b>297</b>	<b>674</b>
Varauksen muutos		-125	-372
Luottotappioksi kirjattu määrä		-156	-310
Palautuneet luottotappiot		203	304
<b>31.12.</b>		<b>218</b>	<b>297</b>

Myyntisaamiset kirjataan pois taseesta lopullisina luottotappioina silloin, kun niistä ei voida kohtuudella odottaa saatavan maksua. Viitteitä siitä, ettei maksua voida kohtuudella odottaa, ovat muun muassa velallisen kyvyttömyys tehdä konsernin kanssa maksusuunnitelmaa ja sopimukseen perustuvien maksujen viivästyminen yli 360 päivällä.

Myyntisaamisista johtuvat arvonalentumistappiot esitetään liikevoittoon sisältyvinä nettomääräisinä arvonalentumistappioina. Jos lopullisiksi luottotappioiksi kirjatusta eristä saadaan myöhemmin maksu, se kirjataan hyvitykseksi samalle tuloslaskelmariville.

### Pääoman hallinta

Eezyn johto seuraa osana pääoman hallintaa konsernitaseen mukaisia lainoja sekä omaa pääomaa. Konsernin pääoman hallinnan (oman pääoman suhde vieraaseen pääomaan) pyrkimyksenä on optimaalisen pääomarakenteen avulla tukea liiketoimintaa varmistamalla normaalit toimintaedellytykset ja kasvattaa omistaja-arvoa pitkällä aikavälillä. Pääoman hallintaa ajaa myös omistajien pyrkimys pitää rahoitusrakenne yksinkertaisena. Pääoma turvataan pääasiallisesti pitkäaikaisella velkarahoituksella.

Pääomarakenteeseen vaikutetaan pääasiassa osingonjaon ja osakeantien kautta. Konserni voi myös päättää omaisuuserien myyneistä velkojen vähentämiseksi. Konsernin pääomarakenteen kehitystä seurataan vertaamalla nettovelkaa oikaistuun käyttökatteeseen, mikä raportoidaan säännöllisesti konsernin johdolle. Nettovelka lasketaan vähentämällä rahavarat pitkä- ja lyhytaikaisista rahoituslaitoslainoista, pitkäaikaisista muista veloista, vuokrasopimusveloista, lyhytaikaisista yrityskauppa- ja rahoitusveloista. Oikaistu käyttökate lasketaan lisäämällä liikevoittoon poistot ja arvonalentumiset sekä vertailukelpoisuuteen vaikuttavat erät, kuten yrityshankintoihin ja liiketoimintojen lopettamiseen, rakenteellisiin uudelleenjärjestelyihin ja merkittäviin irtisanomiskustannuksiin liittyvät erät.

### Korkoriski

Korkoriski kuvaa riskiä siitä, että rahoitusinstrumentin käypä arvo tai vastaiset rahavirrat vaihtelevat markkinakorkojen muutoksista johtuen. Konsernin lainat ovat vaihtuvakorkoisia lainoja ja sidottu Euribor-korkoon. Vaihtuvakorkoiset lainat altistavat yhtiön rahavirran korkoriskille. Lainojen korkotasosta kerrotaan liitetiedossa 24.

### Korkoriskin herkkyyksianalyysi

Tilinpäätöstilanteessa 31.12.2024 vaihtuvakorkoisten velkojen vaikutus tulokseen ennen veroja olisi ollut +/- 340 (335) tuhatta euroa, jos korkotasoksi olisi noussut tai laskenut 1 %-yksikön.

## 27. Konsernirakenne

Alla olevassa taulukossa on esitetty konserniin kuuluvat tytäryritykset 31.12.2024:

Tytäryritys	Kotipaikka	Konsernin omistusosuus, %
Eezy VMP Oy	Helsinki	100 %
Eezy Bework Oy	Helsinki	100 %
Castanea Oy	Helsinki	100 %
Eezy Conrator Oy	Helsinki	100 %
Eezy Sonire Oy	Helsinki	100 %
Eezy Staffservice Oy	Helsinki	100 %
Workcontrol Oy	Helsinki	100 %
Eezy Kevytyrittäjät Oy	Helsinki	100 %
Eezy Personnel Oy	Tampere	100 %
Eezy Palvelut Etelä Oy	Helsinki	100 %
Eezy Palvelut Itä Oy	Helsinki	100 %
Eezy Palvelut Länsi Oy	Helsinki	100 %
Eezy Kauppa Etelä-Suomi Oy	Helsinki	100 %
Eezy Kauppa Helsinki Oy	Helsinki	100 %
Eezy Kauppa Suomi Oy	Helsinki	100 %
Eezy Kauppa Pirkanmaa Oy	Helsinki	100 %
Eezy Kauppa Uusimaa Oy	Helsinki	100 %
Eezy Kauppa Länsi Oy	Helsinki	100 %
Eezy Flow Oy	Helsinki	73,06 %
Eezy Signi Oy	Helsinki	100 %
Eezy Leidenschaft Oy	Helsinki	100 %
Eezy Henkilöstöpalvelut Oy	Tampere	100 %
Eezy Job Services Oy	Tampere	100 %
Doctors by Eezy Oy	Tampere	100 %
Eezy Office Oy	Tampere	100 %
Eezy Events Oy	Tampere	100 %
Eezy Services Itä Oy	Kuopio	100 %
Eezy Industries Pohjanmaa Oy	Kuortane	100 %
Eezy Industries Pirkanmaa Oy	Tampere	100 %
Eezy Pohjanmaa Oy	Kuortane	100 %
Eezy Palvelut Uusimaa Oy	Tampere	100 %
Eezy Services Etelä Oy	Tampere	100 %
Eezy Palvelut Pirkanmaa Oy	Tampere	100 %
Eezy Jobs Etelä Oy	Tampere	100 %
Eezy Industries Etelä Oy	Espoo	100 %
Eezy Industries Itä Oy	Jyväskylä	100 %
Eezy Services Pohjanmaa Oy	Tampere	100 %
Eezy Jobs Pohjanmaa Oy	Tampere	100 %
Eezy Jobs Pirkanmaa Oy	Tampere	100 %
Eezy Jobs Länsi Oy	Tampere	100 %
Eezy Import Oy	Tampere	85,00 %
Eezy Staffing Oy	Tampere	100 %
Eezy Industries Länsi-Suomi Oy	Tampere	100 %
Eezy United Oy	Helsinki	100 %
Eezy Valmennuskeskus Oy	Helsinki	100 %
Eezy Farenta Oy	Helsinki	100 %

Konsernitilinpäätös sisältää emoyhtiö Eezy Oy:n ja kaikki tytäryhtiöt, jotka ovat konsernin emoyhtiön määräysvallan alaisia. Konsernirakenteeseen vaikuttaneita yrityshankintoja on kuvattu liitetiedossa 14.

## Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Tytäryritykset ovat yrityksiä, joissa konsernilla on määräysvalta. Määräysvalta syntyy, kun konserni olemalla osallisena yhteisössä altistuu yhteisön muuttuvalle tuotolle tai on oikeutettu sen muuttuvaan tuottoon ja se pystyy vaikuttamaan tähän tuottoon käyttämällä yhteisöä koskevaa valtaansa. Tytäryritykset yhdistellään konsernitilinpäätökseen siitä päivästä alkaen, jolloin määräysvalta siirtyy konsernille ja luovutetut tytäryritykset siihen saakka, jolloin määräysvalta lakkaa.

Konsernin keskinäinen osakeomistus on eliminoitu hankintamenetelmällä. Määrä, jolla hankintameno ylittää konsernin osuuden hankitun yksilöitävissä olevan nettovarallisuuden käyvistä arvosta, kirjataan liikearvoksi. Jos hankintameno on pienempi kuin hankitun tytäryrityksen nettovarallisuus, erotus merkitään suoraan tuloslaskelmaan tuloksi.

Hankintaan liittyvät menot, lukuun ottamatta vieraan tai oman pääomanehtoisten arvopapereiden liikkeeseen laskusta aiheutuvia menoja, on kirjattu kuluksi. Mahdollinen ehdollinen lisäkauppahinta on arvostettu käypään arvoon hankintahetkellä ja se on luokiteltu joko velaksi tai omaksi pääomaksi. Velaksi luokiteltu lisäkauppahinta arvostetaan käypään arvoon jokaisena tilinpäätöspäivänä ja tästä syntyvä voitto tai tappio kirjataan tulosvaikutteisesti. Omaksi pääomaksi luokiteltua lisäkauppahintaa ei arvosteta uudelleen. Mahdollinen määräysvallattomien omistajien osuus hankinnan kohteessa arvostetaan joko käypään arvoon tai määrään, joka vastaa määräysvallattomien omistajien osuuden suhteellista osuutta hankinnan kohteen yksilöitävissä olevasta nettovarallisuudesta. Arvostamisperiaate määritetään erikseen kullekin yritysryhmälle.

Konsernin sisäiset liiketapahtumat, saamiset ja velat sekä realisoitumattomat voitot eliminoidaan konsernitilinpäätöstä laadittaessa. Realisoitumattomia tappioita ei eliminoida siinä tapauksessa, että tappio johtuu arvonalentumisesta. Tytäryritysten tilinpäätösten laatimisperiaatteet on tarvittaessa muutettu vastaamaan konsernin laatimisperiaatteita.

Tilikauden tuloksen ja laajan tuloksen jakautuminen emoyhtiön omistajille ja määräysvallattomille omistajille esitetään laajassa tuloslaskelmassa. Laaja tulos kohdistetaan määräysvallattomille omistajille, vaikka tämä johtaisi siihen, että määräysvallattomien omistajien osuudesta tulisi negatiivinen. Määräysvallattomille omistajille kuuluva osuus omasta pääomasta esitetään omana eränään taseessa oman pääoman osana. Emoyrityksellä tytäryrityksessä olevan omistuosuuden muutokset, jotka eivät johda määräysvallan menettämiseen, käsitellään omaa pääomaa koskevinä liiketoimina. Vaiheittain toteutuvan hankinnan yhteydessä aiempi omistuosuus arvostetaan käypään arvoon ja tästä syntyvä voitto tai tappio kirjataan tulosvaikutteisesti. Konsernin menettäessä määräysvallan tytäryrityksessä, arvostetaan jäljelle jäävä osuus määräysvallan menettämispäivän käypään arvoon ja tästä syntyvä erotus kirjataan tulosvaikutteisesti.

## 28. Määräysvallattomien omistajien osuudet

Yritys, josta vähemmistöosuus hankittu	Hankinta-päivä	Hankittu osuus	Uusi omistus-osuus	Kauppahinta (tuhatta euroa)	Vähemmistö-osuuden muutos (tuhatta euroa)	Voittovarojen muutos (tuhatta euroa)
<b>2024</b>						
Eezy Henkilöstöpalvelut Oy						
Doctors by Eezy Oy	10.5.2024	5 %	85,75 %	102	-40	-62
Doctors by Eezy Oy	13.6.2024	14,25 %	100 %	291	-113	-177
Eezy Import Oy	5.7.2024	5 %	85,00 %	140	-165	24
Eezy VMP Oy						
Eezy Flow Oy	6.9.2024	2,96 %	73,06 %	102	-149	47
<b>2023</b>						
Eezy United Oy						
Eezy United Jyväskylä Oy	20.3.2023	10 %	100 %	1	5	-6
Eezy United Tampere Oy	20.3.2023	10 %	100 %	1	-11	10
Eezy Henkilöstöpalvelut Oy						
Eezy United Oy	28.4.2023	30 %	100 %	213	-23	-190
Eezy Henkilöstöpalvelut Oy						
Eezy Shine Oy	3.5.2023	33 %	100 %	0	12	-12

## 29. Sijoitukset osakkuusyhtiöihin

Tuhatta euroa	2024	2023
<b>Hankintameno 1.1.</b>	-	<b>252</b>
Arvonalennukset	-	-100
Yritysmyynnit	-	-150
Osuus osakkuusyhtiöiden tuloksesta	-	-2
<b>Hankintameno 31.12.</b>	-	-

Toukokuussa 2023 Eezy myi osuutensa VeggArt's Oy:stä. Kaupalla ei ollut 0,1 milj. euron myyntitappion ja maaliskuussa 2023 kirjaton 0,1 milj. euron osakkuusyhtiöosakkeiden arvonalentumisen lisäksi merkittävää vaikutusta konsernin tulokseen tilikaudella 2023.

## 30. Ehdolliset velat sekä sitoumukset

Konsernissa on käytössä konsernitilijärjestelmä, jonka päätilin haltija on Eezy Oyj ja johon kuuluvat kaikki tytäryhtiöt. Nykyiset ja mahdollisesti syntyvät konsernitilisaamiset ovat yleisvakuutena konsernitiliosopimukseen liitettyjen konsernitilien pankille olevista velkasaldoista.

Tuhatta euroa	31.12.2024	31.12.2023
<b>Taseeseen sisältyvät velat, joista annettu vakuuksia</b>		
Lainat rahoituslaitoksilta, pitkäaikaiset	44 988	48 568
Lainat rahoituslaitoksilta, lyhytaikaiset	3 600	2 106
<b>Yhteensä</b>	<b>48 588</b>	<b>50 675</b>

Tuhatta euroa	31.12.2024	31.12.2023
<b>Omasta puolesta annetut kiinnitykset</b>		
Yrityskiinnitykset	100 000	100 000
<b>Yhteensä</b>	<b>100 000</b>	<b>100 000</b>

Eezy VMP Oy:n, Eezy Henkilöstöpalvelut Oy:n, Eezy Valmennuskeskus Oy:n ja Eezy Farenta Oy:n osakkeet on pantattu tilinpäätöshetkellä voimassa olevien rahoitusyhtiölainojen vakuudeksi.

Hankittuja liiketoimintoja on kuvattu liitetiedossa 14.

### Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Ehdollinen velka on aikaisempien tapahtumien seurauksena syntynyt mahdollinen velvoite, jonka olemassaolo varmistuu vasta konsernin määräysvallan ulkopuolella olevan epävarman tapahtuman realisoituessa. Ehdolliseksi velaksi katsotaan myös sellainen olemassa oleva velvoite, joka ei todennäköisesti edellytä maksuvelvoitteen täyttämistä, tai jonka suuruutta ei voida luotettavasti määritellä. Ehdollinen velka esitetään tilinpäätöksen liitetietona.

## 31. Uudet standardit

### Soveltettavat uudet ja muutetut standardit ja tulkinnat 31.12.2024

Konserni on soveltanut 1.1.2024 alkaen uusia ja muutettuja standardeja ja tulkintoja. Näillä ei ole ollut merkittävää vaikutusta vuoden 2024 konsernitilinpäätökseen.

*Velkojen luokittelu lyhyt- tai pitkäaikaisiksi - Muutokset IAS 1:een Tilinpäätöksen esittäminen (sovellettava 1.1.2024 tai sen jälkeen alkavilla tilikausilla)*

Muutosten tavoitteena on yhdenmukaistaa soveltamiskäytäntöä sekä selventää vaatimuksia velkojen luokittelemisesta lyhyt- tai pitkäaikaisiksi. Muutokset täsmentävät, että sellaiset kovenanttiehdot, joiden on täytyttävä raportointikauden päättymispäivän jälkeen, eivät vaikuta velan luokitteluun lyhyt- tai pitkäaikaiseksi raportointikauden päättymispäivänä. Tällaisista kovenanteista on esitettävä tietoja tilinpäätöksen liitetiedoissa. Muutoksilla selvennetään myös, että yhtiön omien oman pääoman ehtoisten instrumenttien siirto katsotaan velan suorittamiseksi. Jos velkaan liittyy vaihto-oikeus, tämä saattaa vaikuttaa velan luokittelamiseen lyhyt- tai pitkäaikaiseksi, ellei näitä vaihto-oikeuksia ole kirjattu IAS 32:n mukaisesti omaan pääomaan.

## Tulevilla tilikausilla sovellettavat uudet ja muutetut standardit

Konserni arvioi, että julkaistuilla alla luetelluilla tulevilla tilikausilla sovellettavilla uusilla tai muutetuilla standardeilla ei tule olemaan merkittäviä vaikutuksia konsernitilinpäätökseen.

*IFRS 18 Presentation and Disclosure in Financial Statements\** (sovellettava 1.1.2027 tai sen jälkeen alkavilla tilikausilla, aikaisempi soveltaminen on sallittua)

IFRS 18 korvaa IAS 1 Tilinpäätöksen esittäminen -standardin. IFRS 18:n keskeisimmät uudet vaatimukset ovat seuraavat:

- Tuloslaskelmassa tuotot ja kulut on luokiteltava kolmeen uuteen määriteltyyn ryhmään, eli liiketoiminnan, investointien ja rahoituksen ryhmiin, sekä esitettävä kaksi uutta välisummaa: "Liikevoitto tai -tappio" sekä "Voitto tai tappio ennen rahoitusta ja tuloveroja".
- Johdon määrittelemistä tuloksellisuutta kuvaavista tunnusluvuista on esitettävä liitetietoja tilinpäätöksessä. Nämä tunnusluvut ovat tuottojen ja kulujen välisummaa, joita käytetään julkisessa viestinnässä johdon näkemyksen esittämiseen yhtiön taloudellisesta tuloksesta.
- Tietojen esittäminen tilinpäätöksessä perustuen informaation yhdistelyä ja erittelyä koskeviin tarkennettuihin yleisiin vaatimuksiin. Lisäksi yhtiöiltä, jotka erittelevät kulut tuloslaskelmassa toimintoittain, edellytetään tiettyjen kulujen erittelyjen esittämistä liitetiedoissa.

\* = Kyseistä säännöstä ei ole hyväksytty sovellettavaksi EU:ssa 31.12.2024 mennessä.

## 32. Tilinpäätöspäivän jälkeiset tapahtumat

Eezy on uudistanut johtoryhmän vastuita 1.1.2025 alkaen vauhdittamaan strategian toteutumista.

Markus Jussila on nimitetty kaupalliseksi johtajaksi vastaamaan konsernin tasolla myynnistä ja asiakkuuksista.

Päivi Salo on nimitetty johtajaksi vastaamaan henkilöstöpalveluiden palvelutuotannosta sekä konsernitason digitaalisesta kehityksestä.

Mia Lindström jatkaa strategisten kasvuliiketoimintojen liiketoimintajohtajana vastaten myös Eezy Personnelista, Eezy Valmennuskeskuksesta sekä Eezy Kevytyrittäjät -palvelusta.

# Emoyhtiön tilinpäätös

1.1.2024 – 31.12.2024





# Emoyhtiön tuloslaskelma (FAS)

Euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
<b>Liikevaihto</b>	<b>8 921 022,03</b>	<b>9 225 974,84</b>
Liiketoiminnan muut tuotot	316 803,67	277 393,41
Materiaalit ja palvelut	-292,85	-4 573,20
Henkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot	-3 339 032,84	-3 111 646,79
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	-543 005,77	-481 330,27
Muut henkilösivukulut	-100 510,53	-118 479,25
Henkilösivukulut	-643 516,30	-599 809,52
Henkilöstökulut	-3 982 549,14	-3 711 456,31
Poistot ja arvonalentumiset		
Suunnitelman mukaiset poistot	-88 120,10	-83 435,23
Arvonalentumiset pysyvien vastaavien hyödykkeistä	-48 684,40	-8 139,29
Poistot ja arvonalentumiset	-136 804,50	-91 574,52
Liiketoiminnan muut kulut	-7 014 821,08	-7 675 359,95
<b>Liikevoitto (-tappio)</b>	<b>-1 896 641,87</b>	<b>-1 979 595,73</b>
Rahoitustuotot ja -kulut		
Muut korko- ja rahoitustuotot		
Muilta	413,61	238,48
Saman konsernin yrityksiltä	1 231 365,52	1 426 395,94
Korkokulut ja muut rahoituskulut		
Muille	-3 010 896,11	-2 521 554,91
Saman konsernin yrityksille	0,00	0,00
Rahoitustuotot ja -kulut	-1 779 116,98	-1 094 920,49
<b>Voitto (tappio) ennen veroja</b>	<b>-3 675 758,85</b>	<b>-3 074 516,22</b>
Tilinpäätössiirrot		
Saadut konserniavustukset	3 970 000,00	4 600 000,00
Tilinpäätössiirrot	3 970 000,00	4 600 000,00
Tuloverot		
Tilikauden ja aikaisempien tilikausien verot	-61 973,45	-307 429,28
Tuloverot	-61 973,45	-307 429,28
<b>Tilikauden voitto (tappio)</b>	<b>232 267,70</b>	<b>1 218 054,50</b>

# Emoyhtiön tase (FAS)

Euroa	31.12.2024	31.12.2023
<b>VASTAAVAA</b>		
<b>Pysyvät vastaavat</b>		
Aineettomat hyödykkeet		
Aineettomat oikeudet	39 545,75	49 473,23
Muut pitkävaikutteiset menot	299 021,30	240 553,83
Aineettomat hyödykkeet	338 567,05	290 027,06
Aineelliset hyödykkeet		
Koneet ja kalusto	7 031,82	48 839,36
Aineelliset hyödykkeet	7 031,82	48 839,36
Sijoitukset		
Osuudet saman konsernin yrityksissä	165 889 427,31	165 406 373,58
Sijoitukset	165 889 427,31	165 406 373,58
<b>Pysyvät vastaavat</b>	<b>166 235 026,18</b>	<b>165 745 240,00</b>
<b>Vaihtuvat vastaavat</b>		
Pitkäaikaiset saamiset		
Saamiset saman konsernin yrityksiltä	5 150 000,00	5 150 000,00
Muut saamiset	19 171,64	19 171,64
Pitkäaikaiset saamiset	5 169 171,64	5 169 171,64
Lyhytaikaiset saamiset		
Saamiset saman konsernin yrityksiltä	20 874 881,34	24 703 738,05
Muut saamiset	225,55	7 656,26
Siirtosaamiset	366 910,35	540 197,61
Lyhytaikaiset saamiset	21 242 017,24	25 251 591,92
Rahat ja pankkisaamiset	1 490 588,69	1 139 811,05
<b>Vaihtuvat vastaavat</b>	<b>27 901 777,57</b>	<b>31 560 574,61</b>
<b>VASTAAVAA</b>	<b>194 136 803,75</b>	<b>197 305 814,61</b>
<b>VASTATTAVAA</b>		
<b>Oma pääoma</b>		
Osakepääoma	80 000,00	80 000,00
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	110 507 409,02	110 507 409,02
Edellisten tilikausien voitto (tappio)	12 620 803,39	11 402 748,89
Tilikauden voitto (tappio)	232 267,70	1 218 054,50
<b>Oma pääoma</b>	<b>123 440 480,11</b>	<b>123 208 212,41</b>
<b>Vieras pääoma</b>		
Pitkäaikainen vieras pääoma		
Lainat rahoituslaitoksilta	45 051 998,00	48 452 664,00
Pitkäaikainen vieras pääoma	45 051 998,00	48 452 664,00
Lyhytaikainen vieras pääoma		
Lainat rahoituslaitoksilta	3 400 666,00	1 880 664,00
Ostovelat	643 081,38	416 291,74
Velat saman konsernin yrityksille	20 359 748,15	22 225 361,67
Muut velat	143 659,35	126 793,93
Siirtovelat	1 097 170,76	995 826,86
Lyhytaikainen vieras pääoma	25 644 325,64	25 644 938,20
<b>Vieras pääoma</b>	<b>70 696 323,64</b>	<b>74 097 602,20</b>
<b>VASTATTAVAA</b>	<b>194 136 803,75</b>	<b>197 305 814,61</b>

# Emoyhtiön rahoituslaskelma (FAS)

Euroa	1.1.–31.12.2024	1.1.–31.12.2023
<b>Liiketoiminnan rahavirta</b>		
Asiakkailta saadut maksut	9 262 002,01	9 962 628,77
Maksut tavaroiden/palvelujen toimittajille sekä henkilöstölle	-11 040 310,02	-11 590 677,09
<b>Liiketoiminnan rahavirta ennen rahoituseriä ja veroja</b>	<b>-1 778 302,01</b>	<b>-1 628 048,32</b>
Maksetut korot	-2 870 194,77	-2 372 406,95
Saadut korot	1 231 779,13	2 397 036,27
Muut rahoituserät	-12 603,19	-104 241,15
Maksetut tuloverot	126 570,72	-860 225,38
<b>Liiketoiminnan rahavirta yhteensä</b>	<b>-3 302 750,12</b>	<b>-2 567 885,53</b>
<b>Investointien rahavirta</b>		
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	-192 556,31	-143 424,02
Aineellisten hyödykkeiden luovutustulot	85 180,00	0,00
Ostetut tytäryhtiöosakkeet	-483 053,73	0,00
<b>Investointien rahavirta yhteensä</b>	<b>-590 430,04</b>	<b>-143 424,02</b>
<b>Rahoituksen rahavirta</b>		
Lyhytaikaisten lainojen takaisinmaksut	-1 880 664,00	-1 111 112,00
Konsernipankkitili	1 524 621,80	-2 530 430,36
Maksetut osingot	0,00	-3 757 022,25
Saadut ja maksetut konserniavustukset	4 600 000,00	4 015 000,00
Lainasaamisten takaisinmaksut	0,00	1 600 000,00
<b>Rahoituksen rahavirta yhteensä</b>	<b>4 243 957,80</b>	<b>-1 783 564,61</b>
<b>Rahavarojen muutos</b>	<b>350 777,64</b>	<b>-4 494 874,16</b>
Rahavarat tilikauden alussa	1 139 811,05	5 634 685,21
<b>Rahavarat tilikauden lopussa</b>	<b>1 490 588,69</b>	<b>1 139 811,05</b>

# Emoyhtiön tilinpäätöksen liitetiedot

## Tilinpäätöksen laatimista koskevat liitetiedot

### Tieto tilinpäätöksen laatimisessa käytetystä säännöstöstä

Tilinpäätöksen laatimisessa on noudatettu kirjanpitolakia (KPL).

### Arvostus- ja jaksotusperiaatteet ja -menetelmät

Yhtiön pysyviin vastaaviin merkityt aineettomat hyödykkeet on arvostettu suunnitelman mukaisin poistoin vähennettyyn hankintamenoonsa. Aineelliset hyödykkeet on arvostettu suunnitelman mukaisilla poistoilla vähennettyyn muuttuvaan hankintamenoonsa.

Vaihtuvien vastaavien saamiin merkityt myynti-, laina- ja muut saamiset on arvostettu nimellisarvoonsa tai sitä alhaisempaan todennäköiseen arvoonsa.

### Jaksotusperiaatteet ja -menetelmät

Yhtiön pysyviin vastaaviin kuuluvien aineettomien ja aineellisten hyödykkeiden hankintameno poistetaan ennalta laaditun suunnitelman mukaisesti. Poistosuunnitelmana toteutetaan EVL maksimipoistoja. Poistoina kirjataan kuluksi hankintameno ja jäännösarvon erotus arvioituna taloudellisena pitoaikana.

Käyttöomaisuushyödyke	Arvioitu pitoaika, vuotta	Poistoprosentti ja poistomenetelmä
Pitkävaikutteiset menot	5-10	10 % tai 20 % tasapoisto
Koneet ja kalusto	n. 8	EVL maksimipoisto
Atk-ohjelmat	5	20 % tasapoisto

### Ulkomaanrahan määräisten erien kurssausperusteet

Ulkomaiset saamiset on muutettu Suomen rahaksi käyttäen tilinpäätöspäivän kurssia.

### Tiedot emoyrityksestä

Eezy Oyj, kotipaikka Helsinki, on Eezy-konsernin emoyhtiö.

Eezy Oyj:n konsernitilinpäätöksestä saa jäljennöksen patentti- ja rekisterihallituksesta.

### Henkilöstöä ja toimielinten jäseniä koskevat liitetiedot

Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä tilikauden aikana:

	2024	2023
Toimihenkilöt	36	36
<b>Yhteensä</b>	<b>36</b>	<b>36</b>

### Tilintarkastajien palkkiot

KPMG Oy Ab

Euroa	2024	2023
Tilintarkastus	224 657,81	196 040,76
Muut asiantuntijapalvelut	2 513,30	33 404,50
Veroneuvonta	15 122,18	15 315,00
Muut palvelut	3 027,38	8 181,40
<b>Yhteensä</b>	<b>245 320,67</b>	<b>252 941,66</b>

# Taseen vastaavia koskevat liitetiedot

## Aineettomat hyödykkeet

Euroa	Aineettomat oikeudet	Muut pitkävaikuttiset menot	Muut aineettomat hyödykkeet	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2024	65 230,66	199 527,29	130 526,61	395 284,56
Lisäykset	0,00	157 865,76	25 134,80	183 000,56
Vähennykset	0,00	-18 680,00	0,00	-18 680,00
<b>Hankintameno 31.12.2024</b>	<b>65 230,66</b>	<b>338 713,05</b>	<b>155 661,41</b>	<b>559 605,12</b>
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2024	-15 757,43	-82 248,59	-7 251,48	-105 257,50
Vähennysten kertyneet poistot	0,00	18 680,00	0,00	18 680,00
Poistot	-9 927,48	-47 024,31	-28 824,38	-85 776,17
Arvonalennukset	0,00	0,00	-48 684,40	-48 684,40
<b>Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2024</b>	<b>-25 684,91</b>	<b>-110 592,90</b>	<b>-84 760,26</b>	<b>-221 038,07</b>
Kirjanpitoarvo 1.1.2024	49 473,23	117 278,70	123 275,13	290 027,06
<b>Kirjanpitoarvo 31.12.2024</b>	<b>39 545,75</b>	<b>228 120,15</b>	<b>70 901,15</b>	<b>338 567,05</b>
Euroa	Aineettomat oikeudet	Muut pitkävaikuttiset menot	Muut aineettomat hyödykkeet	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2023	34 089,75	262 031,30	26 500,00	322 621,05
Lisäykset	37 340,91	0,00	104 026,61	141 367,52
Vähennykset	-6 200,00	-62 504,01	0,00	-68 704,01
<b>Hankintameno 31.12.2023</b>	<b>65 230,66</b>	<b>199 527,29</b>	<b>130 526,61</b>	<b>395 284,56</b>
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2023	-9 649,00	-89 017,78	0,00	-98 666,78
Vähennysten kertyneet poistot	6 200,00	62 504,01	0,00	68 704,01
Poistot	-6 508,43	-53 395,53	-7 251,48	-67 155,44
Arvonalennukset	-5 800,00	-2 339,29	0,00	-8 139,29
<b>Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2023</b>	<b>-15 757,43</b>	<b>-82 248,59</b>	<b>-7 251,48</b>	<b>-105 257,50</b>
Kirjanpitoarvo 1.1.2023	24 440,75	173 013,52	26 500,00	223 954,27
<b>Kirjanpitoarvo 31.12.2023</b>	<b>49 473,23</b>	<b>117 278,70</b>	<b>123 275,13</b>	<b>290 027,06</b>

## Aineelliset hyödykkeet

Euroa	Koneet ja kalusto	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2024	148 994,43	148 994,43
Lisäykset	9 555,75	9 555,75
Vähennykset	-49 019,36	-49 019,36
<b>Hankintameno 31.12.2024</b>	<b>109 530,82</b>	<b>109 530,82</b>
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2024	-100 155,07	-100 155,07
Poistot	-2 343,93	-2343,93
<b>Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2024</b>	<b>-102 499,00</b>	<b>-102 499,00</b>
Kirjanpitoarvo 1.1.2024	48 839,36	48 839,36
<b>Kirjanpitoarvo 31.12.2024</b>	<b>7 031,82</b>	<b>7 031,82</b>

Euroa	Koneet ja kalusto	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2023	148 994,43	148 994,43
<b>Hankintameno 31.12.2023</b>	<b>148 994,43</b>	<b>148 994,43</b>
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2023	-83 875,28	-83 875,28
Poistot	-16 279,79	-16 279,79
<b>Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2023</b>	<b>-100 155,07</b>	<b>-100 155,07</b>
Kirjanpitoarvo 1.1.2023	65 119,15	65 119,15
<b>Kirjanpitoarvo 31.12.2023</b>	<b>48 839,36</b>	<b>48 839,36</b>

## Sijoitukset

Euroa	Osuudet saman konsernin yrityksissä	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2024	165 406 373,58	165 406 373,58
Lisäykset	483 053,73	483 053,73
<b>Hankintameno 31.12.2024</b>	<b>165 889 427,31</b>	<b>165 889 427,31</b>
Kirjanpitoarvo 1.1.2024	165 406 373,58	165 406 373,58
<b>Kirjanpitoarvo 31.12.2024</b>	<b>165 889 427,31</b>	<b>165 889 427,31</b>

Euroa	Osuudet saman konsernin yrityksissä	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2023	165 406 373,58	165 406 373,58
<b>Hankintameno 31.12.2023</b>	<b>165 406 373,58</b>	<b>165 406 373,58</b>
Kirjanpitoarvo 1.1.2023	165 406 373,58	165 406 373,58
<b>Kirjanpitoarvo 31.12.2023</b>	<b>165 406 373,58</b>	<b>165 406 373,58</b>

## Siirtosaamiset

Euroa	31.12.2024	31.12.2023
Muut siirtosaamiset kuluista (muilta)	366 910,35	410 626,89
Versaamiset (tuloverot)	0,00	129 570,72
<b>Siirtosaamiset</b>	<b>366 910,35</b>	<b>540 197,61</b>

# Taseen vastattavia koskevat liitetiedot

## Oman pääoman muutokset

Euroa	2024	2023
<b>SIDOTTU OMA PÄÄOMA</b>		
Osakepääoma 1.1.	80 000,00	80 000,00
<b>Osakepääoma 31.12.</b>	<b>80 000,00</b>	<b>80 000,00</b>
<b>SIDOTTU OMA PÄÄOMA</b>	<b>80 000,00</b>	<b>80 000,00</b>
<b>VAPAA OMA PÄÄOMA</b>		
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto 1.1.	110 507 409,02	110 507 409,02
<b>Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto 31.12.</b>	<b>110 507 409,02</b>	<b>110 507 409,02</b>
Edellisten tilikausien voitto (tappio) 1.1.	12 620 803,39	15 159 771,14
Osingonjako	-	-3 757 022,25
<b>Edellisten tilikausien voitto (tappio) 31.12.</b>	<b>12 620 803,39</b>	<b>11 402 748,89</b>
<b>Tilikauden voitto (tappio)</b>	<b>232 267,70</b>	<b>1 218 054,50</b>
<b>VAPAA OMA PÄÄOMA</b>	<b>123 360 480,11</b>	<b>123 128 212,41</b>
<b>OMA PÄÄOMA</b>	<b>123 440 480,11</b>	<b>123 208 212,41</b>

## Laskelma voitonjakokelpoisista varoista

Euroa	31.12.2024
Edellisten tilikausien voitto (tappio)	12 620 803,39
Tilikauden voitto (tappio)	232 267,70
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	110 507 409,02
<b>Vapaa oma pääoma</b>	<b>123 360 480,11</b>
<b>JAKOKELPOISET VARAT YHTEENSÄ</b>	<b>123 360 480,11</b>

## Osakeyhtiölain tarkoittamat toimintakertomustiedot

Yhtiön osakepääoma:

	2024	2023
Osakkeet	25 046 815	25 046 815

Yhtiöllä on yksi osakesarja, ja kukin osake oikeuttaa yhteen ääneen yhtiökokouksessa. Osakkeisiin ei liity äänestysrajoituksia tai äänileikkureita. Osakkeilla ei ole nimellisarvoa. Kaikki Eezy Oyj:n osakkeet tuottavat yhtäläisen oikeuden osinkoon ja muuhun yhtiön varojenjakoon (sisältäen varojenjaon purkautumistilanteissa).

## Esitys osingonjaosta

Hallitus ehdottaa yhtiökokoukselle, että vuodelta 2024 ei jaeta osinkoa.

## Siirtovelat

Euroa	31.12.2024	31.12.2023
Korkokulut rahalaitoslainoista	373 737,83	245 639,68
Lyhytaikaiset verovelat, tuloverot, koroton	58 973,45	0,00
Jaksotetut henkilöstökulut, koroton	583 185,60	642 475,66
Muut lyhytaikaiset siirtovelat kuluista, koroton	81 273,58	107 711,52
<b>Siirtovelat</b>	<b>1 097 170,76</b>	<b>995 826,86</b>

## Vakuudet ja vastuusitoumukset

Euroa	31.12.2024	31.12.2023
<b>VELAT, JOIDEN VAKUUDEKSI ON ANNETTU KIINNITYKSIÄ JA OSAKKEITA</b>		
Rahalaitoslainat, vakuutena muita kiinnityksiä	48 452 664,00	50 333 328,00
<b>Rahalaitoslainat</b>	<b>48 452 664,00</b>	<b>50 333 328,00</b>
<b>VELAT, JOIDEN VAKUUDEKSI ON ANNETTU KIINNITYKSIÄ JA OSAKKEITA</b>	<b>48 452 664,00</b>	<b>50 333 328,00</b>
<b>LAINOJEN VAKUUDEKSI ANNETUT KIINNITYKSET JA OSAKKEET</b>		
Rahalaitoslainojen vakuudeksi annetut muut kiinnitykset	100 000 000,00	100 000 000,00
<b>Vakuudeksi annetut muut kiinnitykset</b>	<b>100 000 000,00</b>	<b>100 000 000,00</b>
Rahalaitoslainojen vakuudeksi pantatut arvopaperit	165 889 427,31	165 406 373,58
<b>Pantatut arvopaperit</b>	<b>165 889 427,31</b>	<b>165 406 373,58</b>
<b>LAINOJEN VAKUUDEKSI ANNETUT KIINNITYKSET JA OSAKKEET</b>	<b>265 889 427,31</b>	<b>265 406 373,58</b>
<b>OMASTA PUOLESTA ANNETUT VAKUUDET</b>		
Takaukset	468 329,82	503 669,82
<b>Annetut vakuudet</b>	<b>468 329,82</b>	<b>503 669,82</b>
<b>OMASTA PUOLESTA ANNETUT VAKUUDET</b>	<b>468 329,82</b>	<b>503 669,82</b>
<b>TYTÄR- JA MUIDEN KONSERNIYHTIÖIDEN PUOLESTA ANNETUT VAKUUDET</b>		
Takaukset	15 371 951,20	10 543 380,80
<b>Annetut vakuudet</b>	<b>15 371 951,20</b>	<b>10 543 380,80</b>
<b>TYTÄR- JA MUIDEN KONSERNIYHTIÖIDEN PUOLESTA ANNETUT VAKUUDET</b>	<b>15 371 951,20</b>	<b>10 543 380,80</b>
<b>ANNETUT VAKUUDET</b>	<b>281 729 708,33</b>	<b>276 453 424,20</b>
<b>VASTUUSITOUMUKSET JA MUUT VASTUUT</b>		
Alle yhden vuoden sisällä erääntyvät vuokrasopimusvastuut	1 642 424,96	1 877 373,84
Myöhemmin erääntyvät vuokrasopimusvastuut	2 895 776,46	4 737 832,84
<b>Vuokrasopimusvastuut</b>	<b>4 538 201,42</b>	<b>6 615 206,68</b>
Alle yhden vuoden sisällä erääntyvät leasingvuokravastuut	214 141,69	116 814,17
Myöhemmin erääntyvät leasingvuokravastuut	259 245,84	93 690,87
<b>Leasingvuokravastuut</b>	<b>473 387,53</b>	<b>210 505,05</b>
<b>VASTUUSITOUMUKSET JA MUUT VASTUUT</b>	<b>5 011 588,95</b>	<b>6 825 711,73</b>



# Tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen allekirjoitukset

## Hallituksen ja toimitusjohtajan lausumat

Vahvistamme, että:

- EU:ssa käyttöön hyväksytyjen kansainvälisten IFRS-tilinpäätösstandardien mukaisesti laadittu konsernitilinpäätös ja emoyhtiön Suomessa voimassa olevien tilinpäätöksen laatimista koskevien säännösten mukaisesti laadittu tilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan sekä yrityksen että sen konsernitilinpäätökseen sisältyvien yritysten kokonaisuuden varoista, vastuista, taloudellisesta asemasta sekä voitosta tai tappiosta

- toimintakertomuksessa on todenmukaisen kuvan antava selostus yrityksen ja konsernitilinpäätökseen sisältyvien yritysten kokonaisuuden liiketoiminnan kehittymisestä ja tuloksesta sekä kuvaus merkittävimmistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä ja muusta yrityksen tilasta; ja

- toimintakertomukseen sisältyvä kestävyysraportti on laadittu noudattaen kirjanpitolain 7 luvussa tarkoitettuja raportointistandardeja sekä taksonomia-asetuksen 8 artiklaa.

Helsingissä 12. päivänä helmikuuta 2025

---

Tapio Pajuharju  
hallituksen puheenjohtaja

---

Kati Hagros  
hallituksen jäsen

---

Tomi Laaksola  
hallituksen jäsen

---

Maria Pajamo  
hallituksen jäsen

---

Paul-Petteri Savolainen  
hallituksen jäsen

---

Mika Uotila  
hallituksen jäsen

---

Mikko Wirén  
hallituksen jäsen

---

Siina Saksi  
toimitusjohtaja

# Tilinpäätösmerkintä

Suoritetusta tilintarkastuksesta on tänään annettu kertomus.

Helsingissä 12. päivänä helmikuuta 2025

KPMG Oy Ab

---

Niklas Oikia  
KHT

# Tilintarkastuskertomus

## Eezy Oyj:n yhtiökokoukselle

### Tilinpäätöksen tilintarkastus

#### Lausunto

Olemme tilintarkastaneet Eezy Oyj:n (y-tunnus 2854570-7) tilinpäätöksen tilikaudelta 1.1.–31.12.2024. Tilinpäätös sisältää konsernin taseen, laajan tuloslaskelman, laskelman oman pääoman muutoksista, rahavirtalaskelman ja liitetiedot, mukaan lukien olennainen tilinpäätöksen laatimisperiaatteita koskeva informaatio, sekä emoyhtiön taseen, tuloslaskelman, rahoituslaskelman ja liitetiedot.

Lausuntonamme esitämme, että

- konsernitilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan konsernin taloudellisesta asemasta sekä sen toiminnan tuloksesta ja rahavirroista EU:ssa käyttöön hyväksytyjen kansainvälisten IFRS-tilinpäätösstandardien mukaisesti,
- tilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan emoyhtiön toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta Suomessa voimassa olevien tilinpäätöksen laatimista koskevien säännösten mukaisesti ja täyttää lakisääteiset vaatimukset.

Lausuntomme on ristiriidaton tarkastusvaliokunnalle annetun lisäraportin kanssa.

#### Lausunnon perustelut

Olemme suorittaneet tilintarkastuksen Suomessa noudatettavan hyvän tilintarkastustavan mukaisesti. Hyvän tilintarkastustavan mukaisia velvollisuuksiamme kuvataan tarkemmin kohdassa *Tilintarkastajan velvollisuudet tilinpäätöksen tilintarkastuksessa*.

Olemme riippumattomia emoyhtiöstä ja konserniyrityksistä niiden Suomessa noudatettavien eettisten vaatimusten mukaisesti, jotka koskevat suorittamaamme tilintarkastusta ja olemme täyttäneet muut näiden vaatimusten mukaiset eettiset velvollisuutemme.

Emoyhtiölle ja konserniyrityksille suorittamamme muut kuin tilintarkastuspalvelut ovat parhaan tietomme ja käsityksemme mukaan olleet Suomessa noudatettavien, näitä palveluja koskevien säännösten mukaisia, emmekä ole suorittaneet EU-asetuksen 537/2014 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja kiellettyjä palveluja. Suorittamamme muut kuin tilintarkastuspalvelut on esitetty konsernitilinpäätöksen liitetiedossa 9.

Käsityksemme mukaan olemme hankkineet lausuntomme perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa tilintarkastusevidenssiä.

#### Tietyn seikan painottaminen – Rahoitus

Haluamme kiinnittää huomiota tilinpäätöksen liitetietojen kohtaan 24. Lainat, jossa todetaan, että yhtiö neuvottelee rahoittajien kanssa rahoitussopimuksen ehdoista. Neuvottelut ovat tilinpäätöksen allekirjoitushetkellä kesken. Lausuntoamme ei ole mukautettu tämän seikan osalta.

#### Olennaisuus

Tarkastuksemme laajuuteen on vaikuttanut soveltamamme olennaisuus. Olennaisuus on määritetty perustuen ammatilliseen harkintaamme ja se ohjaa tarkastustoimenpiteiden luonteen, ajoituksen ja laajuuden määrittämisessä, sekä todettujen virheellisyyksien vaikutusten arvioimisessa suhteessa tilinpäätökseen kokonaisuutena. Olennaisuuden taso perustuu arvioomme sellaisten virheellisyyksien suuruudesta, joilla yksin tai yhdessä voisi kohtuudella odottaa olevan vaikutusta tilinpäätöksen käyttäjien tekemiin taloudellisiin päätöksiin. Olemme ottaneet huomioon myös sellaiset virheellisyydet, jotka laadullisten seikkojen vuoksi ovat mielestämme olennaisia tilinpäätöksen käyttäjille.

#### Tilintarkastuksen kannalta keskeiset seikat

Tilintarkastuksen kannalta keskeiset seikat ovat seikkoja, jotka ammatillisen harkintamme mukaan ovat olleet merkittävimpiä tarkastuksen kohteena olevan tilikauden tilintarkastuksessa. Nämä seikat on otettu huomioon tilinpäätökseen kokonaisuutena kohdistuneessa tilintarkastuksessa sekä laatiessamme siitä annettavaa lausuntoa, emmekä anna näistä seikoista erillistä lausuntoa. EU-asetuksen 537/2014 10 artiklan 2 kohdan c alakohdan mukaiset merkittävät olennaisen virheellisyyden riskit sisältyvät alla kuvattuihin tilintarkastuksen kannalta keskeisiin seikkoihin.

Olemme ottaneet tilintarkastuksessaamme huomioon riskin siitä, että johto sivuuttaa kontroleja. Tähän on sisällynyt arviointi siitä, onko viitteitä sellaisesta johdon tarkoitushakuisesta suhtautumisesta, josta aiheutuu väärinkäytöksestä johtuvan olennaisen virheellisyyden riski.

**Liikevaihdon tulouttaminen (174,0 milj. euroa)  
(Konsernitilinpäätöksen liitetieto 3)**

---

- Eezy-konsernin myyntituotot koostuvat tuotoista henkilöstövuokraukseen, asiantuntijapalveluihin ja kevytyrittäjäpalveluihin liittyen.
  - Raportoitavien myyntituottojen määrä ja tuloutusajankohta ovat riippuvaisia palveluvalikoimasta, sopimusehdoista ja sopimuksen kestosta.
- Liikevaihdon tuloutukseen sisältyy riski siitä, että tilinpäätökseen kirjattujen euromäärien tuloutus on tapahtunut väärällä arvolla tai väärällä raportointikaudella.
- Olemme arvioineet yhtiön liikevaihdon tuloutukseen sovellettavien laatimisperiaatteiden asianmukaisuutta, minkä lisäksi olemme suorittaneet myynnin tuloutukseen liittyvien sisäisten kontrollien testausta.
  - Liikevaihdon tuloutuksen oikeellisuudesta olemme varmistuneet muun muassa testaamalla pistokokein, että palvelun toimitus ja sitä vastaava lasku on kirjattu sopimusehtojen mukaisesti oikealle tilikaudelle. Myyntisaamisten osalta olemme käyneet läpi epävarmoja saamisia.
  - Olemme lisäksi käyneet läpi hyvityslaskuja ja kontroleja hyvityslaskujen hyväksymiseen ja kirjaamiseen liittyen.

**Konserniliikearvon arvostaminen (141,7 milj. euroa) sekä emoyhtiön tytäryhtiöosakkeiden arvostus (165,9 milj. euroa)  
(Konsernitilinpäätöksen liitetieto 15 sekä emoyhtiön liitetiedot)**

---

- Liikearvo on tilinpäätöshetkellä 31.12.2024 141,7 milj. euroa ja muodostaa noin 72,7 % taseen loppusummasta. Tytäryhtiöosakkeet 165,9 milj. euroa muodostavat noin 85,4 % emoyhtiön taseen loppusummasta.
  - Konserniliikearvosta ei kirjata poistoja, vaan se testataan mahdollisen arvonalentumisen varalta vähintään vuosittain. Tytäryhtiöosakkeiden arvoa testataan liikearvon testaamisen yhteydessä.
  - Konsernin johto on vastuussa arvonalentumistestauksen suorittamisesta. Testaus perustuu diskontattuihin rahavirtaennusteisiin, joiden taustaoletuksiin liikevaihdon kasvusta, diskonttauskorosta ja pitkän aikavälin kasvutekijästä sisältyy merkittävä määrä johdon tekemiä arvioita.
- Testauslaskelmien laatiminen edellyttää merkittävässä määrin johdon harkintaa ja oletusten tekemistä tulevaisuudesta.
- Olemme arvioineet arvonalentumistestauslaskelmissa käytettyjen rahavirta-ennusteiden sekä käytettyjen diskonttauskorkeiden asianmukaisuutta. Olemme analysoineet kriittisesti johdon oletuksia, joiden mukaan tulevien vuosien rahavirtaennusteet on laadittu.
  - Tarkastukseen on osallistunut KPMG:n arvonmäärityksen asiantuntijoita, jotka ovat arvioineet laskelmien teknistä oikeellisuutta ja verranneet käytettyjä oletuksia markkina- ja toimialakohtaisiin tietoihin.
  - Tilinpäätöstarkastuksessa olemme arvioineet liikearvosta, tytäryhtiöosakkeista ja testauslaskelmista annettujen liitetietojen riittävyyttä ja asianmukaisuutta.

## Tilinpäätöstä koskevat hallituksen ja toimitusjohtajan velvollisuudet

Hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat tilinpäätöksen laatimisesta siten, että konsernitilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan EU:ssa käyttöön hyväksytyjen kansainvälisten IFRS-tilinpäätösstandardien mukaisesti ja siten, että tilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan Suomessa voimassa olevien tilinpäätöksen laatimista koskevien säännösten mukaisesti ja täyttää lakisääteiset vaatimukset. Hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat myös sellaisesta sisäisestä valvonnasta, jonka ne katsovat tarpeelliseksi voidakseen laatia tilinpäätöksen, jossa ei ole väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyttä.

Hallitus ja toimitusjohtaja ovat tilinpäätöstä laatiessaan velvollisia arvioimaan emoyhtiön ja konsernin kykyä jatkaa toimintaansa ja soveltuvissa tapauksissa esittämään seikat, jotka liittyvät toiminnan jatkuvuuteen ja siihen, että tilinpäätös on laadittu toiminnan jatkuvuuteen perustuen. Tilinpäätös laaditaan toiminnan jatkuvuuteen perustuen, paitsi jos emoyhtiö tai konserni aiotaan purkaa tai toiminta lakkauttaa tai ei ole muuta realistista vaihtoehtoa kuin tehdä niin.

## Tilintarkastajan velvollisuudet tilinpäätöksen tilintarkastuksessa

Tavoitteenamme on hankkia kohtuullinen varmuus siitä, onko tilinpäätöksessä kokonaisuutena väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyttä, sekä antaa tilintarkastuskertomus, joka sisältää lausuntomme. Kohtuullinen varmuus on korkea varmuustaso, mutta se ei ole tae siitä, että olennainen virheellisyys aina havaitaan hyvän tilintarkastustavan mukaisesti suoritettavassa tilintarkastuksessa. Virheellisyyksiä voi aiheutua väärinkäytöksestä tai virheestä, ja niiden katsotaan olevan olennaisia, jos niiden yksin tai yhdessä voisi kohtuudella odottaa vaikuttavan taloudellisiin päätöksiin, joita käyttäjät tekevät tilinpäätöksen perusteella.

Hyvän tilintarkastustavan mukaiseen tilintarkastukseen kuuluu, että käytämme ammatillista harkintaa ja säilytämme ammatillisen skeptisyyden koko tilintarkastuksen ajan. Lisäksi:

- Tunnistamme ja arvioimme väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvat tilinpäätöksen olennaisen virheellisuuden riskit, suunnittelemme ja suoritamme näihin riskeihin vastaavia tilintarkastustoimenpiteitä ja hankimme lausuntomme perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa tilintarkastusevidenssiä. Riski siitä, että väärinkäytöksestä johtuva olennainen virheellisyys jää havaitsematta, on suurempi kuin riski siitä, että virheestä johtuva olennainen virheellisyys jää havaitsematta, sillä väärinkäytökseen voi liittyä yhteistoimintaa, väärentämistä, tietojen tahallista esittämättä jättämistä tai virheellisten tietojen esittämistä taikka sisäisen valvonnan sivuuttamista.
- Muodostamme käsityksen tilintarkastuksen kannalta relevantista sisäisestä valvonnasta pystyäksemme suunnittelemaan olosuhteisiin nähden asianmukaiset tilintarkastustoimenpiteet mutta emme siinä tarkoituksessa, että pystyisimme antamaan lausunnon emoyhtiön tai konsernin sisäisen valvonnan tehokkuudesta.
- Arvioimme sovellettujen tilinpäätöksen laatimisperiaatteiden asianmukaisuutta sekä johdon tekemien kirjanpidollisten arvioiden ja niistä esitettävien tietojen kohtuullisuutta.
- Teemme johtopäätöksen siitä, onko hallituksen ja toimitusjohtajan ollut asianmukaista laatia tilinpäätös perustuen oletukseen toiminnan jatkuvuudesta, ja teemme hankkimamme tilintarkastusevidenssin perusteella johtopäätöksen siitä, esiintyykö sellaista tapahtumiin tai olosuhteisiin liittyvää olennaista epävarmuutta, joka voi antaa merkittävää aihetta epäillä emoyhtiön tai konsernin kykyä jatkaa toimintaansa. Jos johtopäätöksemme on, että olennaista epävarmuutta esiintyy, meidän täytyy kiinnittää tilintarkastuskertomuksessamme lukijan huomiota epävarmuutta koskeviin tilinpäätöksessä esitettäviin tietoihin tai, jos epävarmuutta koskevat tiedot eivät ole riittäviä, mukauttaa lausuntomme. Johtopäätöksemme perustuvat tilintarkastuskertomuksen antamispäivään mennessä hankittuun tilintarkastusevidenssiin. Vastaiset tapahtumat tai olosuhteet voivat kuitenkin johtaa siihen, ettei emoyhtiö tai konserni pysty jatkamaan toimintaansa.
- Arvioimme tilinpäätöksen, kaikki tilinpäätöksessä esitettävät tiedot mukaan lukien, yleistä esittämistapaa, rakennetta ja sisältöä ja sitä, kuvastaako tilinpäätös sen perustana olevia liiketoimia ja tapahtumia siten, että se antaa oikean ja riittävän kuvan.
- Suunnittelemme ja suoritamme konsernin tilintarkastuksen hankkiaksemme konsernitilinpäätöstä koskevan tilintarkastuslausunnon laatimisen perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa tilintarkastusevidenssiä konserniin kuuluvia yhteisöjä tai liiketoimintayksiköjä koskevasta taloudellisesta informaatiosta. Vastaamme konsernin tilintarkastusta varten suoritettavan tilintarkastustyön ohjauksesta, valvonnasta ja läpikäynnistä. Vastaamme tilintarkastuslausunnosta yksin.

Kommunikoidemme hallintoelinten kanssa muun muassa tilintarkastuksen suunnitellusta laajuudesta ja ajoituksesta sekä merkittävistä tilintarkastushavainnoista, mukaan lukien mahdolliset sisäisen valvonnan merkittävät puutteellisuudet, jotka tunnistamme tilintarkastuksen aikana.

Lisäksi annamme hallintoelimille vahvistuksen siitä, että olemme noudattaneet riippumattomuutta koskevia relevanteja eettisiä vaatimuksia, ja kommunikoidemme niiden kanssa kaikista suhteista ja muista seikoista, joiden voi kohtuudella ajatella vaikuttavan riippumattomuuteemme, ja soveltuvissa tapauksissa niihin liittyvistä varotoimista.

Päätämme, mitkä hallintoelinten kanssa kommunikoiduista seikoista olivat merkittävimpiä tarkasteltavana olevan tilikauden tilintarkastuksessa ja näin ollen ovat tilintarkastuksen kannalta keskeisiä. Kuvaamme kyseiset seikat tilintarkastuskertomuksessa, paitsi jos säädös tai määräys estää kyseisen seikan julkistamisen tai kun äärimmäisen harvinaisissa tapauksissa toteamme, ettei kyseisestä seikasta viestitä tilintarkastuskertomuksessa, koska siitä aiheutuvien epäedullisten vaikutusten voisi kohtuudella odottaa olevan suuremmat kuin tällaisesta viestinnästä koituva yleinen etu.

## **Muut raportointivelvoitteet**

### **Tilintarkastustoimeksiantoa koskevat tiedot**

Olemme toimineet yhtiökokouksen valitsemana tilintarkastajana yhtäjaksoisesti kahdeksan vuotta. Eezy Oyj:stä tuli yleisen edun kannalta merkittävä yhteisö 9.9.2020.

### **Muu informaatio**

Hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat muusta informaatiosta. Muu informaatio käsittää toimintakertomuksen ja vuosikertomukseen sisältyvän informaation, mutta se ei sisällä tilinpäätöstä eikä sitä koskevaa tilintarkastuskertomustamme. Olemme saaneet toimintakertomuksen käyttöömmme ennen tämän tilintarkastuskertomuksen antamispäivää, ja odotamme saavamme vuosikertomuksen käyttöömmme kyseisen päivän jälkeen. Tilinpäätöstä koskeva lausuntomme ei kata muuta informaatiota.

Velvollisuutenamme on lukea edellä yksilöity muu informaatio tilinpäätöksen tilintarkastuksen yhteydessä ja tätä tehdessämme arvioida, onko muu informaatio olennaisesti ristiriidassa tilinpäätöksen tai tilintarkastusta suoritettaessa hankkimamme tietämyksen kanssa tai vaikuttaako se muutoin olevan olennaisesti virheellistä. Toimintakertomuksen osalta velvollisuutenamme on lisäksi arvioida, onko toimintakertomus laadittu noudattaen siihen sovellettavia säännöksiä lukuun ottamatta niitä kestävyysraporttia koskevia tietoja, joista säädetään kirjanpitolain 7 luvussa ja kestävyysraportointistandardeissa.

Lausuntonamme esitämme, että toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tiedot ovat yhdenmukaisia ja että toimintakertomus on laadittu noudattaen siihen sovellettavia säännöksiä. Lausuntonme eivät kata niitä kestävyysraporttia koskevia tietoja, joista säädetään kirjanpitolain 7 luvussa ja kestävyysraportointistandardeissa.

Jos teemme ennen tilintarkastuskertomuksen antamispäivää käyttöömmme saamaamme muuhun informaatioon kohdistamamme työn perusteella johtopäätöksen, että kyseisessä muussa informaatiossa on olennainen virheellisyys, meidän on raportoitava tästä seikasta. Meillä ei ole tämän asian suhteen raportoitavaa.

Helsingissä 12. helmikuuta 2025

KPMG Oy Ab

Niklas Oikia  
KHT

# Kestävyyseraportin varmennuskertomus

## Eezy Oyj:n yhtiökokoukselle

Olemme suorittaneet rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena on Eezy Oyj:n (2854570-7) toimintakertomukseen sisältyvä kirjanpitolain 7 luvun mukainen konsernin kestävyysraportti tilikaudelta 1.1.–31.12.2024.

### Lausunto

Suorittamiemme toimenpiteiden ja hankkimamme evidenssin perusteella tietoomme ei ole tullut seikkaa, joka antaisi meille syyn uskoa, että konsernin kestävyysraportissa ei ole kaikilta olennaisilta osiltaan noudatettu

- 1) kirjanpitolain 7 luvussa säädettyjä vaatimuksia ja kestävyysraportointistandardeja (ESRS);
- 2) kestävä sijoittamista helpottavasta kehyksestä ja asetuksen (EU) 2019/2088 muuttamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2020/852 artiklassa 8 säädettyjä vaatimuksia (EU-taksonomia).

Edellä kohta 1 käsittää myös prosessin, jolla Eezy Oyj on yksilöinyt tiedot kestävyysraportointistandardien mukaista raportointia varten (kaksinkertainen olennaisuusanalyysi), sekä tietojen merkitsemisen kirjanpitolain 7 luvun 22 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Lausuntomme ei kata kirjanpitolain 7 luvun 22 § 1 mom. 2 kohdan mukaista konsernin kestävyysraportin merkitsemistä digitaalisilla XBRL-kestävyyssunnisteilla, koska kestävyysraportointiyritysten ei ole ollut mahdollista noudattaa kyseistä säännöstä ESEF-asetuksen tai muun Euroopan unionin lainsäädännön puuttumisen vuoksi.

### Lausunnon perustelut

Olemme suorittaneet konsernin kestävyysraportin varmentamisen rajoitetun varmuuden antavana toimeksiantona noudattaen Suomessa noudatettavaa hyvää varmennustapaa ja kansainvälistä varmennustoimeksiantostandardia ISAE 3000 (uudistettu) ”Muut varmennustoimeksiannot kuin mennyttä aikaa koskevaan taloudelliseen informaatioon kohdistuva tilintarkastus tai yleisluontoinen tarkastus”.

Tämän standardin mukaisia velvollisuuksiamme kuvataan tarkemmin kohdassa *Kestävyysraportointitarkastajan velvollisuudet*.

Käsityksemme mukaan olemme hankkineet lausuntomme perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa evidenssiä.

### Muu seikka

Haluamme kiinnittää huomiota siihen, että Eezy Oyj:n kirjanpitolain 7 luvun mukainen konsernin kestävyysraportti on laadittu ja varmennettu ensimmäistä kertaa tilikaudelta 1.1.–31.12.2024. Lausuntomme ei kata konsernin kestävyysraportissa esitettyjä vertailutietoja. Lausuntoamme ei ole mukautettu tämän seikan osalta.

### Konsernin kestävyystarkastajan riippumattomuus ja laadunhallinta

Olemme riippumattomia emoyhtiöstä ja konserniyrityksistä niiden Suomessa noudatettavien eettisten vaatimusten mukaisesti, jotka koskevat suorittamaamme toimeksiantoa ja olemme täyttäneet muut näiden vaatimusten mukaiset eettiset velvollisuutemme.

Konsernin kestävyystarkastaja soveltaa kansainvälistä laadunhallintastandardia ISQM 1, jonka mukaan kestävyystarkastusyhteisön on suunniteltava, otettava käyttöön ja pidettävä toiminnassa laadunhallintajärjestelmä, mukaan lukien eettisten vaatimusten, ammatillisten standardien sekä sovellettavien säädöksiin ja määräyksiin perustuvien vaatimusten noudattamista koskevat toimintaperiaatteet tai menettelytavat.

### Hallituksen ja toimitusjohtajan velvollisuudet

Eezy Oyj:n hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat:

- konsernin kestävyysraportista sekä sen laatimisesta ja esittämisestä kirjanpitolain 7 luvussa säädetyn mukaisesti, mukaan lukien kestävyysraportointistandardeissa määritelty prosessi, jolla on yksilöity tiedot kestävyysraportointistandardien mukaista raportointia varten ja tietojen merkitseminen kirjanpitolain 7 luvun 22 §:ssä tarkoitettulla tavalla, sekä
- siitä, että konsernin kestävyysraportissa on noudatettu kestävä sijoittamista helpottavasta kehyksestä ja asetuksen (EU) 2019/2088 muuttamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2020/852 artiklassa 8 säädettyjä vaatimuksia;
- sellaisesta sisäisestä valvonnasta, jonka ne katsovat tarpeelliseksi voidakseen laatia konsernin kestävyysraportin, jossa ei ole väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyyttä.

## **Luontaiset rajoitukset kestävyysraportin laatimisessa**

Kestävyysraportin laatiminen edellyttää yhtiöltä olennaisuusarviointia relevanttien raportoitavien seikkojen tunnistamiseksi. Tähän sisältyy merkittävästi johdon harkintaa ja valintoja. Kestävyysraportoinnille on myös luonteenomaista, että tämännäyttöjen tietojen raportointiin liittyy estimaatteja ja oletuksia sekä mittaus- ja arviointipävarmuutta. Lisäksi raportoidessaan tulevaisuuteen suuntautuvia tietoja Yhtiön on esitettävä mahdollisia tulevaisuuden tapahtumia koskevat oletukset ja kerrottava yhtiön mahdollisista tulevista toimista näihin tapahtumiin liittyen. Todellinen lopputulos saattaa olla erilainen, koska ennustetut tapahtumat eivät aina toteudu odotetulla tavalla.

## **Konsernin kestävyystarkastajan velvollisuudet**

Velvollisuutemme on suorittaa varmennustoimeksianto saadaksemme rajoitetun varmuuden siitä, onko konsernin kestävyysraportissa väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyttä, sekä antaa rajoitetun varmuuden antava varmennuskertomus, joka sisältää lausuntomme. Virheellisyksiä voi aiheutua väärinkäytöksestä tai virheestä, ja niiden katsotaan olevan olennaisia, jos niiden yksin tai yhdessä voisi kohtuudella odottaa vaikuttavan päätöksiin, joita käyttäjät tekevät konsernin kestävyysraportin perusteella.

Kansainvälisen varmennustoimeksiantostandardin ISAE 3000 (uudistettu) noudattamiseen kuuluu, että käytämme ammatillista harkintaa ja säilytämme ammatillisen skeptisyyden koko toimeksiannon ajan. Lisäksi:

- Tunnistamme ja arvioimme väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvat konsernin kestävyysraportin olennaisen virheellisuuden riskit, ja muodostamme käsityksen toimeksiannon kannalta relevantista sisäisestä valvonnasta pystyäksemme suunnittelemaan olosuhteisiin nähden asianmukaiset varmennustoimenpiteet, mutta emme siinä tarkoituksessa, että pystyisimme antamaan lausunnon emoyhtiön tai konsernin sisäisen valvonnan tehokkuudesta.
- Suunnittelemme ja suoritamme näihin riskeihin vastaavia varmennustoimenpiteitä hankkiaksemme lausuntomme perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa evidenssiä. Riski siitä, että väärinkäytöksestä johtuva olennainen virheellisyys jää havaitsematta, on suurempi kuin riski siitä, että virheestä johtuva olennainen virheellisyys jää havaitsematta, sillä väärinkäytökseen voi liittyä yhteistoimintaa, väärentämistä, tietojen tahallista esittämättä jättämistä tai virheellisten tietojen esittämistä taikka sisäisen valvonnan sivuuttamista.

## **Kuvaus suoritetuista toimenpiteistä**

Rajoitetun varmuuden antavassa toimeksiannossa suoritettavat toimenpiteet poikkeavat luonteeltaan ja ajoitukseltaan kohtuullisen varmuuden antavan toimeksiannon toimenpiteistä, ja ovat niitä suppeampia. Valittavien varmennustoimenpiteiden luonne, ajoitus ja laajuus perustuvat ammatilliseen harkintaan sisältäen arvioinnin väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvasta olennaisen virheellisuuden riskeistä. Tämän vuoksi rajoitetun varmuuden antavassa toimeksiannossa saatava varmuuden taso on huomattavasti alempi kuin varmuus, joka saataisiin suorittamalla kohtuullisen varmuuden antava toimeksianto.

Toimenpiteemme sisälsivät mm. seuraavaa:

- Haastattelimme Eezy Oyj:n johtoa sekä kestävyystietojen laatimisesta ja kokoamisesta vastaavia henkilöitä.
- Perehdyimme kestävyystietojen keräämiseen ja yhdistelemiseen liittyviin keskeisiin prosesseihin haastatteluin.
- Tutustuimme kestävyysraportilla esitettyjen tietojen kannalta olennaisiin sisäisiin ohjeistuksiin ja toimintaperiaatteisiin.
- Perehdyimme yhtiön laatimaan taustadokumentaatioon ja asiakirjoihin soveltuvin osin ja arvioimme tukevatko ne kestävyysraporttiin sisältyvää informaatiota.
- Suoritimme toimipaikkavierailun Helsingin toimipisteellä.
- Kaksinkertaisen olennaisuuden määrittämistä koskevan prosessin osalta haastattelimme prosessista vastaavia henkilöitä ja perehdyimme kaksinkertaisesta olennaisuusarvioinnista laadittuun prosessikuvaukseen ja muuhun dokumentaatioon sekä tausta-aineistoon.
- EU-taksonomiatietojen osalta haastattelimme yrityksen johtoa ja kestävyystietojen laatimisesta vastaavia henkilöitä selvittääksemme onko yhtiöllä taksonomiakelpoisia ja -mukaisia toimintoja sekä hankimme haastatteluja tukevaa evidenssiä ja täsmäytimme raportoidut EU-taksonomiatiedot soveltuvin osin kirjanpitoon.
- Arvioimme ESRS kestävyysraportointistandardien raportointia koskevien periaatteiden soveltamista kestävyystietojen esittämisessä.

Helsinki 12.2.2025

KPMG Oy Ab

Kestävyystarkastusyhteisö

Niklas Oikia  
KRT