

TOIMINTAKERTOMUS JA TILINPÄÄTÖS

Eezy Oyj



Sisällysluettelo

	Sivu
Hallituksen toimintakertomus	3 - 8
Kestävyysraportti	9 - 68
Tunnusluvut	69 - 71
Konsernitilinpäätös (IFRS)	72 - 104
Emoyhtiön tilinpäätös (FAS)	105 - 114
Tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen allekirjoitukset	115 - 116
Tilintarkastuskertomukset	117 - 122

Tilinpäätös on säilytettävä vähintään 10 vuotta tilikauden päättymisestä eli 31.12.2035 asti.

Tilikauden tositeaineisto on säilytettävä vähintään 6 vuotta sen vuoden lopusta, jona tilikausi on päättynyt, eli 31.12.2031 asti.

Hallituksen toimintakertomus

Markkinakatsaus

Eezyn liiketoiminta koostuu erilaisista työelämänpalveluista: henkilöstövuokrauksesta, työllisyys-, tutkimus- ja rekrytointipalveluista, johtamisen ja henkilöstökokemuksen kehittämisestä, yrityskulttuurimuotoilusta, sekä kevytyrittäjyysspalvelusta. Työmarkkinoiden megatrendien ja joustavan työvoiman tarpeen kasvun takia uskomme markkinan kasvupotentiaaliin strategiakaudella.

Suomessa joustavien työntekomuotojen osuus kaikesta tehdystä työstä on vielä selvästi alhaisempi kuin eurooppalaisissa vertailumaissa (Euromonitor). Yhtiön johto uskoo markkinan jatkavan rakenteellista kasvuaan joustavien työntekomuotojen leistyessä.

Henkilöstöalan palvelumarkkinoiden koko Suomessa vuonna 2025 oli yhtiön arvion mukaan noin 3,1 miljardia euroa, josta henkilöstövuokrauspalveluiden osuus oli noin 2,6 miljardia euroa. Rekrytointipalveluiden markkinakoko yhtiön arvion mukaan oli noin 110 miljoonaa euroa. Kevytyrittäjäpalveluiden laskutusvolyymiksi on arvioitu noin 600 miljoonaa euroa ja liikevaihdoksi noin 30 miljoonaa euroa. Työllisyyspalveluiden markkinan kooksi on arvioitu 150 miljoonaa euroa. Henkilöstöön liittyvien tutkimus- ja konsultointipalveluiden markkinan kooksi on arvioitu 120-140 miljoonaa euroa.

Henkilöstöalan taloussuhdanne jatkui edelleen haastavana, ja vaikutti laajasti yhtiön palveluiden kysyntään. Henkilöstöala HELA ry:n mukaan henkilöstövuokrauksen TOP20-yritysten liikevaihto laski tammi-joulukuussa 8 % edellisvuoteen verrattuna. HELA:n mukaan henkilöstöalan yritysten suhdannetilanne oli yhä alamaissa, mutta suhdannenäkymät heijastelevat varovaista toivoa paremmasta. Rekrytointimarkkina oli vaikean suhdanteen takia voimakkaassa laskussa. Henkilöstöala HELA ry:n mukaan rekrytointipalveluiden liikevaihto laski tammi-joulukuussa noin 18 % edellisvuoteen verrattuna.

Liikevaihto ja liiketoiminnan kehitys

Eezyn konserniliikevaihto oli 139,3 milj. euroa (174,1) ja se laski 20 % edellisvuoden vastaavaan ajanjaksoon verrattuna. Liikevaihdon laskuun vertailukauteen verrattuna vaikutti alkuvuoden aikana franchise-yrittäjäverkostolle siirretyt toimipisteet sekä kaupan asiakkuuksien osittaiset siirrot kesäkuun alussa. Siirrot nostivat toisaalta franchise-tuottoja. Henkilöstöpalveluiden koko ketjussa liikevaihto laski 9 %, mikä on hieman heikompi kehitys verrattuna HELAn markkinatilastoon, joka laski 8 %.

Henkilöstöpalveluiden teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla kysyntä on jatkunut vaimeana koko vuoden. Kaupan ja Horecan kysyntä on myös ollut heikompaa heikentyneen kuluttajakysynnän vuoksi. Pääkaupunkiseudulla onnistuimme markkinaan ja muihin alueisiin nähden kohtalaisesti.

Asiantuntijapalveluissa liikevaihdon laskuun vaikutti työllisyyspalveluiden TE-uudistuksen muutokset kuntasektorilla sekä suorahakujen ja konsultointipalveluiden vaimea kysyntä haastavassa suhdannetilanteessa vertailukauteen verrattuna.

Eezyn ketjuliikevaihto oli 233,8 milj. euroa (257,4) ja se laski 9 %. Franchise-tuotot olivat 6,0 milj. euroa (5,1). Kevytyrittäjien laskutusvolyymi oli 34,3 milj. euroa (34,7).

Liikevaihto palvelualueittain

Miljoonaa euroa	1–12/2025	1–12/2024	Muutos %
Henkilöstöpalvelut	115,7	145,5	-21 %
Asiantuntijapalvelut	24,0	29,0	-17 %
Yhteiset toiminnot ja eliminoinnit	-0,3	-0,5	-
Yhteensä	139,3	174,1	-20 %

Tulos

Käyttökate oli 9,0 milj. euroa (10,3). Käyttökatteeseen vaikutti liikevaihdon laskun myötä erityisesti henkilöstöpalveluiden teollisuuden ja rakentamisen osuuden pienentyminen, mikä heikensi kannattavuutta. Tulosparannusohjelmien mukaisesti kannattavuutta paransi vertailukautta pienemmät toimihenkilökulut ja liiketoiminnan muut kulut. Käyttökatteeseen sisältyi työsuhteiden päättymisiin liittyviä henkilöstökuluja 1,2 milj. euroa (0,9) ja muita kertaluonteisia kuluja 0,7 milj. euroa (0,5).

Liikevoitto oli 0,2 milj. euroa (2,3). Kauden poistot ja arvonalentumiset olivat 8,9 milj. euroa (7,9), joista yrityskauppoihin kohdistuvia poistoja ja arvonalentumisia oli 4,1 milj. euroa (3,2). Liikevoittoon sisältyi pitkäaikaisiin varoihin kohdistuvia arvonalentumisia 1,4 milj. euroa (0,9).

Tulos ennen veroja oli -3,4 milj. euroa (-0,4) ja tulos -2,2 milj. euroa (-0,2). Osakekohtainen tulos oli -0,09 euroa (-0,01).

Taloudellinen asema ja rahavirta

Eezyn konsernitaseen loppusumma 31.12.2025 oli 188,5 milj. euroa (194,8), mistä omaa pääomaa oli 106,1 milj. euroa (108,6).

Konsernilla oli 31.12.2025 lainaa rahoituslaitoksilta yhteensä 46,4 milj. euroa (48,6), josta 43,9 milj. euroa (45,0) oli pitkäaikaista. Yhtiö täytti lainasopimusehtojen mukaiset kovenanttiehdot 31.12.2025 tilanteessa. Yhtiö on arvioinut täyttävänsä lainasopimusehtojen mukaiset kovenanttiehdot seuraavan 12 kuukauden aikana. Lainoihin rahoituslaitoksilta (46,4 milj. euroa) liittyy kovenanttiehdot, jotka ovat kvartaaleittain korollisten nettovelkojen ja oikaistun käyttökateen suhde sekä kuukausittain vähimmäiskassavarat.

Konsernin rahavarat 31.12.2025 olivat 4,1 milj. euroa (1,6). Konsernilla oli yhteensä 10,0 milj. euron luotolliset tililimiitit, jotka olivat 31.12.2025 kokonaan käyttämättä.

Omavaraisuusaste oli 56,3 % (55,8 %). Konsernin nettovelka sisältäen IFRS 16:n mukaiset vuokrasopimusvelat 31.12.2025 oli 46,2 milj. euroa (52,7) ja nettovelka ilman IFRS16 vuokrasopimusvelkoja 42,4 milj. euroa (47,1). Nettovelan suhde käyttökatteeseen oli 5,1 x (5,1 x).

Operatiivinen vapaa kassavirta oli tammi–joulukuussa 8,9 milj. euroa (7,5).

Investoinnit

Eezyn investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin olivat tammi–joulukuussa 4,5 milj. euroa (3,2). Investoinnit liittyivät pääosin IT-investointeihin.

Henkilöstö

Eezyn henkilömäärä koostuu konsernin toimihenkilöistä ja konsernin välittämistä vuokratyöntekijöistä. Eezyn toimihenkilöitä oli tammi–joulukuussa keskimäärin 354 (452) sekä vuokratyöntekijöitä tammi–joulukuussa keskimäärin 2 033 (2 499) 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

Eezy Oyj teki muutoksia konsernin johtoryhmässään tukeakseen kannattavuuskäänteen läpivientä ja vahvistaakseen liiketoiminnan kasvun edellytyksiä. Uusi organisaatio astui voimaan 1.7.2025.

Henkilöstöpalveluiden Helsinki & Tampere -liiketoiminta-alueen johtoon ja konsernin johtoryhmän jäseneksi nimitettiin Jaakko Koivisto. Turku & Seinäjoki -liiketoiminta-alueen johtoon ja konsernin johtoryhmän jäseneksi nimitettiin Markus Muurinen. Franchise-ketju ja Asiantuntijapalvelut -liiketoiminta-alueiden johtoon nimitettiin Markus Jussila.

Yhtiön liiketoimintaratkaisuiden johtaja Päivi Salo irtisanoutui tehtävästään 7.1.2026. Salo jättää yhtiön johtoryhmän 28.2.2026 ja hänen vastuualueensa on jaettu konsernin sisällä.

Esko Puolusmäki nimitettiin 3.10.2025 talousjohtajaksi ja konsernin johtoryhmän jäseneksi. Hän aloitti tehtävässään 4.1.2026.

Heikki Tyrväinen nimitettiin 2.10.2025 liiketoiminta- ja myyntijohtajaksi, Franchise-ketju ja valtakunnalliset asiakkaat, sekä konsernin johtoryhmän jäseneksi. Hän aloitti tehtävässään 6.10.2025. Markus Jussila keskittyy Asiantuntijapalveluiden johtamiseen ja jatkaa konsernin johtoryhmän jäsenenä.

Yhtiön viestintä- ja vastuullisuusjohtaja Marleena Bask irtisanoutui tehtävästään 11.9.2025. Yhtiön henkilöstö- ja kehitysjohtaja Laura Kauppinen otti vastuulleen myös viestintä- ja vastuullisuuskokonaisuuden johtamisen.

Yhtiön liiketoimintajohtaja Mia Lindström irtisanoutui tehtävästään 13.6.2025. Yhtiön kaupallinen johtaja Markus Jussila otti vastuulleen kasvuliiketoimintojen kokonaisuuden.

Yhtiön henkilöstöjohtaja Minna Gentz irtisanoutui tehtävästään 5.6.2025. Yhtiön henkilöstöjohtajaksi nimitettiin kehitysjohtaja Laura Kauppinen.

Yhtiön kehitysjohtajaksi ja konsernin johtoryhmän jäseneksi valittu Laura Kauppinen aloitti tehtävässään 16.5.2025.

Yhtiön talousjohtaja Joni Aaltonen irtisanoutui tehtävästään 2.5.2025. Yhtiön vt. talousjohtajaksi ja konsernin johtoryhmän jäseneksi nimitetty Sari Lehto aloitti tehtävässään 12.5.2025.

Yhtiön toimitusjohtaja Siina Saksi irtisanoutui tehtävästään 2.4.2025. Uudeksi toimitusjohtajaksi nimitetty Johan Westermarck aloitti tehtävässään 15.5.2025.

31.12.2025 johtoryhmään kuuluivat:

- Johan Westermarck, toimitusjohtaja
- Jaakko Koivisto, liiketoimintajohtaja Henkilöstöpalvelut Helsinki & Tampere
- Markus Muurinen, liiketoimintajohtaja Henkilöstöpalvelut Turku & Seinäjoki
- Markus Jussila, liiketoimintajohtaja, Asiantuntijapalvelut
- Heikki Tyrväinen, liiketoiminta- ja myyntijohtaja, Franchise-ketju ja valtakunnalliset asiakkaat
- Laura Kauppinen, henkilöstö- ja kehitysjohtaja
- Sari Lehto, vt. talousjohtaja
- Päivi Salo, johtaja, liiketoimintaratkaisut

Osakkeet ja osakkeenomistajat

Eezy Oyj:llä oli 25 046 815 (25 046 815) rekisteröityä osaketta 31.12.2025. Yhtiö ei omista omia osakkeitaan. Yhtiöllä oli 3 586 (3 248) osakkeenomistajaa sisältäen hallintarekisteröidyt osakkeenomistajat.

Tammi-joulukuussa 2025 osakevaihto oli 6 672 658 kpl (9 556 315) ja osakkeiden kokonaisvaihto oli 5,4 milj. euroa (13,2). Ajanjaksolla osakkeen korkein noteeraus oli 1,30 euroa (1,76) ja alin 0,60 euroa (1,04). Kaupankäynnillä painotettu osakkeen keskihinta oli 0,81 euroa (1,39). Osakkeen päätöskurssi joulukuun lopussa oli 0,75 euroa (1,12) ja yhtiön markkina-arvo 18,8 milj. euroa (28,1).

Hallituksen jäsenet ja johtoryhmän jäsenet omistivat 31.12.2025 yhteensä 2 468 819 (2 488 803) Eezy Oyj:n osaketta, mikä vastaa noin 9,9 % (9,9 %) osakkeista ja niiden tuottamasta äänimäärästä. Osakemäärät sisältävät henkilöiden suorat omistukset sekä omistukset määräysvalta-yhtiöiden kautta. Lisäksi hallituksen jäseniä toimii merkittävien osakkeenomistajien johtotehtävissä.

Yhtiö vastaanotti 5.5.2025 liputusilmoituksen, jonka mukaan OP-rahastoyhtiö Oy:n omistus laski alle 5 %:n.

10 suurinta osakkeenomistajaa 31.12.2025:

Osakkeenomistaja	Osakkeet	%
1. Sentic Buyout V Ky	7 065 658	28,21
2. Meissa-Capital Oy	3 223 071	12,87
3. Evli Suomi Pienyhtiöt Sijoitusrahasto	1 585 592	6,33
4. SVP-Invest Oy	1 500 000	5,99
5. Op-Suomi Pienyhtiöt - sijoitusrahasto	1 091 251	4,36
6. WestStar Oy	490 464	1,96
7. Oy Jobinvest Ltd	365 877	1,46
8. Kirkon Eläkerahasto	350 000	1,40
9. Tapio Pajuharju	333 942	1,33
10. Notacon Oy	331 353	1,32
10 suurinta yhteensä	16 337 208	65,23
Hallintarekisteröidyt	963 027	3,84
Muut	7 746 580	30,93
Yhteensä	25 046 815	100,00

Hallinnointi

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

Varsinainen yhtiökokous

Varsinainen yhtiökokous pidettiin 8.4.2025.

Tilinpäätös ja konsernitilinpäätös tilikaudelta 2024 vahvistettiin. Hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajille myönnettiin vastuuvapaus tilikaudelta 2024. Toimielinten palkitsemisraportti hyväksyttiin.

Yhtiökokous päätti, että vuodelta 2024 vahvistettavan taseen perusteella ei jaeta osinkoa.

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

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 päävastuulliseksi tilintarkastajaksi KHT Niklas Oikian. KPMG Oy Ab toimii myös yhtiön kestävyysraportoinnin varmentajana tilikaudella 2025.

Yhtiökokouksen jälkeen pidetyssä hallituksen järjestäytymiskokouksessa Tapio Pajuharju valittiin jatkamaan hallituksen puheenjohtajana. Tarkastusvaliokunnan jäseniksi valittiin Mika Uotila (pj), Kati Hagros ja Paul-Petteri Savolainen. Vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnan jäseniksi valittiin Maria Pajamo (pj), Tapio Pajuharju ja Mikko Wirén.

Voimassaolevat valtuutukset

Yhtiökokouksen 8.4.2025 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 2026 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 antamisista. Valtuutuksen nojalla annettavien osakkeiden lukumäärä voi olla yhteensä enintään 2 500 000 kappaletta. Valtutus on voimassa vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka, kuitenkin enintään 18 kuukautta. Valtutusta ei ole käytetty.

Pitkän aikavälin kannustejärjestelmä

Eezy Oyj:n hallitus päätti joulukuussa 2024 yhtiön avainhenkilöille suunnatun osakepalkkiojärjestelmän viidennestä ansaintajaksosta. Viides ansaintajakso on 24 kuukautta, ja se alkoi 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 joulukuussa 2025 hyväksynyt yhtiön päivitetyn strategian ja pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet vuosille 2025–2028. Päivitetystä strategiasta Yhtiö tavoittelee yli 330 miljoonan euron ketjuliikevaihtoa, yli 200 miljoonan euron konserniliikevaihtoa ja yli 5 %:n liikevoittotasoa konserniliikevaihdesta vuonna 2028. Eezy hakee kannattavaa kasvua keskittymällä pääliiketoimintaansa henkilöstövuokraukseen ja rekrytointipalveluihin sekä näitä tukeviin liiketoimintoihin. Eezy panostaa erityisesti palveluihin, joiden avulla se pystyy ratkaisemaan asiakasyritysten muuttuvia henkilöstötarpeita valtakunnallisesti. Eezy tuottaa palveluita konserniyhtiöistään sekä vahvan yrittäjäverkoston kautta. Lisäksi Eezyn palveluportfoliossa on sen ydinliiketoimintaa tukevia asiakkaalle lisäarvoa tuottavia asiantuntijapalveluita. Tarkempi voimassa olevan strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden kuvaus löytyy yhtiön verkkosivustolta.

Tulosparannusohjelma

Eezy käynnisti huhtikuussa 2025 tulosparannusohjelmansa kolmannen vaiheen, jonka tavoitteena oli tarkastella eri liiketoimintojen tuloksentekokykyä sekä koko Eezyn organisaatiota ja johtamismalleja. Tulosparannusohjelman tavoitteena oli noin neljän miljoonan euron vuositason tulosparannus. Toimenpiteet alkoivat vaikuttamaan vuoden 2025 toisella vuosipuoliskolla. Osana ohjelmaa kesä-heinäkuun aikana päättyi noin 45 työsuhdetta ja lisäksi tehtiin päätöksiä yli miljoonan euron vuositason säästöistä muissa kiinteissä kuluissa.

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 2025. 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 henkilöstöpalveluita. Yhtiön voi olla haastavaa täyttää rahoitus sopimusten ehtoja, jos liikevaihto ja käyttökate heikkenevät vaikeassa markkinatilanteessa, tai jos liiketoiminta kasvaa nopeasti ja sitoo enemmän käyttö pääomaa.

Muita Eezyn toiminnan kannalta tunnistettuja olennaisia riskejä ovat: henkilöstön motivaatio ja sitoutuminen, riittämätön panostus teknologiseen kehittämiseen ja toimintamallien yhtenäistämiseen sekä toimittajariippuvuus. Jos teknologiseen kehittämiseen ja uuden digitaalisen toimintamallin ja muiden prosessien yhtenäistämiseen ja käyttöönottoon ei panosteta riittävällä tasolla, tämä voi johtaa tehottomuuteen ja heikentyneeseen asiakastytyväisyyteen.

Lisätietoa riskienhallinnasta löytyy yhtiön verkkosivuilta.

Vuoden 2026 näkymät

Eezy ei anna ohjeistusta vuodelle 2026.

Osinkoesitys

Emoyhtiön jakokelpoiset varat tilinpäätöksessä 31.12.2025 olivat 122,3 milj. euroa, joista tilikauden tappio oli 1,0 milj. euroa. Hallitus ehdottaa yhtiökokoukselle, että vuodelta 2025 ei jaeta osinkoa.

Tilinpäätöspäivän jälkeiset tapahtumat

Eezy Oyj:n liiketoimintaratkaisuiden johtaja Päivi Salo irtisanoutui tehtävästään 7.1.2026. Salo jättää yhtiön johtoryhmän 28.2.2026 ja hänen vastuualueensa on jaettu konsernin sisällä.

Helsingissä 10.2.2026

Eezy Oyj

Hallitus

Kestävyys- raportti 2025



Sisällysluettelo

Yleiset tiedot.....	11
ESRS 2 Yleiset tiedot	11
BP-1 Kestävyysselvitysten yleiset laatimisperusteet	11
BP-2 Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot	11
GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	11
GOV-2 Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat	15
GOV-3 Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	15
GOV-4 Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista	17
GOV-5 Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta	17
SBM-1 Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	18
SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset	19
SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	21
IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	22
IRO-2 Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	24
Ympäristötiedot.....	26
Asetuksen (EU) 2020/852 (luokitusjärjestelmäasetus) 8 artiklan mukaiset tiedot	26
Yhteiskunnalliset tiedot	31
ESRS S1 Oma työvoima	31
ESRS 2 SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset	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	38
sekä kyseisten toimien vaikuttavuus	38
S1-5 Tavoitteet, jotka liittyvät olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen sekä olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan	43
S1-6 Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	45
S1-8 Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	47
S1-9 Monimuotoisuuden mittarit	47
S1-10 Riittävä palkka	48
S1-11 Sosiaalinen suojele	48
S1-13 Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit	48
S1-14 Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit	49
S1-15 Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit	49
S1-16 Ansiotulota koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	50
S1-17 Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	50
ESRS S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt	51
Yhteisökohtaiset tiedot: Työllisyys	51
ESRS 2 SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset	51
ESRS 2 SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	51
S3-1 Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvät toimintaperiaatteet	52
S3-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen kanssa	52
S3-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat vaikutusten kohteena oleville yhteisöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	53
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	53
S3-5 Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet	54
Hallintotapatiedot	57
ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen	57
G1-1 Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	57
G1-3 Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen	60
G1-4 Korruptio- tai lahjontatapaukset	61
G1-5 Poliittinen vaikuttaminen ja lobbaustoiminta	61
Liitteet	62
IRO-2 Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset.....	62

Yleiset tiedot

ESRS 2 Yleiset tiedot

BP-1 Kestävyysselvitysten yleiset laatimisperusteet

Kestävyyssraportti on laadittu konsernitasolla, 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 yhteisöihin.

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 noin 20 000 monimuotoista osaajaa eri palveluissaan. Yrityksellä on 36 toimipaikkaa Suomessa, mukaan lukien franchise-toimistot. Eezy auttaa asiakasyrityksiään ja osaajia 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 aikavälistä, jotka määritellään ESRS 1:n jaksossa 6.4 *Lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin määritelmä raportointia varten*. Eezyllä ei ole arvoketjun loppupäätä koskevia mittareita, jotka sisältävät epäsuoria lähteistä estimoituja tietoja. Raportissa esiintyy mittareita, joihin liittyy mittausepävarmuutta tai menetelmärajauksia. Nämä mittarit ja niihin liittyvät epävarmuudet on yksilöity raportin osioissa S1 ja S3 mittareiden kuvauksissa.

Tämä on Eezyn toinen kestävyysraportti. Eezy on tehnyt tarkennuksia sen raportointiin olennaisiin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin. Muutokset on dokumentoitu tämän raportin kohdassa IRO-1. Eezyllä ei ole muita olennaisia raportoitavia muutoksia kestävyystietojen valmistelussa ja esittämisessä tai virheitä aiemmilta kausilta. Eezy ei myöskään sisällytä kestävyysraporttiinsa tietoja, jotka perustuvat muuhun lainsäädäntöön tai yleisesti hyväksyttyihin 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 2025 (Corporate Governance Code) suosituksia.

Tarkastusvaliokunnan vastuulla on mm. kestävyysraportointivalvonnan (CSRD) toteutumisen ja käytettyjen menettelytapojen ja raportoitavien tietojen lakisääteinen seuraaminen raportointimenettelyn aikana, kestävyysvarmentamisprosessin lopputuloksena syntyneen CSRD:n mukaisen kestävyysraportin käsitteleminen ja lainmukaisuuden arvioiminen, kestävyysraportin ja sen tulosten esitleminen hallitukselle sekä lakisääteisen kestävyysvarmentajan tai kestävyysvarmennusyhteisön riippumattomuuden arviointi ja näiden valintaa koskevan päätöksen valmistelu. Valiokunnan jäsenet ovat Mika Uotila (pj), Kati Hagros ja Paul Savolainen.

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 vastualueidensa 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 8.4.2025 yhtiökokouksessa seitsemän jäsentä toimikaudelle, joka päättyy valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Jäseniksi valittiin uudelleen Kati Hagros, Tomi Laaksola, Maria Pajamo, Tapio Pajuharju, Paul-Petteri Savolainen, Mika Uotila ja Mikko Wirén. Hallituksen puheenjohtajana toimii Tapio Pajuharju.

Eezyn hallituksessa tai johtoryhmässä ei ole työntekijöiden edustajaa.

Yhtiö noudattaa toiminnassaan listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksia (CG2025). Hallituksen jäsenten kelpoisuus on määritelty listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksessa sekä yhtiön hallituksen työjärjestyksessä. Hallinnointikoodin suosituksen numero 8 ja numero 9 mukaisesti yhtiön hallituksen kokoonpanossa otetaan huomioon yhtiön toiminnan asettamat vaatimukset ja yhtiön kehitysvaihe. Hallituksen kokoonpanon tulee olla riittävän monimuotoinen. 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 31.12.2025 kahdeksasta jäsenestä. Toimitusjohtajan (Johan Westermarck) lisäksi johtoryhmään kuului vt. talousjohtaja Sari Lehto, liiketoimintajohtajat Jaakko Koivisto (Henkilöstöpalvelut Helsinki & Tampere), Markus Muurinen (Henkilöstöpalvelut Turku & Seinäjoki), Heikki Tyrväinen (Franchise-ketju ja valtakunnalliset asiakkaat) ja Markus Jussila (Asiantuntijapalvelut), liiketoimintaratkaisista vastaava johtaja Päivi Salo sekä henkilöstö- ja kehitysjohtaja Laura Kauppinen, jonka vastuulla on myös kestävätyön johtaminen. Kullakin johtoryhmän jäsenellä on merkittävä kokemus omalta vastualueeltaan sekä Eezyn palveluvalikoimaan liittyviltä toimialoilta. Johtoryhmän jäsenten työkokemus ja luottamustoimet on kuvattu yhtiön verkkosivustolla.

Johtoryhmän jäseniä koulutetaan säännöllisesti hyvästä hallintotavasta, sijoittajaviestinnästä ja sisäpiiriasioista.

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 2025 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	62,5 %
naisia	37,5 %

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 2025 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 lakiasiaintoimittaja 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 laatimisesta. 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 toiminnassa. Työntekijän tulee ilmoittaa viipymättä esihenkilölleen havaitsemastaan uhasta, riskistä, ongelmasta, puutteesta ja parannusehdotuksista. Ilmoitus voidaan tehdä myös anonyymisti yhtiön whistleblowing-kanavan kautta.

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.

Kestävyyssseikkoihin liittyvä asiantuntemus ja osaaminen

Eezyn hallituksen kestävyysteemoihin liittyvä asiantuntemus ja osaaminen varmistetaan säännöllisillä vuosisyklin mukaisilla vastuullisuuskatsauksilla, jotka tarjoavat hallituksen jäsenille tietoa olennaisista kestävyysteen liittyvistä 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 2024 määritelty 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: liiketoimintaosaaminen, teknologia- ja dataosaaminen, substanssiosaaminen sekä vuorovaikutus- ja kulttuuriosaaminen. Jokaiselle ydinosaamiselle ja näiden tavoitteelliselle kehittämiselle on määritetty johtoryhmästä omistajat.

Vuorovaikutus- ja kulttuuriosaamisen lisäksi kestävyysseikkoihin liittyvää osaamista kuuluu myös substanssiosaamisen kokonaisuuteen. Kestävyteen liittyviä keskeisiä osaamisalueita ovat rekrytointi- ja työsuhteosaaminen, työturvallisuus- ja työsuojeluosaaminen, monimuotoisuuden johtaminen sekä raportointiin liittyvä osaaminen. Näiden osaamisalueiden kehittämiseen on suunnitelmallista 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 sekä kestävyysraportointia 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 kehityksistä. 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 luotonvalvonnan funktio hallinnoi avoimia saamia ja perii erääntyneitä saamia hyvää perintätapaa noudattaen yhdessä asiakasvastaavien kanssa. Pienten ja keskisuuren 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 tulee olla hallituksen työjärjestyksen mukaisesti kokonaisuuden 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 olennaisista 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 vastuunalueensa osalta.

Sisäisen valvonnan 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 sisäisen valvonnan 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.

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

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

Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet huomioidaan yhtiön toiminnassa hallituksen hyväksymien riskienhallinnan periaatteiden mukaisesti. Yhtiön riskit on jaoteltu strategiisiin, 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.

Toiminnan suunnittelun ja strategiaproessin yhteydessä tunnistetaan tavoitteiden toteutumisesta 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 ensimmäinen kaksoisolennaisuusanalyysi valmistui raportointikaudella 2024 ja se päivitettiin 2025. Eezyn johtoryhmä, vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta, tarkastusvaliokunta sekä hallitus käsitelivät Eezyn strategiset sekä kestävyteen liittyvät olennaiset 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*. Eezy on päivittänyt strategisia riskikuvauksiaan vastaamaan olennaisia kestävyysseikkoja.

GOV-3 Kestävyteen liittyvän suorituskvyn 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 ja valmistelee niihin liittyvät asiat hallitukselle. Vähintään puolet vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnan jäsenistä on oltava yhtiöstä riippumattomia. Valiokunta koostuu hallituksen jäsenistä ja toimii hallituksen alaisuudessa. Palkitsemisen päätöksentekoprosessissa on huomioitu eturistiriitakysymykset. Eturistiriitojen välttämiseksi Eezyn toimitusjohtaja ei ole yhtiön Hallituksen tai sen valiokuntien 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) palkitsemismalleista. Hallitus päättää toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen rakenteen, tavoitetasen 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 kestäväan kehitykseen liittyvien tavoitteiden saavuttamista, ja järjestelmässä arvioidaan suorituksia suhteessa näihin kriteereihin. Kestävyyteen liittyvät 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 kestäväyteen liittyvien tavoitteiden saavuttamista. Kestävyyteen liittyvä muuttuva palkkio muodostaa osan johdon kokonaispalkkioista ja se voi vaihdella ± 10 % riippuen vastuullisuuskriteerin täytymisestä. Yhtiön hallitus on päättänyt, että 1.1.2025 alkaen vastuullisuuskriteerien toteuttamista arvioidaan kahden eri mittarin toteutumisen yhteisvaikutuksen perusteella. Kummankin mittarin painoarvo on 50 %:ia. Mittari 1 on eNPS, työntekijöiden (toimihenkilöt, yrittäjien toimihenkilöt, osajat) suositelluindeksi. Mittari 2 on PeoplePower-kokonaisindeksi. Tämä rakenne kannustaa johtoa keskittymään kestäväan 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 päättäneellä 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 viides ansaintajakso, joka kattaa kalenterivuodet 2025–2026. Sen piiriin kuului viidennen ansaintajakson alkaessa kahdeksan henkilöä. Hallitus voi lisätä tai poistaa järjestelmän piiriin kuuluvia henkilöitä osakepalkkiojärjestelmän ehtojen mukaisesti. Viidenneltä ansaintajaksolta palkkion enimmäismäärä on 256 000 Eezyn osaketta. Ansaintajakson ansaintakriteerit perustuvat 1) Yhtiön suhteelliseen liikevoittoon (EBIT-%) 31.12.2026 päättyvällä tilikaudella (40 %:n painoarvo), 2) Yhtiön osakkeen absoluuttinen kokonaistuottoon (TSR) suhteessa osakkeen arvoon vuoden 2025 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 vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunnan tukemaan Yhtiön henkilöstön palkitsemista koskevaa työtään. Vastuullisuus- ja henkilöstövaliokunta koostuu puheenjohtajasta ja kahdesta kolmeen (2–3) jäsenestä, jotka hallitus valitsee keskuudestaan varsinaista yhtiökokousta seuraavassa hallituksen kokouksessa.

GOV-4 Selvitys kestävyyttä 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 Kestävyysprosessin 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 olennaisten 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 olennaisten 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 olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten 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 olennaisten riskien hallitsemiseksi ja olennaisten 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 olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi ja olennaisten 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 konsernitasoisia 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 lakitoiminnoista.

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 2025 osalta datan hajanaisuutta aiheuttaa se, että Eezy Henkilöstöpalveluissa on edelleen käynnissä toiminnanohjausjärjestelmähanke, joka luo lopullisessa muodossaan datapisteitä vuokrahenkilöstön osalta yhteen järjestelmään. Datan hajanaisuuteen liittyvät riskit ovat lieventyneet, kun toiminnanohjausjärjestelmä on otettu laajasti käyttöön 2025 aikana, ja valtaosa tietopisteistä on jo yhdessä järjestelmässä.

vuoden 2025 osalta. Tunnistettua raportointiriskiä on hallittu ja lievennetty työstämällä eri järjestelmien raportteja asialle omistautuneessa työryhmässä, samalla korjaten mahdollisia hajanaisuuksia. Yhtiön tarkastusvaliokunnalle raportoidaan säännöllisesti vastuullisuusraportoinnin etenemisestä. Tarkastusvaliokunta käsittelee kestävyysraportin osana Eezyn 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. Eezyn missio on rakentaa hyvää työelämää, ja 2024 määritellyn strategian mukainen visio on tehdä työstä 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 kevytyrittäjät.

Liikevaihdon jaottelu palvelualoittain:

Miljoonaa euroa	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
Henkilöstöpalvelut	115,7	145,5
Asiantuntijapalvelut	24,0	29,0
Yhteiset toiminnot ja eliminoinnit	-0,3	-0,5
Liikevaihto yhteensä	139,3	174,1

Eezy Oyj:n hallitus hyväksyi 15.2.2024 yhtiön strategian ja pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet vuosille 2024–2028. Eezy on keskittynyt asiakkaidensa henkilöstöön, johtamiseen ja yrityskulttuurimuotoiluun liittyviin palveluihin ja pitkän aikavälin tavoitteet strategiakaudesta 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 sovittun ajanjakson ajan työtehtäviä asiakasyrityksessä. Eezy tarjoaa henkilöstöpalveluita sekä omien yksiköiden että franchise-yrittäjien kautta.

Asiantuntijapalvelut-liiketoiminta tarjoaa yritysten henkilöstön tutkimus-, koulutus- ja kehittämispalveluita, liikkeenjohdon konsultointi- sekä rekrytointipalveluita (suorahaut, soveltuvuusarvioinnit 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 on hakenut henkilöstövuokrauksen markkinaa nopeampaa liikevaihdon kasvua. Asiantuntijapalvelut-liiketoiminta-alueen osalta tavoitteena on ollut liikevaihdon kaksinkertaistaminen vuoden 2023 tasosta strategiakauden loppuun mennessä.

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

Eezyn vastuullisuusohjelma

Eezyn vastuullisuusohjelman nimi on ”Hyvää työtä, Suomi”, ja se liittyy olennaisesti Eezyn strategiaan ja missioon. Toisaalta yhtiön liiketoiminta ja kestävyystyö keskittyy tarjoamaan erilaisia työnteon mahdollisuuksia kaikille ja toisaalta kehittämään hyvinvointia, yhdenvertaisempia ja monimuotoisempia työyhteisöjä.

Eezy on Suomen top50 suurimman työnantajan joukossa ja näin ollen merkittävä suomalainen työllistäjä. Yhtiö 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. Eezy auttaa asiakkaitaan menestymään liiketoiminnassaan rekrytoimalla osaavia työntekijöitä joustavasti, tutkimalla ja kehittämällä henkilöstökokemusta ja johtamista sekä muotoilemalla strategiaa tukevia yrityskulttuureja.

Työelämän monipuolisuutena asiantuntijatalona Eezyllä on suuri yhteiskunnallinen vaikuttavuus sekä oman toiminnan että asiakasyritysten ja muiden sidosryhmien kautta.

Henkilöstöpalvelut-liiketoiminnan keskeisiä kestävyteen liittyviä tavoitteita ovat:

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

Asiantuntijapalvelut-liiketoiminnan keskeisiä kestäväyyteen liittyviä tavoitteita ovat:

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

Vuonna 2024 määritellyssä strategiassa kasvun lähteistä kestävyysseikkoihin liittyvät ja vaikuttavat erityisesti teknologian ja tekoälyn käyttö, ulkomaisen työvoiman skaalaus, sotetoimialaan laajentuminen sekä mahdollisten yrityskauppojen toteutus. Kilpailuedun lähteiksi on tunnistettu parhaat osaajat, ketterin palvelu ja asiakasymmärrys. Eezyn strategiassa on tunnistettu myös treندهjä, 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 kestäväyyteen liittyvät riskit osana riskienhallintaprosessia. Eezyllä on strategisia hankkeita tai kasvun lähteitä, jotka liittyvät kestävyysteemoihin ja kestävyysraportointiin. Näitä ovat uuden tekoälyavusteisen teknologian käyttöönotto henkilöstöpalvelut-liiketoiminnassa ja kansainvälisen työvoiman rekrytointin kasvattaminen.

Eezyn arvoketjun pääpiirteet

Eezyn liiketoiminta koostuu 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 alkupäättä 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 maahantuonnissa yhteistyökumppanin vastuullinen toiminta varmistetaan käyttämällä yhteistyökumppaneina vain Eezyn auditoituja tahoja.

Eezyn omat toiminnot keskittyvät laajaan työllistämiseen valtakunnallisen toimipisteverkoston kautta sekä laaja-alaisen työelämänpalveluiden tuottamiseen. Eezy on merkittävä työllistäjä – konserni franchise-ketjuineen maksoi palkkaa 20 000 henkilölle vuonna 2025. Eezy-konsernin toimihenkilöitä oli 354 ja vuokratyöntekijöitä keskimäärin 2033 henkilötyövuosina laskettuna. Eezy tarjoaa monimuotoisia mahdollisuuksia työllistymiseen ja urasiirtoihin – niin nuorille, eläkeläisille, maahanmuuttajille, kevytyrittäjille, keikkatyöläisille kuin vakituisesti työskentelevillekin. Eezyn työntekijät levittäytyvät maantieteellisesti ympäri Suomen valtakunnallisen toimipisteverkostomme ansiosta. Vuonna 2025 konserni franchise-ketjuineen työllisti kaikkiaan noin 10700 alle 30-vuotiaasta ja 1600 yli 55-vuotiaasta.

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 lähes tuhat johtamisen ja henkilöstökokemuksen kehitysohjelmia, 2000 henkilöarviointia sekä rekrytoi tuhansia työntekijöitä. Vuonna 2025 Eezy Työllisyyspalvelut-yksikössä koulutettiin yli 6200 henkilöä, joista noin 32 % 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 2025 Eezyn verojalanjälki oli 80 miljoonaa euroa. Eezy ei maksanut osinkoa osakkeenomistajilleen vuonna 2025 (vuoden 2024 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 työsuhte. 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:

- Asiakkaat
- Työntekijät
- Sijoittajat
- Tavarantoimittajat ja palveluntoimittajat

- Rahoittajat
- (Toimiala)järjestöt
- Media
- Viranomaiset
- Oppilaitokset

Oheinen taulukko kuvaa 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 (yritykset ja muut organisaatiot, kevytyrittäjät, valmennuskurssilaiset, työllistämiskoulutettavat)	Henkilökohtaiset tapaamiset ja muu vuorovaikutus (päivittäin) Markkinoinnin keinot (verkkosivut, uutiskirjeet, sisältömarkkinointi, sosiaalinen media (viikoittain)) Tapahtumat (kuukausittain) Asiakaskyselyt ja - tutkimukset (vuosittain)	Palvelutarpeisiin vastaaminen esimerkiksi toimitusvarmuus, projektien oikea-aikainen ja laadullinen toteutus, rekrytointien onnistuminen Vastuulliset ja luotettavat toimintatavat Hyvä hinta-laatusuhde	Toimitusvarmuuden parantaminen Vastuulliset toimintatavat Hyvä maine
Työntekijät (nykyiset, tulevat, jo lopettaneet)	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
Sijoittajat	Taloudellinen raportointi (kvartaaleittain) Hallitustyöskentely (kuukausittain) Sijoittajatapaamiset ja - tapahtumat (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
Tavaran- ja palveluntoimittajat	Neuvottelut, tapaamiset, vuorovaikutus (vuosittain) Viestintä Eezyn toimintatavoista Sopimukset, laskutusohjeet Auditoinnit vuosittain)	Pitkäaikainen ja reilu kumppanuus Selkeät sopimusehdot Yhteistyön jatkuva kehittäminen	Eettiset ohjeet Sopimusohjat Selkeät laskutusohjeet
Rahoittajat	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
(Toimiala)järjestöt	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
Media	Lehdistötiedotteet ja muu kirjallinen viestintä (kuukausittain) Lehdistötapaamiset (kvartaaleittain) 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)
Viranomaiset	Taloudellinen ja kestävyysraportointi (kvartaaleittain) Tietosuojaproessit	Lakien ja säännösten mukainen toiminta	Raportointi Sijoittajaviestintä Yhteydenpito ja vuorovaikutus
Oppilaitokset	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 katsoi 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 kilpailuetu 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 koulutuksilla liittyen yhdenvertaisuuteen, syrjimättömyyteen ja tasa-arvoon, työterveyspalveluilla ja vastuullisen, yhtiön strategiaa toteuttavan yrityskulttuurin ja johtamisen kehittämisellä.

Suomalainen yhteiskunta ja Eezyn vaikutusten kohteena olevat yhteisöt ovat vahvasti yhteydessä Eezyn liiketoimintamalliin ja strategiaan. Eezyn mission keskiössä on luoda kasvua 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 ja ne keskittyvät maantieteellisesti Suomeen Eezyn toiminta-alueelle. Eezy on tunnistanut sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia, ja että ne kohdistuvat ennen kaikkea muuttuviin henkilöstökustannuksiin (panos) ja liikevaihtoon (tuotos). Kaksoisolennaisuusarvioinnissa on otettu huomioon Eezyn maantieteellinen kattavuus, toimitilat, panokset, tuotokset, jakelukanavat ja omaisuuserät.

Vuonna 2025 toteutetussa kaksoisolennaisuusanalyysin uudelleentarkastelussa päätettiin yhdistää muutamia vaikutuksia, mahdollisuuksia ja riskejä. Päivitetyt kuvaukset on eritelty kohdissa ESRS S1 ja ESRS S3.

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 kehitysmahdollisuuksien 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. Eezy kehittää jatkuvasti ja määrätietoisesti omia liiketoimintojaan ja prosessejaan olennaisten riskien, mahdollisuuksien ja vaikutusten suhteen, jotta yhtiön aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia voitaisiin mitigoida ja lieventää, riskejä ehkäistä, myönteisiä vaikutuksia vahvistaa ja mahdollisuuksiin tarttua.

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 olennaiset aiheet ovat keskeisessä osassa ja hyvin edustettuina strategiassa. Eezyn strategia tai liiketoimintamalli eivät vaadi muutoksia olennaisten riskien, vaikutusten tai mahdollisuuksien perusteella.

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 työvoimapolun 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 tarjoamilla 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 on raportoinut kestävyteen liittyvistä vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista vuodesta 2024.

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 omana prosessinaan. Lisäksi muutamia keskeisimpiä riskejä käsitellään osana konsernijohtoryhmän vuosittaista strategisten ja kestävyysriskien työpajaa.

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 kestävyysraportointiin 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 kestävyysraportin liitettäväksi osaksi tilinpäätösaineistoa sekä hyväksyy vuosittain laadittavien kestävyys- ja riskienhallinta-analyysien 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.

Prosessi ja lopputulokset tarkasteltiin uudelleen ja validoitiin keväällä 2025. Päivityksen kuvaus löytyy osion IRO-1 lopusta.

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. Vuonna 2023 toteutettiin ensimmäinen alustava kaksoisolennaisuusanalyysi, jonka taustatutkimus sisälsi muun muassa asiakkaiden ja yhteistyökumppanien haastatteluja sekä vastuullisuusteemoihin liittyvän kyselyn henkilöstölle. Koska keskeiset sidosryhmät oli osallistettu vuonna 2023, kerättyä tietoa hyödynnettiin vuoden 2024 raporttia varten toteutetussa kaksoisolennaisuusanalyysissä. Lisäksi 2024 analysoitiin julkisesti Eezyä saatavilla olevat tiedot (kuten julkaistut raportit ja verkkosivusto), taloudelliset tiedot, riskikartoitusmateriaalit, ympäristöohjelma sekä vastuullisuuden tavoitteet ja mittarit. Tarkasteluun sisältyivät myös henkilöstökysely, asiakaskokemus- ja mainetutkimusten sekä vastuullisuuskyselyn tulokset. Löydöksiä täydennettiin prosessin tausta-analyysivaiheessa vakiintuneiden, tieteeseen pohjautuvien sektorikohtaisten kestävyysstandardien aiheusositusten perusteella sekä verrokkiyritysten kestävyystietojen läpikäynnin avulla.

Kestävyyseikkoihin 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 siirtymäriskeä lainsäädännön muutoksiin ja energian saatavuuteen ja hinnan vaihteluihin liittyen. E5 Kiertotalouteen liittyen tunnistettiin kaksi kielteistä vaikutusta materiaalien kulutukseen ja jätteeseen liittyen sekä yksi materiaalien mahdollisen saatavuushäiriön aiheuttama riski.

Aihe E2 Pilaantuminen todettiin siis jo tunnistamisvaiheessa epäolennaiseksi, sillä Eezyn operatiivinen kontrolli 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 lajikatoon. Kaksoisolennaisuusanalyysissa ei kuitenkaan tehty erillistä biodiversiteettivaikutusten arviointia. Analyysin myötä ei tunnistettu riippuvuuksia biologisesta monimuotoisuudesta ja ekosysteemeistä sekä niiden palveluista eikä siirtymäriskejä, fyysisiä riskejä tai järjestelmäriskejä. 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.

Kestävyyseikkoihin liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien arviointi

Tunnistettujen vaikutuksien, riskien ja mahdollisuuksien olennaisuutta arvioitiin standardien periaatteita noudattaen (ESRS 1, luku 3). Eezyn kumppaniyritys 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 asiantuntijanäkemyksen 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. Kestävyyteen liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arviointi suoritettiin vuonna 2024 Eezyn muista riskiarviointiprosesseista erillisenä kokonaisuutena kaksoisolennaisuusarviointiprosessissa, mutta arviointiasteikko arvioinneissa on yhtenäinen. Merkittävimmät kestävyteen liittyvät riskit vietiin lisäksi osaksi Eezyn yritystason riskiarviointiprosessia, jossa ne käsiteltiin samoilla arviointiasteikoilla muiden strategien ja operatiivisten riskien kanssa. Eezyn kestävyys- ja muita riskejä arvioidaan jatkossa rinnakkaisina prosesseina. Mikäli Eezyn toiminnassa tai toimintaympäristössä ei tapahdu merkittäviä muutoksia, kestävyysvaikutusten, mahdollisuuksien ja riskien arviointia suoritetaan kevyesti katselmoiden verraten edeltävän vuoden analyysiin. 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 määrytyi 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 arvioiden aiheiden katsottiin määrällisesti painottuneen toisiinsa nähden epärealistisesti Eezyn kokonaiskestävyysprofiiliin näkökulmasta.

Raportoinnin kannalta olennaiset kestävyysseikat määrytyivät 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 Eezylle 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.

Kaksoisolennaisuusanalyysin uudelleentarkastelu 2025

Edelliseen raportointikauteen verrattuna vuoden 2025 olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosessi oli luonteeltaan kevyempi ja validoiva. Keväällä 2025 tausta-analyysia tarkasteltiin uudelleen ja lopputuloksena Eezy arvioi, että sen kestävytydessä, organisaatorakenteessa, liiketoiminnassa ja ulkoisissa tekijöissä ei ole merkittäviä eroja edellisvuoteen verrattuna.

Asianmukaisen näytön perusteella olennaiset kestävyysseikat ovat säilyneet ennallaan. Lisäksi Eezyn projektiryhmä ja kumppaniyhtymä yhdistivät ja päivittivät kevyesti muutamia IRO-kuvauksia osana ylläpitävää tarkastelua. Päivitetyt vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet kuvaksineen on eritelty kohdissa ESRS S1 ja S3. Myös mahdollisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien aikahorisontit tarkasteltiin uudelleen Eezyn projektiryhmän toimesta. Liiketoimintojen ja johdon edustajat osallistuivat analyysin päivitysprosessiin validointipalaverin kautta, jossa päivitykset ja lopputulokset käytiin läpi ja validoitiin. Yrityksen hallitus hyväksyi päivitetyn analyysin ja sen lopputulosten käyttämisen vuoden 2025 kestävyys selvityksessä.

Eezy tarkastelee kaksoisolennaisuusanalyysin vuosittain ESRS-vaatimusten mukaisesti.

E1 Ilmastonmuutos todettiin kaksoisolennaisuusanalyysissa Eezyllä epäolennaiseksi

Vuoden 2024 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. Olennaisuusarvioinnissa otettiin huomioon myös ilmastoon liittyvät siirtymäriskit ja -mahdollisuudet sekä omassa toiminnassa että arvoketjussa. Olennaisia siirtymäriskejä 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 ilmastotarkentamisia. 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 ilmastonmuutoksella 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 energiantensiivistä ja energiaan liittyvät kustannukset ovat vähäiset, joten energian saatavuuden ja hinnan vaihteluiden todennäköisyys ja etenkin riskin suuruus arvioitiin melko mataliksi. Myös tulevan päästöihin liittyvän lainsäädännön aiheuttamat kustannukset riskinä arvioitiin suuruudeltaan ja todennäköisyydeltään melko matalaksi, koska Eezyn vähäisten päästöjen vuoksi riskin realisoituessa kustannukset eivät nouse merkittävä 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 energiantensiiviset alat. Etenkin Eezyn arvoketjun loppupäässä on myös asiakkaita, joista osalle ilmastonmuutos on merkittävä kestävyysteema. Näistä esimerkkejä ovat energiantensiiviset teollisuuden alat sekä kaupan ala ja horeca-toimiala pitkin arvoketjuineen. Eezyn arvion mukaan Yhtiön suomalainen asiakaskunta on valmistautunut hyvin ilmastonmuutoksen tuomiin riskeihin ja vaikutuksiin, joten riskienarvioinnissa myöskään liiketoiminnallisempi näkökulma kysyntään liittyen ei noussut olennaiseksi tekijäksi.

Myös Eezyn oman liiketoiminnan vaikutukset ilmastonmuutokseen 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 *Ilmastonmuutokset hillintä* ja siten myös koko aihekohtainen standardi *E1 Ilmastonmuutos* 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 alle 2/5 Eezyn työntekijöistä on auto käytössään ja noin puolet Eezyllä vuonna 2025 työskennelleistä työntekijöistä asuu Suomen kuudessa suurimmassa kaupungissa, joissa julkisen liikenteen saatavuus on hyvä ja oletettu käyttöaste korkea. Eezy on sitoutunut selvittämään oman toimintansa ja arvoketjunsä ilmastovaikutukset strategiakaudella 2024–2028. Selvitystyön perusteella voidaan tulevaisuudessa tarkentaa, onko ilmastonmuutos Eezyllä olennainen aihe. Olennaisuusanalyysin tuloksista huolimatta Eezy tähtää Pariisin ilmastopöytäkirjan mukaisiin ilmastotavoitteisiin oman toimintansa osalta. Lisäksi Eezyllä tehdään jo nyt toimenpiteitä, joilla voidaan vähentää oman toiminnan aiheuttamia ilmasto- ja ympäristövaikutuksia.

IRO-2 Yrityksen kestävyys selvityksissä 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 raportoivat datapisteen on määritelty kaksoisolennaisuusarvion pohjalta. Arviointiprosessissa olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet määritettiin kaksoisolennaisuusarvion mukaisen olennaisuuskynnyksen 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 ilmastonmuutos ei ole Eezylle olennainen aihe

Tarkempi kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista löytyy osiosta IRO-1.

Ympäristötiedot

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

EU-taksonomia

Komission delegoitu asetus (EU) 2026/73 antaa mahdollisuuden soveltaa tilikauden 2025 kestävyysraportoinnissa aiempaa myös vuoden 2024 kestävyysraportoinnissa sovellettua EU-taksonomiasääntelyä (kattaen komission delegoitu asetus (EU) 2021/2139), täydentävä delegoitu ilmastoasetus (komission delegoitu asetus (EU) 2022/1214), delegoitu ympäristöasetus (komission delegoitu asetus (EU) 2023/2486) ja delegoitu ilmastoasetuksen muutokset (komission delegoitu asetus (EU) 2023/2485). Tilikauden 2025 taksonomiaraportoinnissa on käytetty tätä mahdollisuutta.

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 2025 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 2025 että 2024. Näin ollen yhtiöllä ei myöskään ole ollut taksonomiamukaisia toimintoja vuosina 2025 ja 2024.

Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyvistä tuotteista tai palveluista saatu osuus liikevaihdosta 2025

Tilikausi 2025	2025		Merkittävän edistämisen kriteerit								"Ei merkittävää haittaa" - kriteerit (DNSH: Does Not Significantly Harm)								
Taloudelliset toiminnot	Koodi	Liikevaihto	Osuus liikevaihdosta, vuosi 2025	Ilmastomuutoksen hillintä	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Ilmastomuutoksen hillintä	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Vähimmäistason suojatoimet	Luokitusjärjestelmän mukaisten (A.1) tai luokitusjärjestelmäkelpoisten (A.2) osuus liikevaihdosta, vuosi 2025	Luokka mahdollistava toiminta	Luokka siirtymätoiminta
		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	K/ E	%	M	T
A. LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT																			
A.1 Ympäristön kannalta kestävät (luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot																			
Ympäristön kannalta kestäväistä (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
A.2 Luokitusjärjestelmäkelpoiset muttei ympäristön kannalta kestävät (muut kuin luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot																			
				KEL; E/K EL	KEL; E/K EL	KEL; E/K EL	KEL; E/K EL	KEL; E/K EL	KEL; E/K EL										
Luokitusjärjestelmäkelpoisista muttei ympäristön kannalta kestäväistä (muista kuin luokitusjärjestelmän mukaisista) toiminnoista saatu liikevaihto (A.2)		0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								0 %		
A. Luokitusjärjestelmäkelpoisista toiminnoista saatu liikevaihto (A.1+A.2)		0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								0 %		
B. EI-LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT																			
Ei-luokitusjärjestelmäkelpoisista toiminnoista saatu liikevaihto		139,3	100 %																
YHTEENSÄ		139,3	100 %																

Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyvien tuotteiden ja palvelujen osuus pääomamenoista 2025

Tilikausi 2025	2025		Merkittävän edistämisen kriteerit							"Ei merkittävää haittaa" - kriteerit (DNSH: Does Not Significantly Harm)									
Taloudelliset toiminnot	Koodi	Pääomamenot	Osuus pääomamenoista, vuosi 2025	Ilmastomuutoksen hillintä	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Ilmastomuutoksen hillintä	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Väihimmäistason suojatoimet	Luokitusjärjestelmän mukaisten (A.1) tai luokitusjärjestelmäkelpoisten (A.2) osuus pääomamenoista, vuosi 2025	Luokka mahdollistava toiminta	Luokka siirtymätoiminta
		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
A. LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT																			
A.1 Ympäristön kannalta kestävä (luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot																			
Ympäristön kannalta kestävien (luokitusjärjestelmän mukaisten) toimintojen pääomamenot (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 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								K	0 %	T
A.2 Luokitusjärjestelmäkelpoiset muttei ympäristön kannalta kestävä (muut kuin luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot																			
Luokitusjärjestelmäkelpoisten muttei ympäristön kannalta kestävien (muiden kuin luokitusjärjestelmän mukaisten) toimintojen pääomamenot (A.2)		0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %									0 %	
A. Luokitusjärjestelmäkelpoisten toimintojen pääomamenot (A.1+A.2)		0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %									0 %	
B. EI-LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT																			
Ei-luokitusjärjestelmäkelpoisten toimintojen pääomamenot		5,3	100 %																
YHTEENSÄ		5,3	100 %																

Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyviin tuotteisiin ja palveluihin liittyvät osuus toimintamenoista 2025

Tilikausi 2025	2025		Merkittävän edistämisen kriteerit										”Ei merkittävää haittaa” - kriteerit (DNSH: Does Not Significantly Harm)							
Taloudelliset toiminnot	Koodi	Toimintamenot	Osuus toimintamenoista, vuosi 2025	Ilmastomuutoksen hillintä	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Ilmastomuutoksen hillintä	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Vähimmäistason suojatoimet	Luokitusjärjestelmän mukaisten (A.1) tai luokitusjärjestelmäkelpoisten (A.2) osuus toimintamenoista, vuosi 2025	Luokka mahdollistava toiminta	Luokka siirtymätoiminta	
		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
A. LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT																				
A.1 Ympäristön kannalta kestävät (luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot																				
Ympäristön kannalta kestävien (luokitusjärjestelmän mukaisten) toimintojen toimintamenot (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
A.2 Luokitusjärjestelmäkelpoiset muttei ympäristön kannalta kestävät (muut kuin luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot																				
				KEL; E/K EL	KEL; E/K EL	KEL; E/K EL	KEL; E/K EL	KEL; E/K EL	KEL; E/K EL											
Luokitusjärjestelmäkelpoisten mutta ei ympäristön kannalta kestävien (muiden kuin luokitusjärjestelmän mukaisten) toimintojen toimintamenot (A.2)		0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								0 %			
A. Luokitusjärjestelmäkelpoisten toimintojen toimintamenot (A.1+A.2)		0,0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								0 %			
B. EI-LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT																				
Ei-luokitusjärjestelmäkelpoisten toimintojen toimintamenot		0,6	100 %																	
YHTEENSÄ		0,6	100 %																	

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, demonstroitua 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 sähköön 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-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset

Eezy on kuvannut tämän raportin kohdissa ESRS 2 Yleiset tiedot / SBM-1 *Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju* ja ESRS 2 Yleiset tiedot / SBM-2 *Sidosryhmien edut ja näkemykset* sitä, kuinka sen oman työvoiman edut, näkemykset ja oikeudet, mukaan lukien heidän ihmisoikeuksiensa kunnioittaminen, otetaan huomioon yrityksen strategiassa ja liiketoimintamallissa.

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. Kuten kohdassa IRO-1 on kuvattu, Eezyllä olennaiset kestävyysseikat ovat säilyneet ennallaan. Vuonna 2025 toteutetussa kaksoisolennaisuusanalyysin uudelleentarkastelussa päätettiin kuitenkin yhdistää muutamia vaikutuksia, mahdollisuuksia ja riskejä. Omaan työvoimaan liittyvät päivitettyt vaikutukset riskit ja mahdollisuudet kuvaksineen on eritelty alla olevassa taulukossa.

Vaikutus, riski, mahdollisuus	Kuvaus	Sijainti arvoketjussa	ESRS-/ yhteisö-kohtainen tiedonanto -vaatimus
S1 Oma työvoima			
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 kehittymismahdollisuuksia, kuten monipuolisia uramahdollisuuksia, valmennuskursseja ja täsmäkoulutusta.	Oma toiminta	ESRS
Myönteinen, tosiasiallinen vaikutus	Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen työpaikalla yhdenvertaisen ja syrjimättömän rekrytoinnin avulla sekä palkkatasa-arvon edistämisen ja ylläpitämisen kautta. Kaikkien ihmisryhmien kunnioittaminen ja tasapuolinen kohtelu sekä yhdenvertaisen kohtelun varmistaminen rekrytointiprosessin kehittämisen, yksittäisten toimenpiteiden jalkauttamisen sekä tehtäväkohtaisten palkkojen (sama palkka samasta työstä) ja selittämättömien palkkaerojen korjaamisen avulla.	Oma toiminta	ESRS
Kielteinen, tosiasiallinen vaikutus, systeeminen	Henkiset ja fyysiset kuormitustekijät töissä sekä mahdolliset tapaturmat ja onnettomuudet. Erilaiset kuormitustekijät, kuten stressi, aikapaine, epäergonomiset työasennot yms. Eezyn eri asiakastoimialoilla (esim. tapahtuma-ala, rakennus- ja teollisuusala, lääkärit). Etenkin Eezyn teollisuus-, rakentamisen- ja logistiikan asiakastoimialoilla, jotka ovat usein tapaturma-alttiimpia esimerkiksi toimistotyöhön verrattuna.	Oma toiminta	ESRS

Kielteinen mahdollinen vaikutus, yksittäisluontoinen	Epättydyttävät ja/tai epäilevät 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 sekä henkinen pahoinvointi koetun epätasa-arvon ja/tai syrjinnän vuoksi. Eezyn työntekijöiden mahdollisesti kokema syrjintä tai epätasa-arvo liittyen palkkaukseen, työllistymis-, koulutus-, tai etenemismahdollisuuksiin johtaa henkilöstön turhautumiseen, motivaation kärsimiseen ja urakehityksen paikallaan polkemiseen, mikäli saatavilla ei ole mielekkäitä kehitys- ja koulutusmahdollisuuksia.	Oma toiminta	ESRS
Kielteinen mahdollinen vaikutus, yksittäisluontoinen	Riittämättömien tai puutteellisten tietoturvatöimien 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 asiakkuuksien 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	Vuokratyöntekijöiden heikko sitouttaminen sekä heikoista työoloista ja -ehdoista johtuva heikko pito- ja vetovoima. Mikäli Eezy ei pysty tarjoamaan vuokratyöntekijöille riittävästi työmahdollisuuksia (mm. määräaikaisten 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. 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	Työtapaaturmien ja sairaspotentialojen 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 sairaspotentialoja.	Oma toiminta	ESRS
Riski	Toimihenkilöstön epäonnistunut kouluttaminen Eezyn toiminnan kannalta oikeisiin asioihin tai henkilöstön kannalta epämielikkäällä tavalla ja tästä johtuva asiakassuhteen ja -palvelutason heikkeneminen, tuotantokatkokset tai muut palveluhäiriöt. Mikäli henkilöstön osaamisen eri muodoista ja laajuudesta ei ole tietoa, ei heidän osaamispotentialiaan pystytä hyödyntämään kattavasti. Työn mielekkyys, motivaatio ja sitoutuminen voivat kärsiä.	Oma toiminta	ESRS

	Esimerkiksi toimihenkilöstön heikko perehdytys tai vuokratyövoiman puutteellinen osaamisen kartoitus voi johtaa asiakastytymättömyyteen tai jopa tuotantokatkoksiin tai muihin häiriöihin asiakkaiden toiminnoissa. Nämä voivat vastaavasti aiheuttaa Eezyllä oikeudellisia tai taloudellisia seurauksia, kuten esimerkiksi tulonmenetyksiä, mikäli asiakas vaihtaa Eezyyn toiseen kumppaniin.		
Kielteinen mahdollinen vaikutus, systeeminen	Epäeettinen tekoälyn käyttö. Mahdolliset kielteiset vaikutukset liittyvät esimerkiksi epäselviin käytäntöihin tai läpinäkyvättömyyteen siitä, miten tekoälyä käytetään rekrytoinnissa. Vaikutus voi pidemmällä aikavälillä kasvaa.	Oma toiminta	ESRS

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

- Nuori ikä: vuonna 2025 yli puolet Eezyyn vuokratyöntekijöistä oli alle 30-vuotiaita. Moni vasta opettelee työelämätaitoja.
- Heikko kielitaito ja/tai kulttuurierot altistavat heikkoon osallisuuden kokemukseen sekä vaikeuksiin ymmärtää ohjeita tai ehtoja. Eezy työllisti vuonna 2025 106 kansallisuutta.
- Toimiala:
 - teollisuudessa ja rakennusalaalla työhön liittyy keskimääräistä enemmän fyysisiä kuormitustekijöitä
 - sotealalla työhön liittyy keskimääräistä enemmän riskejä henkisestä kuormituksesta
 - vuorotyötä sisältävillä aloilla työntekijät lisäävät jaksamiseen liittyviä riskejä
 - horeca-alalla, teollisuudessa ja rakennusalaalla työhön liittyy keskimääräistä enemmän tapaturmariskejä

S1-1 Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Omaan henkilöstöön liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien kannalta relevantit toimintaperiaatteet löytyvät Eezyyn eettisistä ohjeista. Eezyyn eettinen ohje ohjaa ihmisoikeuksien kunnioittamista, yhdenvertaisuutta ja työolosuhteiden turvallisuutta ja se koskee kaikkia Eezyyn 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 kehityksensä. 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 Eezyyn toimihenkilöt ovat suorittaneet eettisten ohjeiden verkkokurssimuotoisen koulutuksen vuonna 2025. Sen suorittaminen kuuluu myös uusien toimihenkilöiden perehdytysprosessiin.

Marraskuussa 2025 automatisoitu ja osaaasovellukseen integroitu vuokrahenkilöstön digitaalinen perehdytyskurssi sisältää tiedot toimintaperiaatteista. Kurssin todennettu suoritus on edellytys sille, että uusi vuokratyöntekijä voi vastaanottaa työvuoroja.

Yhdenvertainen ja ihmisoikeuksia kunnioittava työelämä

Eezyllä kunnioitetaan kaikkien työntekijöiden ihmisoikeuksia ja työelämäoikeuksia. Nämä ovat keskeinen osa yhtiön arvoja ja toimintaperiaatteita. Yhtiön voimassa oleva eettinen ohje on linjassa kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeusperiaatteiden kanssa. Toimimme aktiivisesti näiden periaatteiden mukaisesti varmistaaksemme, 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 salli työntekijöiden vapaata liikkuvuutta rajoittavia toimia. Tällaisia toimenpiteitä ovat mm. henkilöpapereiden, passien tai työlupien ottaminen työnantajan haltuun työsuhteen edellytyksenä.

Emme hyväksy ihmiskauppaa, modernia orjuutta, pakkotyötä tai ihmisten muunlaista hyväksikäyttöä.

Kansainvälisissä rekrytoinneissa teemme aktiivista yhteistyötä suomalaisten ja lähtömaan viranomaisten kanssa. Selvitämme ulkomailla olevien yhteistyökumppanien taustat ja kansainvälisten ihmisoikeussopimusten noudattamisen erillisellä auditoinnilla tai muilla vastaavan tasoilla toimenpiteillä ennen kuin aloitamme yhteistyön heidän kanssaan. Sitoudumme itse ja edellytämme kumppaneitamme henkilöstöalan kansainvälisen rekrytoinnin ohjeistuksen mukaista toimintaa. Asiakkaidemme, yhteistyökumppanienne ja sidosryhmiemme tulee selvittää pyynnöstämme, millä tavalla he valvovat ihmisoikeuksien toteutumista omassa toiminnassaan ja toimitusketjussaan.

Huolehdimme siitä, että kansainvälisen rekrytoinnin prosessimme ovat eettisiä, lainmukaisia ja vastuullisia. Autamme ja tuemme kauttamme Suomeen tuleiden työntekijöiden kotoutumista, kouluttautumista ja työntekoa. Opastamme myös asiakkaitamme ja työyhteisöä ottamaan vastaan erilaisesta kulttuurista tuleva henkilö ja kohtaamaan uusi työntekijä yhdenvertaisesti. Hakijoilta ei peritä välitys- tai rekrytointimaksuja missään prosessin vaiheessa.

Mahdollisiin väärinkäytöstilanteisiin puututaan ja niiden korjaavat toimenpiteet on aloitettava yhdessä sovitulla tavalla viipymättä. Mikäli korjaavia toimenpiteitä ei tehdä sovitussa ajassa, päätämme yhteistyön välittömästi.

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. Eezyn palveluksessa on satunnaisesti osaajia, jotka ovat alle 18-vuotiaita. Huomioimme, että heillä on erityistarpeita esimerkiksi esihenkilötyön ja perehdytyksen suhteen. Noudatamme alaikäisten työntekijöiden työsuhteissa Suomen lainsäädännön asettamia rajoituksia.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteet kattavat kaikki työnteon muodot, mukaan lukien koulutus, urakehitys ja työsuhteen koko elinkaari. Rekrytointiprosessit perustuvat yhdenvertaiseen ja syrjimättömään kohteluun sekä lainsäädännön vaatimuksiin. Noudatamme työsuhteidemme ehtoissa ja palkkauksessa työehtosopimuksia ja työlainsäädäntöä. Varmistamme omilla sisäisillä prosesseillamme, että työntekijöiden palkat maksetaan sovellettavan työehtosopimuksen ja työlainsäädännön 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.

Perehdyttäminen ja vuoropuhelu

Huolehdimme siitä, että kaikki työntekijämme saavat tarvittavan perehdytyksen sekä Eezyn 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 riittävät 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.

Eezyn infotilaisuudet kokoavat konsernin toimihenkilöt virtuaalisesti yhteen vähintään neljä kertaa vuodessa - ja aina tarvittaessa useamminkin. Jokaisen osavuosikatsauksen yhteydessä pidetään verkon välityksellä sekä läsnä valitulla paikkakunnalla Eezyn infotilaisuus, jossa kerrotaan kuluneesta kvartaalista ja tulevaisuuden suunnitelmista. Ennen tilaisuutta on usein 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 kynnystä suoraan kommunikaatioon sekä yli liiketoimintarajojen että johdon ja toimihenkilöiden välillä. Toimihenkilöiden ajatuksia kuullaan vuosittain henkilöstökyselyn sekä pulssikyselyiden avulla. Tulosten pohjalta kehityskohteisiin panostetaan Eezyn konserni-, liiketoiminta- ja tiimitasoisilla kehityshankkeilla ja toimenpiteillä.

Vuoropuhelua vuokratyöntekijöiden kanssa käydään työntekijän ja Eezyn HR-yhteyshenkilön välillä sekä yhteyshenkilön ja asiakasyrityksen välillä. Tiedotusta yrityksen ajankohtaisista asioista toteutetaan myös muun muassa osajauutiskirjeillä. Vuokratyöntekijöillä on mahdollisuus ilmoittaa asiakasyrityksissä havaitsemistaan, esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvistä, epäkohdista omalle HR-yhteyshenkilölle Eezyllä. Vaihtoehtoisesti epäkohdista voi ilmoittaa Eezyn 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. Vuokratyöntekijöiden mahdollisuuksia vuoropuheluun myös vuonna 2025 käyttöön otetun sovelluksen kautta kehitetään aktiivisesti, tavoitteena on saada suoraviestintätoiminnallisuudet käyttöön 2026 aikana.

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 näkökulman ääni kuuluviin työhön, ja antaa oma kokemus, näkemys ja ammattitaito Eezyn vastuullisuustyöhön sekä viedä vastuullisuustyön viestiä eteenpäin omaan yksikköönsä. 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

Työtatapaturmien 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 työtatapaturmat 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. Uuden vuokratyöntekijän perehdytys kattaa toimialakohtaiset seikkaperäiset työturvallisuusohjeet, Eezyn eettiset ohjeet ja turvallisen tilan periaatteet sekä toimintaohjeet tapaturmiin, läheltä piti -tilanteisiin sekä epäasiallista käytöstä tai häirintää kohtaaville. 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 työkyvylle työpaikkakäynneillä kerättyjen tietojen, havaintojen, keskustelujen ja tarvittaessa mittauksen perusteella. Lisäksi haastattelulla 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 työtatapaturmatilastoja, 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. Asiaa seurataan myös osana toimihenkilöille tehtäviä henkilöstötutkimuksia. Tutkimustulokset käydään läpi tiimikohtaisesti ja mahdollisesti havaittujen haasteiden korjaamiseen tehdään tarvittavat toimenpidesuunnitelmat.

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 neuvoa ja tukee häirintää, ahdistelua, kiusaamista tai muuta epätasa-arvoista kohtelua kohdannutta työntekijää. Työn turvallisuuden ja terveellisyys 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, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja sen ilmaisemiseen, ikään, vammaisuuteen, siviilisäätyyn 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 vaativuustekijöiden, osaamisen, kuormituksen ja työolojen kannalta. Työn vaativuuden arvioinnilla arvioidaan työtehtävän vaativuutta – tehtävää hoitavan työntekijän ominaisuudet, sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta arviointiin.

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

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. Kattavan perehdytyksen lisäksi 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. Tavoitteemme 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 alttiisiin 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.”*

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. Yhteydenpitokanavat on tarkoitettu kaikkien vaikutusten käsittelyyn.

Eezy kuuntelee työntekijöitään ja arvioi oman työvoimansa kanssa harjoittamansa yhteydenpidon vaikuttavuutta säännöllisten työntekijäkyselyjen 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 2025 toimihenkilöstötutkimuksessa kysyttiin kokemuksia henkilöstön kuulemisesta tehtäessä heitä koskevia päätöksiä, josta tulokseksi saatiin 2,29 (2024: 2,62), kun Suomen toimihenkilönormi on 2,60.

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 HR-yhteyshenkilön välillä sekä yhteyshenkilön ja asiakasyrityksen välillä. Tiedotusta yrityksen ajankohtaisista asioista tehdään julkisten kanavien lisäksi myös asiakkaiden (työllistävät yritykset) omien kanavien, asiakkaiden ja osajien (vuokrahenkilöstö) sovellusten kautta sekä sähköpostiutiskirjeillä ja jatkuvalla eNPS-tutkimuksella. Vuokratyöntekijöiden mahdollisuuksia vuoropuheluun myös vuonna 2025 käyttöön otetun sovelluksen kautta kehitetään aktiivisesti.

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

Sellaisten henkilöiden näkökantoja, jotka voivat olla erityisen alttiita vaikutuksille Eezy pyrkii kuulemaan mm. Henkilöstöala HELA:n kerran kahdessa vuodessa toteutettavalla tutkimuksella ja S1-3 eritellyillä kuulemiskanavilla. Tärkeä osa ennaltaehkäisevää työtä on erityisryhmien (mm. ikä, kielitaito, riskialttiit alat) aktiivinen huomiointi arjen työssä, sekä HR-yhteyshenkilöiden yhteydenpidossa osajien ja asiakkaiden kanssa että perehdytysprosesseissa.

Eezy noudattaa työntekijöidensä työsuhteissa kulloinkin sovellettavaa työehtosopimusta. Työehtosopimuksissa on ao. 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 huomiomisesta ja henkilöstön näkemysten integroimisesta liiketoimintastrategiaan kuuluu oman toimihenkilöstön osalta henkilöstö- ja kehitysohjohtajalle, joka raportoi suoraan toimitusjohtajalle. Henkilöstö- ja kehitysohjohtaja on vastuussa myös toimihenkilöstöviestinnän strategisesta suunnittelusta. Vuokrahenkilöstön vuoropuhelun kehittämisestä vastaavat henkilöstöpalveluiden liiketoimintajohtajat 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 päivitettäessä otamme huomioon kuormitustekijöiden hallinnan. Vuokrahenkilöstön kuormitustekijät selvitämme yhteistyössä asiakasyritysten kanssa pyytämällä heidän työpaikkaselvityksiään tai riskien ja vaarojen arviointejaan. Käymme jatkuvaa vuoropuhelua asiakkaidemme kanssa ja pyrimme yhdessä ratkaisemaan mahdolliset kuormitusongelmat. Apua henkiseen pahoinvointiin järjestyy työterveyden kautta. Tarjolla on myös ennaltaehkäisevää sisältöä.

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. Työtapaturmaseuranta 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 keskustelua 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 tulevaisuuskyvykkyiden.

Ulkomaisen työvoiman rekrytointin prosessi on auditoitu kolmannen osapuolen toimesta. Siinä suljetaan pois ihmiskaupan mahdollisuudet sekä tarkastetaan työoikeuden toteutuminen. Eezyn toiminnanohjausjärjestelmä on sidottu työluopien ja työn suorittamisessa vaadittavien sertifikaattien voimassaoloon, ja esimerkiksi palkanmaksu vaatii henkilökohtaisen tilinumeron väärinkäytösten ehkäisemiseksi. Sitoutamme kolmansista maista rekrytoidun maahantuodun työvoiman osalta asiakkaamme lähtökohtaisesti 12kk työkäsoon, 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. Henkilötietojen käsittely perustuu voimassa olevaan tietosuoja- ja turvapolitiikkaan. Tietosuojakoulutus on osa perehdytysohjelmaamme ja koulutamme säännöllisin väliajoin toimihenkilöitämme tietosujakäytänteisiin. 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 häirintäyhteys henkilön roolista, toimintamallista ja palautekanavan toimivuudesta pyydetään myös asiakkailta.

Tieto ilmoituskanavista on mukana jokaisen työntekijän perehdytysmateriaaleissa. Vuosittain toimihenkilöille tehtävässä People Power -tutkimuksessa kysytään, tietääkö henkilöstö, miten ilmoittaa väärinkäytöksistä. Vuonna 2025 tehdyssä kyselyssä 92 % vastasi tietävänsä tämän täysin tai osittain (2024: 87 %).

Kaikki ilmoituskanavan kautta tulevat ilmoitukset käsitellään Eezyn Whistleblowing-politiikan mukaisesti. Vuonna 2025 ilmoituskanavaan tuli 10 ilmoitusta. Yksikään ilmoitus ei täyttänyt EU:n Whistleblowing-direktiivin mukaista määritelmää väärinkäytöksestä. Sellaisia ilmoituksia, jotka liittyivät epätyytyttäviin ja/tai epäreiluihin työehtoihin ja/tai epäoikeudenmukaiseen kohteluun, ja, jotka johtivat toimenpiteisiin, oli 0 vuonna 2025.

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 omissa 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 anonymisti 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 epäiltyä 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. Eezyn johtamisrakenteita uudistettiin 2025, minkä tavoitteena on tuoda vastuut lähemmäs liiketoimintoja.

Konsernitason HR-tiimissä työskentelee muutosten jälkeen 4 henkilöä (31.12.2025). Konsernin HR-tiimi vastaa kattotasolla henkilöstöjohtamisen eri osa-alueista, kuten työsuhteasioista, esihenkilötyön vahvistamisesta, HR-raportoinnista, roolien vaativuuden arvioinnista sekä työntekijöiden hyvinvoinnista, työkyvystä ja työturvallisuudesta. Sekä toimihenkilöiden että vuokrahenkilöstön palkanlaskenta on ulkoistettu kumppanille.

Vuokrahenkilöstön työsuhteiden, työkyvyn, työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen kokonaisuutta johdetaan Henkilöstöpalvelut-liiketoiminnassa, jota konsernin HR-tiimi tukee esimerkiksi työturvallisuuden johtamisen osalta.

Vastuullisuus- ja viestintäpäällikkö yhdessä vastuullisuustyöryhmän jäsenten kanssa täydentää ja tukee sekä HR-tiimin että liiketoimintojen työtä liittyen Eezylle olennaisiin omaan työvoimaan liittyviin vaikutuksiin, riskeihin ja mahdollisuuksiin.

Henkiset ja fyysiset kuormitustekijät töissä

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

Vuosina 2023–2025 toteutettu työkykyjohtamisen kehittämishanke on osoittanut vaikuttavuutensa. Se on vahvistanut kykyä ennakoita ja tunnistaa työkyvyn riskejä. Työterveyshuollon tarjoamat digitaaliset työkalut helpottavat työkyvyttömyysriskien havaitsemista, lyhyiden toistuvien ja pitkien sairauspoissaolojen seuranta antamalla reaaliaikaista tietoa esihenkilöille, henkilöstöhallinnolle ja työterveystiimille työkykyjohtamisen tueksi. Vuokrahenkilöstön osalta digitaalisten työkalujen käyttöönottoa jouduttiin siirtämään järjestelmä uudistuksen ja työterveyshuollon toimittajan vaihtumisen takia.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisilla työpaikkakäynneillä ja työpaikkaselvityksillä kartoitettiin työpaikkojen vaara- ja riskitekijöitä ja arvioitiin ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Vuonna 2025 tehtiin useita työpaikkaselvityksiä. Asiakasyritysten työoloja arvioitiin heiltä saatujen työpaikkaselvitysten ja/tai vaarojen ja riskien arviointien perusteella. Näiden pohjalta työterveyshuolto suunnitteli 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 osallistui yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa työkuormituksen ja työssä jaksamisen seurantaan ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämiseen.

Työaikojen joustavuus on keskeisessä roolissa kuormituksen vähentämisessä. Vuokratyö antaa tekijälleen mahdollisuuden pitkälti määritellä omat työaikansa. Eezy:n laaja asiakaskunta tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia työskennellä omaan elämäntilanteeseen sopivalla tavalla. Myös toimihenkilöiden osalta joustavat työajat ovat arkipäivää ja työmäärien seuranta tehtiin säännöllisesti.

Henkilöstöä kannustettiin liikunnallisiin harrastuksiin ja oma-aloitteiseen työkyvyn ylläpitoon. Eezy tuki toimihenkilöitä tarjoamalla mahdollisuuden käyttää tunti viikossa omaehtoiseen liikuntaan työajalla.

Työelämän kasvavien henkisten paineiden ja stressin vuoksi on tärkeää keskittyä myös työntekijöiden mentaalisen terveyden tukemiseen. Eezy lisäsi mielenterveystietoisuutta ja tuki henkilöstöään suoraan sekä esihenkilötyötä tekevien kautta monipuolisin viestinnän keinoin. Esimerkkinä 2025 toteutettu kokouskäytäntöjen uudistus, jossa toimihenkilöiden kalenterivarausjärjestelmän oletusasetuksiin määriteltiin vähintään 5–10 minuutin tauot kokousten välissä.

Vuonna 2025 mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot jatkoivat laskuaan. Tavoitteenamme on saada F-diagnooseista aiheutuneet sairauspoissaolot edelleen vähenemään vuonna 2026.

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 työtapaturmat aiheuttavat tosiasiallisia vaikutuksia varsinkin vuokrahenkilöstölle, keskitymme ennen kaikkea työturvallisuuden parantamiseen ja työtapaturmien ennaltaehkäisyyn.

Vuoden 2025 toimenpiteisiin kuuluivat kohdennettujen perehdytyskäytäntöjen kehittäminen sekä johtamis- ja esihenkilövalmennukset. Toteutuneita tapaturmia läpikäytiin asiakkaiden kanssa ja tapaturmataajuuksia seurattiin osittain myös asiakaskohtaisesti. Työtapaturmataajuus laski myös vuonna 2025.

Eezyllä on aktiivinen työsuojelutoimikunta, jonka tehtävänä on vastata Eezy:n omien toimihenkilöiden työturvallisuudesta sekä kehittää vuokratyöntekijöiden työturvallisuutta yhdessä asiakasyritystemme kanssa. Työsuojelutoimikunnan kokouksissa on mukana työterveyshuollon edustaja. Työtapaturmaseuranta 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.

Työtapaturmien ennaltaehkäisemiseksi otettiin vuonna 2025 käyttöön useille eri toimialoille räätälöityjä uusia perehdytysmateriaaleja. Vuokrahenkilöstömme digitaalisesti suoritettava uusi perehdytyskurssi julkaistiin marraskuussa 2025. Kurssin todennettu suoritus on edellytys sille, että uusi vuokratyöntekijä voi vastaanottaa työvuoroja. Kurssi sisältää mm. kattavat selkokieliset tiedot omaan työsuhteeseen liittyen, toimialakohtaiset seikkaperäiset työturvallisuusohjeet, Eezy:n eettiset ohjeet ja turvallisen tilan periaatteet sekä toimintaohjeet tapaturmiin, läheltä piti -tilanteisiin sekä epäasiallista käytöstä tai häirintää kohtaaville. Samassa oppimisympäristössä on mahdollista suorittaa myös syventäviä, vapaaehtoisia lisäkursseja.

Tapaturmataajuuksien ja tapaturmien vähentämiseksi on määritelty tavoitteet. Työkykyjohtamisen kehittämishankkeen yhteydessä paransimme toimintamallejamme sekä vahvistimme erityisesti ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, kuten pitkien sairauspoissaolojen seuranta.

Pitkät sairauspoissaolot muodostavat merkittävän työkyvyttömyysriskin, ja siksi niiden seurantaan ja hallintaan tullaan jatkossakin kiinnittämään huomiota erityisen tarkasti ja johdonmukaisesti. Tavoitteenamme oli saada vuokratyöntekijöiden pitkien poissaolojen määrä laskemaan 20 % vuonna 2025 aktiivisemmalla työkykyjohtamisella ja suunnittelemalla työhön paluun keinoja jo työkyvyttömyyden alkuvaiheessa. Raportointikauden aikana tapahtuneen työterveyshuollon kumppanin vaihtumisen ja toiminnanohjausjärjestelmän muutoksen vuoksi emme kuitenkaan kykene tuottamaan tästä täsmällistä tilastoa 2025 osalta.

Epättydyttävät ja/tai epäilevät työehdot, epäoikeudenmukainen kohtelu

Vuonna 2025 rekrytoimme ulkomailta Suomeen noin 250 henkilöä asiakkaidemme tarpeisiin. Ulkomaisen työvoiman rekrytointiin prosessi on auditoitu kolmannen osapuolen toimesta. Siinä suljetaan pois ihmiskaupan mahdollisuudet sekä tarkastetaan työoikeuden toteutuminen. Eezyn toiminnanohjausjärjestelmä on sidottu työolupien ja työn suorittamisessa vaadittavien sertifiikaattien voimassaoloon, ja esimerkiksi palkanmaksu vaatii henkilökohtaisen tilinumeron väärinkäytösten ehkäisemiseksi. Sitoutamme kolmansista maista rekrytoidun maahantuodun työvoiman osalta asiakkaamme lähtökohtaisesti 12kk työjaksoon, 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. Tässä tehdään jatkuvaa yhteistyötä asiakasyritysten kanssa.

Vuonna 2024 toteutettiin toimihenkilöiden tehtävien vaativuusarviointi. Työn pohjalta toteutettiin palkankorjaustoimenpiteitä 2025. Tavoitteena oli vahvistaa palkkauksen ja palkitsemisen yhdenvertaisuutta ja läpinäkyvyyttä. Arviointi tarjosi rakenteellisen pohjan tehtävien vertailulle ja auttoi tukemaan oikeudenmukaista palkitsemista riippumatta henkilön taustasta tai asemasta. Työn tavoitteena on edistää myös urapolkujen kehittämistä ja sitouttaa ja kannustaa henkilöstöä ammatilliseen kasvuun.

Henkilökohtainen passivoituminen ja turhautuminen heikkojen koulutus- ja kehitysmahdollisuuksien takia

Eezyn strategia määrittelee konsernin toimihenkilöitä koskevat ydinosaamiset, ja niiden kehittämistä tuetaan osaamisen kehittämisen suunnitelman avulla. Toimihenkilöiden koulutuksiin käytettiin 2025 aikana yhteensä 3050 tuntia, jotka jakautuivat 508 koulutuspäivälle. Koulutuspäivänsä laskennassa on käytetty verotuksen koulutusvähennyksessä määriteltyä koulutuspäivää (6 h).

Yksilöiden osaamista tuettiin vuonna 2025 mm kouluttamalla henkilöstöä uuteen henkilöstöpalveluiden digitaaliseen toimintamalliin ja toiminnanohjausjärjestelmään. Lisäksi henkilöstölle tarjottiin koulutuksia monimuotoisuuteen, tietotekniikkaan ja juridiikkaan liittyvistä ajankohtaisista teemoista. Vuokratyöntekijöiden osalta panostettiin entistä enemmän perehdytykseen verkko-oppimisympäristön kautta. Henkilöstöä kannustettiin jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja mahdollistetaan koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden osalta.

Toimihenkilöille tehdyn henkilöstötutkimuksen vastausten perusteella kysymys ”*Työnantaja tukee osaamiseni kehittymistä*” sai arvon 2,82 (1–4) kun Suomen toimihenkilönormi oli 2,98. Tavoitteena on parantaa työntekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä tarjoamalla monipuolisia kehittymismahdollisuuksia ja saada v. 2025 henkilöstökyselyssä em. arvoksi 3,0.

Syksyllä 2025 toteutettiin esihenkilövalmennusten sarja, tavoitteena vahvistaa yhtenäisiä toimintatapoja ja tarjota johtamiseen tukea organisaatiomuutosten jälkeen. Koulutusten kautta vahvistettiin esihenkilöiden osaamista kolmella keskeisellä osa-alueella. Hallinnollisessa johtamisessa tavoitteena on varmistaa arjen prosessien, työsuhteasioiden ja päätöksenteon sujuvuus sekä toiminta Eezyn arvojen mukaisesti. Talouden ja asiakkuuksien johtamisessa korostuu kyky ymmärtää yksikön talouslukuja, johtaa toimintaa datan ja asiakastytytyväisyyden perusteella sekä kasvattaa asiakkuuksia strategian mukaisesti. Oman tiimin johtamisessa ja yhtenäisen yrityskulttuurin rakentamisessa painopiste on motivaation ja sitoutumisen vahvistamisessa, avoimessa viestinnässä ja palautteenannossa, yhteisten toimintatapojen kehittämisessä sekä muutosjohtamisen taitojen kasvattamisessa. Osaamista jaettiin myös Eezyn esihenkilöiden Teams-ryhmässä ja säännöllisissä tapaamisissa.

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.

Eezy kehittää aktiivisesti työntekijöidensä ja sidosryhmiensä ymmärrystä moninaisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaanottamisen teemoista. Vuonna 2025 yhtiö viesti aihepiiriin teemoista kuukausittain monikanavaisesti, sekä sisäisesti että julkisesti. Teemoja tuodaan esille myös mm. Eezyn julkisesti kommunikoimissa Turvallisen tilan periaatteissa, vuokrahenkilöstön perehdytysmateriaaleissa sekä toimihenkilöstön eettisten ohjeiden digikurssilla. Toimihenkilöille järjestettiin lisäksi vuonna 2025 asiantuntijapuheenvuorot antirasistiseen työhön ja sateenkaarevien ihmisten oikeuksiin liittyen.

Eezyn arvojen mukaisen, syrjimättömän ja monimuotoisuutta tukevan rekrytointin prosessi on määritelty käsikirjan muotoon. Se sisältää eezyläisen rekrytointin peruseriaatteet, prosessit ja tavoitteet, ja se toimii ohjenuorana kaikissa Eezyn rekrytoinneissa. Kaikki rekrytoivat henkilömme on koulutettu yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteisiin lakiosastomme ja HR-tiimimme toimesta. Materiaalit ovat osa uusien rekrytoivien esihenkilöiden perehdytysprosessia. Marraskuussa 2025 henkilöstövuokrauksen liiketoiminnan rekrytoijia lisäkoulutettiin Työsuojeluhallinnon toteuttamalla verkkokurssilla: Syrjintä rekrytoinnissa yhdenvertaisen työelämän esteenä.

Toimihenkilöille tehdyn henkilöstötutkimuksen (2025) kysymys syrjimättömyydestä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, terveydentilan tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella sai korkean arvon 3,78 vertailevan toimihenkilönormin ollessa 3,67.

Kielteisten vaikutusten ehkäisemisessä keskeistä on toimihenkilöiden palkkiomallien, roolikuvauksien ja vaatimusmäärittelyjen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus. Eezy on määritellyt roolikuvaukset, roolien vaativuudenarvioinnin sekä palkitsemismallit ja -politiikan. Tehtäväkohtaisten palkkojen perustana olevaa työn vaativuutta arvioidaan aina tehtävän vaativuuden perusteella, ei tehtävää hoitavan henkilön perusteella. Kokonaisuuteen kuuluu myös malli 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 2025 henkilöstö antoi sille arvon 3,21 (Suomen toimihenkilönormi 3,12). Väittämään "Eezyllä kuullaan henkilöstöä tehtäessä heitä koskevia päätöksiä" saimme tulokseksi 2,29 (Suomen toimihenkilönormi 2,60). Eezy pyrkii 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 sovitaan 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.

Eezyn henkilöstökyselyn tulosten mukaan kokemukset häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ovat parantuneet merkittävästi. Vuonna 2025 93 % (2024: 89 %) vastaajista ei ole kokenut Eezyllä epäasiallista kohtelua, 6 % (2024: 8 %) on kokenut sitä aiemmin ja 1 % (2024: 3 %) kokee edelleen. Tulokset osoittavat, että toimenpiteet epäasiallisen kohtelun vähentämiseksi ovat toimineet, kokemukset epäasiallisesta kohtelusta ovat vähentyneet verrattuna vuoteen 2024. Eezyllä on nollatoleranssi kaikenlaisen häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Käytössä on toimintamalli tilanteiden käsittelyyn ja häirintäyhteyshenkilön palvelut kaikkien työntekijöiden käytettävissä. Käytössämme on myös anonyymi raportointikanava, jonka kautta työntekijät voivat ilmoittaa syrjintätapauksista.

Henkilötietojen vuotaminen tai tietoturvaloukkaukset

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. Tietoturvaloukkauksia tapahtui 8 kpl vuonna 2025. Mikään näistä ei aiheuttanut korkeaa riskiä rekisteröidyn oikeuksille, eikä näitä näin ollen raportoitu tietosuojavaikuttetuille. Yhdestä tapauksesta tehtiin alustava ilmoitus tietosuojavaikuttetuille, mutta tämäkään ei ollut korkean riskin tietosuojavaikuttaminen. 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.

Tekoälyn käyttö

Tekoälyn käytön mahdolliset kielteiset vaikutukset liittyvät Eezyllä esimerkiksi epäselviin käytäntöihin tai läpinäkyvyyteen siitä, miten tekoälyä käytetään rekrytoinnissa. Näitä ennaltaehkäistäkseen Eezyn hallitus on hyväksynyt 1.1.2025 voimaan tulleen vastuullisen datan ja tekoälyn käytön politiikan. Se on saatavilla julkisesti ja siitä on viestitty henkilöstölle ja muille sidosryhmille monikanavaisesti.

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 Eezyllä aina ihmisen valvonnassa.

Toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien hallitsemiseksi

Riskien hallintaan liittyvien toimien vaikuttavuutta seurataan määriteltyjen KPI-mittareiden avulla, kuten työntekijöiden sitoutumisasteella, työtyytyväisyydellä, vaihtuvuudella 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.

Työvoiman vaikean saatavuuden aiheuttama toimintaedellytysten heikentyminen, vuokratyöntekijöiden heikko sitouttaminen sekä heikoista työoloista ja –ehdoista johtuva heikko pito- ja vetovoima

Olemme toteuttaneet useita toimia, jotka lieventävät työvoiman saatavuuteen sekä pito- ja vetovoimaan kohdistuvia riskejä. Olemme kehittäneet yrityskulttuuriamme hallitaksemme toimihenkilöstömme vaihtuvuutta. Esihenkilöitä koulutetaan ja tuetaan koulutuksilla, jonka lisäksi heidän käyttöönsä 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.

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

Vuonna 2024 Eezyn rekrytointiprosessia kehitettiin heijastamaan sen yrityskulttuuria ja arvoja paremmin, keskittyen hakija- ja työntekijäkokemuksen parantamiseen sekä vastuullisuuden ja syrjimättömyyden näkökulmiin. Raportointivuonna 2025 sisältöjä jalkautettiin käytäntöön mm. syventävillä koulutuksilla vuokratyöntekijöiden rekrytointiprosesseista vastaaville. Nämä toimenpiteet varmistavat, että Eezy toimii vastuullisesti ja syrjimättömästi kaikissa työntekijöihin liittyvissä prosesseissa.

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

Työtapaturmien ja sairaspotissaolojen aiheuttamat kustannukset

Jatkoimme v. 2025 vuokrahenkilöstömme työturvallisuuden ja työkykyjohtamisen kehittämistä. Kehitimme mm. toimintamalliamme työterveyshuollon ja työeläkevakuutusyhtiön kanssa, ja vahvistimme erityisesti ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, kuten työntekijöiden työturvallisuuden perehdyttämismalleja. Tapaturmien määrä laski myös vuonna 2025. Myös vuokratyöntekijöiden liikevaihtoon suhteutetut työtapaturmien ja sairauspotissaolojen palkkakustannukset laskivat n. 7 % vuoteen 2024 verrattuna. Toimihenkilöiden osalta kulut ovat laskeneet v. 2024 verrattuna. Tavoitteenamme on, että työtapaturmien ja sairauksien aiheuttamat potissaolot pysyvät hyvällä tasolla myös v. 2026.

Toimihenkilöstön epäonnistunut kouluttaminen Eezyn toiminnan kannalta oikeisiin asioihin tai henkilöstön kannalta epämielekkäällä tavalla ja tästä johtuva asiakassuhteen ja -palvelutason heikkeneminen, tuotantokatkokset tai muut palveluhäiriöt

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. Tuotantokatkoksiin tai palveluhäiriöihin liittyvät, toiminnan vakauttamiseen tähtäävät prosessit on kuvattu elokuussa 2025 Eezyn johtoryhmän hyväksymässä varautumissuunnitelmassa.

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. Vuonna 2024–2025 käyttöön otettu toiminnanohjausjärjestelmä ja digitaalinen toimintamalli tähtää osaltaan juuri siihen, että Eezyn vuokratyöntekijät voisivat tehdä enemmän työtunteja useissa eri asiakasyrityksissä ja eri toimialoilla. 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 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, tasa-arvoista, monimuotoista ja osallistavaa työelämää.

Työvoiman sitouttamiseksi keskitymme konsernin yrityskulttuurin kehittämiseen, jossa arvostus, yhteisöllisyys ja monimuotoisuus ovat keskeisiä periaatteita. Edistämme aktiivisesti inklusiivisuutta ja tasa-arvoa kaikilla organisaation tasoilla, sekä vuokrahenkilöstön että omien toimihenkilöiden osalta 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 sekä oman toimihenkilöstön että vuokrahenkilöstön 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 määritetty vuositasolla, joten erillisiä välitavoitteita ei ole. Vertailutasona on lähtökohtaisesti käytetty vuoden 2024 toteumaa. Kaikilta osin tietoja ei ole saatavilla vuodelta 2025, esimerkiksi jos kyseessä olevaa tutkimusta ei olla toteutettu vuonna 2025.

Eezy ei raportoi liikesalaisuuteen vedoten tavoitteitaan liittyen mahdollisuuteen *"Työehtoihin mahdollisesti tehtävien joustojen vaikutukset työvoiman saatavuuteen. Hallituspolitiikan seurauksena mahdollisesti toteutuva työhön kannustavampi sosiaaliturvajärjestelmä voi lisätä työvoiman saatavuutta ja helpottaa rekrytointia."* Toteumia seurataan jatkuvasti osana liiketoimintaa. Työsuhteisten määrä on raportoitu kohdassa S1-6 ja yrittäjäverkoston huomioiva palkansaajien kokonaismäärä kohdassa S3-5.

Vaikutus, riski tai mahdollisuus	KPI	Toteuma 2023	Toteuma 2024	Tavoite 2025	Toteuma 2025	Tavoite 2026
Henkiset ja fyysiset kuormitustekijät töissä sekä mahdolliset tapaturmat ja onnettomuudet Hyvien työolojen ja -ehtojen sekä vastuullisten toimintatapojen toteutumisen varmistaminen työntekijöille Työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen mahdollistaminen ja edistäminen Vuokratyöntekijöiden heikko sitouttaminen sekä heikoista työoloista ja -ehdoista johtuva heikko pito- ja vetovoima Työvoiman vaikean saatavuuden aiheuttama toimintaedellytysten heikentyminen Vahva ja houkutteleva työnantajakuva työntekijöiden pito- ja vetovoiman lisäämiseksi	Tunnen jaksavani työssäni hyvin (lähde: HELA Tutkimus työskentelystä henkilöstöalan yrityksessä 2024)	n/a	4,14	n/a	n/a	>4
	Eezyn työnantajakuva (lähde: HELA Tutkimus työskentelystä henkilöstöalan yrityksessä, toteutetaan 2 vuoden välein)	n/a	4,09	n/a	n/a	>4
	Toimihenkilöiden People Power-indeksi (70,7*)	n/a	71,6	72	68,9	72
	Omistautuneisuus-indeksi (77,6*)	n/a	80,0	81	75,7	81
	Sitoutumisindeksi (73,8*)	n/a	74,1	74,2	69,6	74,2
	Suosittelisin Eezyä työnantajana (3,15*) * Suomen toimihenkilönormi	n/a	3,14	3,15	2,75	3,15
Sairauspoissaolot vuokrahenkilöstö M-dg poissaolojen määrä (pv/hlö) vuokrahenkilöstö		3,49 % 3,0 pv/hlö	3,09 % 2,3 pv/hlö	3,2 % 1,3 pv/hlö	2,85 % 1,3 pv/hlö	3,1 % 1,2 pv/hlö
	Sairauspoissaolot omat toimihenkilöt F-dg poissaolojen määrä (pv/hlö) omat toimihenkilöt	n/a 2,2 pv/hlö	2,5 % 3,5 pv/hlö	2 % 2 pv/hlö	1,9 % 1,9 pv/hlö	2 % 1,5 pv/hlö
Työtapaturmien ja sairaspöissaolojen aiheuttamat kustannukset	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	n/a 70 %	90 % 100 %	n/a n/a	90 % 100 %
Epättydyttävät ja/tai epäreilut työehdot, epäoikeudenmukainen kohtelu	Whistleblowing-ilmoitukset: toimenpiteisiin johtaneiden ilmoitusten määrä.	0	2	<5	0	<5
Osaamisen kehittäminen ja urakehityksen mahdollistaminen henkilöstölle	Toimihenkilöstön koulutustuntien määrä	7,7 h /hlö	10,9 h/hlö	n/a	6,2 h/hlö	n/a
	Koulutustuntien määrä omien toimihenkilöiden esihenkilöt	3700pv	14,7 h/hlö	n/a	9,9 h/hlö	n/a

Koulutus- ja kasvumahdollisuuksien tarjoaminen ja hyvä perehdyttäminen työnantajamielikuvan ja pysyvyyden parantamiseksi Palvelulaadun ylläpitäminen ja parantaminen henkilöstön koulutuksen kautta Toimihenkilöstön epäonnistunut kouluttaminen Eezyn toiminnan kannalta oikeisiin asioihin tai henkilöstön kannalta epämielekkäällä tavalla ja tästä johtuva asiakassuhteen ja -palvelutason heikkeneminen, tuotantokatkokset tai muut palveluhäiriöt.	Eezyn alkuperehdytys - verkkoperehdytys (uudet osaaajat)	0	n/a	100 % uusista	n/a, valmistui 11/2025	100 % uusista
	Toimialaperehdytykset -syventävät verkkoperehdytykset (kaikki osaaajat)	n/a	n/a	>70 % uusista	n/a, valmistuu 2026	>70 % uusista
	Uusien toimihenkilöesihenkilöiden perehdytys	n/a	100 %	100 %	100 %	100 %
Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen työpaikalla yhdenvertaisen ja syrjimättömän rekrytoinnin avulla sekä palkkatasa-arvon edistämisen ja ylläpitämisen kautta Henkilökohtainen passivoituminen ja turhautuminen heikoista koulutus- ja kehittymismahdollisuuksista johtuen sekä henkinen pahoinvointi koetun epätasa-arvon ja/tai syrjinnän vuoksi	Vastuullinen rekrytointi -koulutuksen läpikäyneet, % rekrytoivista toimihenkilöiden esihenkilöistä	n/a	66 %	100 %	59 %	66 %
	Eettiset toimintaperiaatteet -koulutusten läpikäyneet, % toimihenkilöstöstä	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	3,79	>3,5	3,78	>3,7
	Palkkatasa-arvon analysointi, edistäminen ja ylläpitäminen sekä palkkakehityksen edistäminen:					
	Omat toimihenkilöt Vuokrahenkilöt	n/a n/a	100 % 100 %	100 % 100 %	100 % 100 %	100 % 100 %
Henkilötietojen vuotaminen Epäeettinen tekoälyn käyttö	Datan ja tekoälyn vastuullinen käyttö: tietosuoja- ja tietoturvaloukkausten määrät / loukkaukset, jotka raportoitu tietosuojavaltuutetulle	3/0	0	<2/0	1	<1/0
	Datan ja tekoälyn vastuullinen käyttö: Tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksen läpikäyneet, % omista toimihenkilöistä	n/a	89 %	100 %	66 %	100 %

Tavoitteiden määrittelyssä käytetyt menetelmät ja tietolähteet:

- HELA valtakunnallinen tutkimus henkilöstöalan yrityksissä työskentelystä eli Vuokratyöntekijätutkimus toteutettiin kymmenennen kerran vuonna 2024. Kahden vuoden välein toteutettavassa 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 Signi-tutkimuksen avulla.
- Sairauspoissaolot on laskettu suhteuttamalla poissaolojen tunnit tehtyjen ja teoreettisten työtuntien yhteissummaan. Poissaoloihin lasketaan sairauspoissaolot omalla ilmoituksella ja lääkärintodistuksella sekä työmatka- ja työtapaturmista aiheutuneet poissaolot
- Työtapaturmataajuuksien laskenta (LWIF=Lost Workday Injury Frequency) on laskettu kaavalla $\text{tapaturmavakuutusyhtiön tilastoimat työtapaturmat, joista syntynyt poissaoloja} \times 1\,000\,000 : (\text{tehdyt työtunnit} + \text{teoreettiset työtunnit})$. Tapaturmiin otetaan mukaan vain työssä sattuneet tapaturmat.

- *VaTu-keskustelut seurantaan nousseille vuokrahenkilöille: VaTu-keskusteluista ei saada luotettavaa tilastoa vuonna 2025 kesken raportointikauden tapahtuneiden järjestelmämuutosten (työterveyshuollon kumppani, toiminnanohjausjärjestelmän vaihto). Dokumentointi ja seuranta pyritään kehittämään vuoden 2026 aikana entistä systemaattisemmaksi.*
 - *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. 417 hlö 31.12.25, ka. 444 hlö / 2025) 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 31.12.2025 274 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. Eezyn toimihenkilöiden määrä on 2025 aikana vähentynyt johtuen yhtiössä käynnissä olleesta toiminnan tehostamisohjelmasta. Tämän seurauksena osa suunnitelluista koulutuksista jäi toteutumatta ja ne siirtyivät toteutettavaksi Q1/2026.*
 - *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). Eezyn toimihenkilöiden määrä on 2025 aikana vähentynyt johtuen yhtiössä käynnissä olleesta toiminnan tehostamisohjelmasta. Tämän seurauksena osa tietosuojakoulutuksen suorituksista jäi joko toteutumatta tai kesken. Vuonna 2026 koulutuksen toteuttamista uudistetaan siten, että a) kaikki aloittavat toimihenkilöt tekevät verkkopohjaisen koulutuksen ja b) muu henkilöstö koulutetaan sisäisesti Eezyn lakiosaston toimesta. Koulutukset ovat pakollisia ja esihenkilöt on velvoitettu valvomaan, että koulutus käydään läpi suunnitellusti.*
 - *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 palkkaukseen, 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 epätyytyttäviin ja/tai epäreiluihin työehtoihin tai epäoikeudenmukaiseen kohteluun.*
- Tavoitteiden laadinnassa on osallistettu omia toimihenkilöitä osana vastuullisuustyöryhmän työskentelyä. Ryhmä koostuu Eezyn toimihenkilöistä edustuen eri liiketoimintoja ja tukifunktioita. Yhdessä määritettyjä tavoitteita ovat PeoplePower -indeksit, osallisuuden kokemus sekä työtapaturmataajuudet. 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 HELA:n Tutkimus työskentelystä henkilöstöalan yrityksessä – tutkimuksessa nousevat vuokrahenkilöstölle tärkeät 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, työtapaturmataajuuksien ja HELA:n sekä omien tutkimustulosten perusteella.

S1-6 Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

Oheisissa kuvissa/taulukoissa on esitetty Eezyn työsuhteisten toimihenkilöiden sekä vuokratyöntekijöiden ominaisuuksia vuoden 2025 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. Työtuntimäärän arvo perustuu Paltan työehtosopimuksen mukaiseen työaikaan 7,5 h päivässä.

Henkilöstömäärä ilmaistaan kokoaikavastaavana siten, että tehty (tuntipalkkaiset) ja teoreettiset (kuukausipalkkaiset) työtunnit lasketaan tarkasteluajan jaksolta yhteen ja jaetaan luvulla, joka on yhden kokoaikaisen henkilön (FTE) työvuoden tuntimäärä. Sukupuolitieto 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 31.12.2025.

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) 2025	Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä) 2024
Miehet	6 276	7 309
Naiset	8 126	9 689
Muut	-	-
Ei ilmoitettu	-	-
Työsuhteiset työntekijät, yhteensä	14 402	16 998

Maa	Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä) 2025	Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömäärä) 2024
Suomi	14 402 (kokoaikavastaavana 2 387)	16 998 (kokoaikavastaavana 2 951)

Työsuhteisten työntekijöiden määrä on tilastoitu kokoaikavastaavana aikaisemmin kuvatun laskentamenetelmän mukaisesti. Kokoajakaisten ja osa-aikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrää ei ole tilastoitu tarkastelujaksolla johtuen järjestelmämuutoksesta ja sen vaiheittaisesta käyttöönotosta vuoden 2025 aikana, josta syystä tieto ei ole koko vuodelta tämän tiedon osalta validoitavissa (tieto raportoidaan vuodelta 2026).

Raportointikausi 2025				
Naiset	Miehet	Muut	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)				
1 298 (2024: 1682)	1 090 (2024: 1 269)	0 (2024:0)	0 (2024:0)	2 387 (2024: 2 951)
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)				
54 (2024: 185)	93 (2024: 139)	0 (2024:0)	0 (2024:0)	147 (2024: 324)
Määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)				
1 139 (2024: 676)	899 (2024: 510)	0 (2024:0)	0 (2024:0)	2 037 (2024: 1 186)
Vaihtelevalla työajalla työskentelevien työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)				
106 (2024: 821)	98 (2024: 620)	0 (2024:0)	0 (2024:0)	203 (2024: 1 441)

Työsuhteisten työntekijöiden määrä on tilastoitu kokoaikavastaavana aikaisemmin kuvatun laskentamenetelmän mukaisesti. Eezy raportoi vuoden 2025 tiedot alueellisesti yhtenä alueena, koska vaihtelu liittyy enemmänkin toimialaan tai toimialan trendeihin kuin maantieteelliseen alueeseen eikä edellä kuvattuja jakoja ole tilastoitu vuosina 2024–2025. Alueellisen jakamisen mahdollisuuksia arvioitiin ja tämän kehittäminen jatkuu käyttöönottoaiheen jälkeen. Kokoajakaisten ja osa-aikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrää ei ole tilastoitu tarkastelujaksolla johtuen järjestelmämuutoksesta.

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 käyttäjäryitysten työvoimatarpeeseen vastaaminen vaikuttavat työsuhteen sopimustyyppiin. Eezy siirtyi 2025 aikana uuteen toiminnanohjausjärjestelmään, jonka myötä sen tarjoamat työsuhteet painottuvat määräaikaisiin tai toistaiseksi voimassa oleviin.

Raportointikausi		
Alue A	Alue B	Yhteensä
Työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)		
2 387 (2024: 2 951)		2 387 (2024: 2 951)
Vakinaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)		
147 (2024: 324)		147 (2024: 324)
Määräaikaisten työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)		
2 037 (2024: 1 185)		2 037 (2024: 1 185)
Vaihtelevalla työajalla työskentelevien työsuhteisten työntekijöiden määrä (henkilömääränä / kokoaikavastaavana ilmaistuna)		
203 (2024: 1 441)		203 (2024: 1 441)

Työntekijöiden vaihtuvuutta raportoidaan lähtövaihtuvuutena siten, että lähteneisiin työntekijöihin lasketaan yhteen tarkastelujaksolla päättäneet toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet, joiden päättymissyys on joko oma pyyntö, eläke, kuolema, työntekijän aloitteesta tapahtuva työsuhteen päättyminen koajalla, työsuhteen purkaminen tai työsuhteen päättäminen

sopimuksella. Työntekijöiden vaihtuvuusarvo saadaan jakamalla edellä kuvatuista syistä päättäneiden työsuhteiden määrä tarkasteluhetken aktiivisten kaikkien työsuhteiden määrällä.

	2025	2024
Työntekijöiden vaihtuvuus, %	9,8 %	7,2 %
Yrityksestä lähteneet työntekijät, kokonaismäärä	470	600

S1-8 Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

	Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus 2025		Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu 2025
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 (2024: N / A)	N / A (2024: N / A)	Suomi (2024: Suomi)
20–29 %	N / A (2024: N / A)	N / A (2024: N / A)	N / A (2024: N / A)
40–59 %	N / A (2024: N / A)	N / A (2024: N / A)	N / A (2024: N / A)
60–79 %	N / A (2024: N / A)	N / A (2024: N / A)	N / A (2024: N / A)
80–100 %	Suomi (2024: Suomi)	N / A (2024: N / A)	N / A (2024: N / A)

Työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden määrä perustuu arvioon ja siihen taustatietoon, että Suomen työlainsäädännön 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 Eezy:n asiakasyrityksissä näitä sitovien työehtosopimusten piirissä, jolloin vuokratyöntekijöitä edustavat joissakin tapauksissa myös asiakasyritysten omat henkilöstön edustajat. Eezy:n työntekijät eivät osallistu asiakasyritysten henkilöstön edustajien valintaan. Eezyllä ei ole mahdollisuutta saada voimassa olevan tietosuojalainsäädännön perusteella tietoa asiakasyrityksissä valituista henkilöstön 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.

Eezy:n taulukossa esittämiä arvioita ei ole varmennettu ulkopuolisen auditoijan toimesta.

S1-9 Monimuotoisuuden mittarit

Sukupuoli	2025	2024	2023
Miehet ylimmässä johdossa	5	2	4
Miehet ylimmässä johdossa, %	62,5 %	29 %	57 %
Naiset ylimmässä johdossa	3	5	3
Naiset ylimmässä johdossa, %	37,5 %	71 %	43 %
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. Sukupolitieta 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 31.12.2025 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)	2025	2024	2023
Alle 30-vuotiaat	7 470	9 330	n/a
30–50-vuotiaat	5 172	5 656	n/a
Yli 50-vuotiaat	1 759	2 012	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. Eezy on aloittanut valmistautumisen EU:n palkka-avoimuusdirektiivin ja sen perusteella laadittavan kansallisen lainsäädännön asettamiin vaatimuksiin.

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

Eezyn toimihenkilöiden minimipalkka on sidottu ns. normaalisoitavan 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 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 suojele

Kaikki Eezyn työsuhteiset työntekijät asuvat Suomessa ja ovat kansallisen lainsäädännön pohjalta määräytyvän sosiaaliturvan piirissä. Kaikki työntekijät ovat tätä kautta sosiaalisen suojelun piirissä tulomenetysten 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 2025 tehdyssä henkilöstökyselyssä kysyttiin "Työnantaja tukee osaamiseni kehittymistä". Asteikolla 1–4 vastausten keskiarvo oli 2,82, kun Suomen työnantajanormi oli 2,98. Toinen kysymys "Jaamme yksikössämme aktiivisesti omaa osaamistamme" sai arvon 3,44 toimihenkilönormin ollessa 3,20. PeoplePower®-henkilöstötutkimus on luotettava keino selvittää organisaatioiden henkilöstökokemuksen nykytilaa sekä siinä tapahtuneita muutoksia.

Eezyn toimihenkilöiden koulutuksiin käytettiin 2025 aikana yhteensä 2 770 tuntia, jotka jakautuivat 461 koulutuspäivälle. Koulutuspäivänlaskennassa on käytetty aiemmin verotuksen koulutusvähennyksessä määriteltyä koulutuspäivän määritelmää (6 h). 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. Mittarin mittauksen validointia ei ole tehnyt kukaan muu ulkopuolinen taho varmennuspalveluita konsernille tuottaman tahon lisäksi. Painopisteenä koulutuksissa oli ammatillisen osaamisen vahvistamisessa.

Henkilöstöpalveluissa keskityttiin uuden toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönottoon liittyvään koulutukseen. Koko organisaation kilpailukykyä ja toimihenkilöstön osaamista vahvistettiin koulutuksilla, jotka keskittyivät mm. tietoturvaan ja tekoälyn hyödyntämiseen, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen, prosessien ja myynnin kehittämiseen, esihenkilöiden lähijohtamisen valmiuksiin ja toimintatapoihin sekä juridisiin kysymyksiin, kuten työ- ja asiakassopimuksiin ja muutosneuvottelulainsäädäntöön. Koulutuksiin kutsuttiin kaikki, joiden työtehtäviin aiheet liittyivät. Koulutukset myös tallennettiin myöhempää käyttöä varten.

Eezyn vuokrahenkilöstö saa yleisperhdytyksen työsuhteen alussa. Varsinainen työhön perehdyttäminen tapahtuu työntekopaikalla asiakasyrityksen toimesta. Marraskuussa 2025 kaikki Eezyn perehdytykset siirtyivät verkkopohjaiselle koulutuslustoille, joka mahdollistaa tulevaisuudessa tarkemman seurannan ja datan saatavuuden. Alkuperhdytys sisältää

perustiedot eri toimialojen työturvallisuuden kannalta olennaisista seikoista. Työntekijöillä on lisäksi mahdollisuus syvennettyihin toimialakohtaisiin perehdytyksiin. Eezyllä ei mitata kehittymistä ulkopuolisten koulutusten avulla, sillä vaikuttavampiin tuloksiin päästään usein työssä oppimisen menetelmillä sekä henkilöstön omaa osaamista jakaen.

Eezyllä ei ole tietoa siitä, mikä osuus työntekijöistä on osallistunut varsinaisiin säännöllisiin tulos- ja urakehitysarviointeihin. Sen sijaan Eezy:n esihenkilöitä on ohjeistettu dokumentoimaan vuosittaisten kohtaamiskeskusteluiden ja 1-to1-keskusteluiden sisällöt. 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. Tilastot kattavat kaikkien työsuhteessa olleiden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja vuokrahenkilöstön vahingot. Tilastot muodostuvat vakuutusyhtiölle tehtyjen tapaturmailmoitusten pohjalta. Vakuutusyhtiö toimittaa tilastotiedot kvartaaleittain työnantajan käyttöön ja niitä voi seurata myös yrityskohtaisesti vakuutusyhtiön verkkopalvelussa. Mittarin mittauksen validointia ei ole tehnyt kukaan muu ulkopuolinen taho varmennuspalveluita konsernille tuottaman tahon lisäksi.

Terveys- ja turvallisuusmittarit	2025	2024	2023
Yrityksen työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin kuuluvan oman työvoiman osuus, %	100 %	100 %	100 %
Työperäisistä vammoista ja työperäisistä terveysongelmista johtuvat kuolemantapaukset, lukumäärä	0	1	0
Työperäisistä vammoista ja työperäisistä terveysongelmista johtuvat kuolemantapaukset koskien yrityksen toimipaikoissa työskenteleviä muita työntekijöitä, lukumäärä	0	0	0
Kirjattavien työtapaturmien lukumäärä	292	330	470
Kirjattavien työtapaturmien osuus	100 %	100 %	100 %
Yrityksen työsuhteisten työntekijöihin liittyvien työperäisten terveysongelmien/tapausten lukumäärä	1	2	1
Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden työperäisten vammojen ja työtapaturmista johtuvien kuolemantapausten sekä työperäisten terveysongelmien ja niistä johtuvien kuolemantapausten vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä	782	1 712	2 778

S1-15 Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit

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

Perhevapaat	2025	2024	2023
Perhevapaaseen oikeutetut työntekijät, %	100 %	100 %	100 %

Perhevapaata ottaneet työntekijät, %	2025	2024
Miehet	0,3 %	0,7 %
Naiset	0,3 %	0,6 %
Muut	0 %	0 %
Kaikki	0,3 %	0,6 %

Taulukon tiedot esitetään koko vuodelta.

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 tarkoitaviin poissaoloihin. Eri järjestelmistä saadut tiedot on yhdistetty ja laskettu perhevapaata ottaneiden osuudet ja sukupuolijakauma. Sukupuolitieto määritetään työntekijän itsensä ilmoittaman henkilötunnuksen perusteella. Mittarin mittauksen validointia ei ole tehnyt kukaan muu ulkopuolinen taho varmennuspalveluita konsernille tuottaman tahon lisäksi.

S1-16 Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)

	2025	2024
Sukupuolten palkkaero, %	19 %	31 %
Vuotuinen kokonaisansion suhdeluku	107	140

Taulukon tiedot esitetään koko vuodelta.

Sukupuolten palkkaeroa koskeva suhdeluku on esitetty siten, että direktiivissä määritetyn laskentatavan mukaisesti vähennetään miespuolisten työsuhteisten työntekijöiden keskimääräisistä bruttoansioista naispuolisten vastaavalla ja jaetaan miespuolisten työsuhteisten työntekijöiden keskimääräisillä bruttoansioilla. Työntekijällä tarkoitetaan tässä yhteydessä vuokratyöntekijöitä, toimihenkilöitä, ylempiä toimihenkilöitä ja työsuhteista johtoa. Sukupuolitieto määritetään työntekijän itsensä ilmoittaman henkilötunnuksen perusteella.

Vuotuista kokonaisansiota mittaava suhdeluku on laskettu 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:

1. **Osa-aikatyön yleisyys:** Merkittävä osuus työntekijöistämme työskentelee osa-aikaisesti, mikä vaikuttaa heidän vuotuisiin ansioihinsa. Tämä osa-aikatyön yleisyys heijastuu kokonaisansion suhdeluvussa.
2. **Vaihtelevat työajat:** Työntekijöiden työajat vaihtelevat suuresti, mikä johtaa epäsäännöllisiin ansioihin. Tämä epäsäännöllisyys vaikuttaa vuotuisen kokonaisansioon ja sen suhdelukuun.
3. **Epäsäännölliset työjaksot:** Työntekijöiden työjaksot voivat olla hyvin lyhyitä tai pitkiä, mikä vaikuttaa heidän ansioihinsa eri tarkastelujaksoilla. Tämä epäsäännöllisyys heijastuu kokonaisansion suhdeluvussa.
4. **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 päättyneen eikä edellisen tilikauden aikana tullut yhtiön toimintaan liittyviä vakavia ihmisoikeustapauksia, kuten pakkotyö- ja lapsityövoiman käyttö, tai syrjintätapauksia, mukaan lukien häirintätapaukset. Vakavista ihmisoikeusloukkauksista voidaan ilmoittaa anonymisti Eezyn whistleblowing -kanavan kautta. Ilmoituksen voivat tehdä sekä Eezyn palveluksessa olevat henkilöt, Eezyn sisäisen kanavan kautta, että Eezyn ulkopuoliset henkilöt, yhteistyökumppanit ja sidosryhmät Eezyn ulkoisen kanavan kautta. Vakavien ihmisoikeusloukkausten määrää mitaroidaan Eezyn whistleblowing-kanavaan tehtyjen ilmoitusten perusteella.

Vuonna 2025 Eezyn omaan työvoimaan kuuluvien henkilöiden käytössä olevien kanavien kautta on tehty 10 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-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset

Eezy on kuvannut tämän raportin kohdissa ESRS 2 Yleiset tiedot / *SBM-1 Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju* ja ESRS 2 Yleiset tiedot / *SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset* sitä, kuinka vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen näkemykset, intressit ja oikeudet, myös heidän ihmisoikeuksien kunnioittaminen otetaan huomioon yrityksen strategiassa ja liiketoimintamallissa.

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. 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.

Kuten kohdassa IRO-1 on kuvattu, Eezyllä olennaiset kestävyysseikat ovat säilyneet ennallaan. Vuonna 2025 toteutetussa kaksoisolennaisuusanalyysissä uudelleentarkastelussa päätettiin kuitenkin yhdistää muutamia vaikutuksia, mahdollisuuksia ja riskejä. Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvät päivitetty vaikutukset riskit ja mahdollisuudet kuvaksineen on eritelty alla olevassa taulukossa.

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

Vaikutus, riski, mahdollisuus	Kuvaus	Sijainti arvoketjussa	ESRS-/ yhteisökohtainen tiedonantovaatimus
S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt			
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 sekä kotoutumisen edistäminen. Joustava työllistymisen edistäminen eri tilanteissa oleville ja eri taustoista tuleville ihmisille auttaa ehkäisemään mahdollista syrjäytymistä ja pitämään yllä yhteiskunnan vakautta. Eezy helpottaa ei suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien 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 Eezyllä 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.

Eezyllä ei ole erillisiä ihmisoikeuspoliittisia sitoumuksia mutta sen kaikkea toimintaa ohjaavassa 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 hallituksessa ja 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. Eezyn vaikutuksen kohteena olevia yhteisöjä ja vuorovaikutusta eri sidosryhmien kanssa on kuvattu tämän raportin kohdassa ESRS 2 Yleiset tiedot / SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset. Työllisyyteen liittyvien vaikutusten osalta keskeisin sidosryhmä on asiakkaat.

Eezy seuraa näiden toimintaperiaatteiden noudattamista esimerkiksi Whistleblowing-kanavan kautta ja raportoi mahdollisista rikkomuksista. Korjaavista toimenpiteistä kerrotaan kappaleessa G1-1. Vuonna 2025 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 liittyen kaikkiin sen työllisyyteen liittyviin myönteisiin vaikutuksiin. Yhteydenpitotapoja ovat esimerkiksi henkilökohtaiset tapaamiset, asiakas- ja sidosryhmätapahtumat sekä asiakas- ja sidosryhmätutkimukset.

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 työeläinsäädännön kehittämiseen ja erilaisiin yhteistyön muotoihin. PALTA:n lisäksi yhteistyötä tehdään Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) kanssa. Yhteistyö perustuu toimialan edusvalvontaan ja yhteyskunnalliseen vaikuttamiseen toimialalle tärkeissä asioissa.

Julkishallinnon kanssa tehtävällä yhteistyöllä pyritään kehittämään työelämää sekä löytämään yhteisiä toimintamalleja ja erilaisia työelämään liittyviä projekteja. Eezyllä on esimerkiksi vuodesta 2025 edustaja Valtioneuvoston kanslian rasismien vastaisessa yhteistyöverkostossa. Oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö perustuu eritoten nuorten työelämävalmiuksien kehittämiseen, oppilaitosten ja yritysten välisten yhteistyön lisäämiseen ja Eezyn koulutusyhteistyöhön.

Vuonna 2025 tutkimme noin 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 lakiasiaintoiminta. 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 lakiasiaintoiminta 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 kaksoisolennaisuusanalyysissä 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-päättäjäkohderyhmässä. 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 analyysissä 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. Eezy Henkilöstöpalvelut helpottaa työvoimapulaa ja kohtaanto-ongelmaa rekrytoimalla asiakkaidensa tarvitsemia osaajia eri toimialoille valtakunnallisella tasolla. Tarpeen mukaan rekrytoimme erityisosaajia myös ulkomailta, vuonna 2025 esimerkiksi kokeiksi sekä teollisuuden tarpeisiin. 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 sekä kotoutumisen 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 rekrytointin periaatteisiin. Tämä varmistaa yhteiskunnassamme osaltaan sitä, että työelämä on avoin kaikille väestöryhmille. Vuonna 2025 syvennettiin Eezyn henkilöstön osaamista syrjimättömän ja yhdenvertaisen sekä monimuotoisuutta tukevan työelämän rakentamisessa. Tietoisuutta samoista aiheista lisättiin aktiivisesti myös muille Eezyn sidosryhmille, säännöllisen monikanavaisen viestinnän avulla.

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 2025 Eezy Kevytyrittäjät on ollut aktiivisesti mukana vaikuttamassa verohallinnon ohjeistuksiin. Keskusverolautakunnan (KVL) päätöksen myötä kevytyrittäjien verovähennysoikeudet ovat edenneet oikeudenmukaisempaan suuntaan, ja Eezy on pitänyt huolen, että tieto näistä muutoksista on tavoittanut palvelun käyttäjät. Eezy Kevytyrittäjät lanseerasi kevytyrittäjän osaajaprofiilin, joka mahdollistaa oman osaamisen tekemisen näkyväksi Eezyn kautta. Profiilin avulla kevytyrittäjät voivat päästä suoraan toimeksiantoja tarjoavien asiakasyritysten kartoittamaksi. Tämä tukee kevytyrittäjien työllistymistä konkreettisella tavalla, sillä toimeksiantoja voi löytyä ilman jatkuvaa omaa markkinointityötä.

Rekrytointiin ja kevytyrittäjyyteen liittyvät toimet ovat luonteeltaan jatkuvia sekä valtakunnallisia. Toimet kohdistuvat sekä omaa työvoimaa (rekrytoinnit) että arvoketjun loppupäähän (kevytyrittäjäpalveluiden käyttäjät). Toimenpiteiden vaikuttavuutta

seurataan koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden osuudella, työntekijätutkimuksilla (esimerkiksi PeoplePower® ja HELA:n vuokratyöntekijätutkimus sekä vuokrahenkilöstön ja omien toimihenkilöiden eNPS-tunnusluku) sekä kevytyrittäjien osalta asiakaspalautteilla sekä brändin vetovoimatutkimuksilla, joita toteutetaan n. kerran vuodessa.

Eezy helpottaa muuta kuin 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.

Yllä kuvattujen keskeisten toimien soveltamisalat ovat Eezyn oma toiminta ja oma työvoima sekä arvoketjun loppupää eli asiakkaat ja viestinnän kautta muutkin sidosryhmät kaikkialla Suomessa. Toiminta on luonteeltaan jatkuvaa ja toistuu vuosittain.

Työelämätaitojen ja -valmiuksien kouluttaminen

Eezy Työllisyyspalvelut tarjoaa työllistymistä ja kotoutumista edistäviä palveluja erilaisessa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Täsmätyökykyisille ja heikossa työmarkkina-asemassa oleville tarjottavien kuntoutus- ja valmennuspalvelujen tavoitteena on tukea henkilön työhön pääsyä, työssä jaksamista tai töihin palaamista. Kotoutumisen edistämisen palveluissa tavoitellaan toimivaa peruskielitaitoa (B1.1), joka tutkimusten mukaan tukee maahanmuuttajien työllistymistä. Kotoutumiskoulutukset edistävät myös kouluttautumista ja muutoin suomalaiseen yhteiskuntaan kiinnittymistä. Kaikki Eezy Työllisyyspalvelujen kuntoutus-, kotoutumis- ja valmennuspalvelut toteutetaan lain vaatimusten mukaisesti ja niiden tuloksia seurataan vaikuttavuuden varmistamiseksi.

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 2025 erilaisille asiakkaille vietin läpi lähes tuhat kehitysprojektia mm. johtamiseen, henkilöstökokemukseen ja kulttuurimuotoiluun liittyen sekä julkaistiin kaksi laajaa tutkimusraporttia henkilöstökokemuksen ja johtamisen tilasta Suomessa. Yhtiö kehitti myös nuorten työelämään kiinnittymisen kannalta tärkeää perehdyttämistä, AI-avusteisessa pilottiprojektissa yhdessä asiakasyritystensä kanssa. Vuosina 2014–2025 Eezy Flow on tutkinut yli 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. Toiminta on luonteeltaan jatkuvaa ja toistuu vuosittain.

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. Resurssit ovat myös panostuksia esimerkiksi palveluiden kehittämiseen, it-järjestelmiin tai koulutuksiin. Esimerkiksi vuonna 2025 ostettiin asiantuntijapuheenvuorot antirasistiseen työhön ja sateenkaarevien ihmisten oikeuksiin liittyen, näiden teemojen erityisasiantuntemusta omaavilta organisaatioilta.

Eezyllä ei ole vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyviä todettuja ihmisoikeusloukkauksiin liittyviä tapauksia vuonna 2025.

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 toimialaverailuun.

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

- Työvoimapulan ja kohtaanto-ongelman helpottaminen
- Syrjäytymisen ehkäisy, yhteiskuntarauhan ja kotoutumisen edistäminen
- Asiakasyritysten työkaluturien 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 kehittymisen osalta.

Liiketoiminnan tukena yhtiössä toimii vastuullisuustyöryhmä, joka auttaa kehittämään, koordinoimaan ja viestimään vastuullisuustyöstä Eezy-konsernissa. Vastuullisuustyöryhmän tavoitteena on varmistaa eri liiketoimintojen näkökulman kuuluminen Eezyn vastuullisuustyössä 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 vuositason, joten välitavoitteita ei ole asetettu. Kaikkien mittarien mittauksen on validoinut varmennuspalvelujen tarjoaja. KPI:stä riippuen niiden edistymistä seurataan ja arvioidaan päivä-, kuukausi- tai vuositason. 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.

Kunkin 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. Kunkin 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 ollut 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 muodoiltaan.

Vallitseva suhdanne näkyy vuoden 2025 tuloksissa monin tavoin. Työllistettävien määrä on laskenut henkilöstövuokrausliiketoiminnan markkinan vaimaan kysynnän myötä. Vaikea suhdannetilanne heijastuu myös suomalaisyritysten henkilöstön hyvinvointia kuvaavan PeoplePower-indeksin kehityksessä. Vuoden alusta voimaan tullut TE-uudistus on puolestaan aiheuttanut haasteita työllisyyspalvelujen volyyymiin ja vaikuttavuuteen. Whistleblowing-ilmoitusten määrä pysyi muuttumattomana. Eezyn toimintaperiaatteisiin (eettiset ohjeet, vastuullinen rekrytointi) liittyvien koulutusten kattavuus oli tavoitteiden mukaista. Eezyn henkilöstön kokemus monimuotoisuuden arvostamisesta organisaatiossa kehittyi asetettua tavoitetta paremmin. Muiden monimuotoisuuteen liittyvien koulutusten tunnusluvun pieneen laskuun vaikutti konseptin muutos: toisin kuin ensimmäisenä raportointivuonna järjestetyt koko henkilöstön yleisinfot, vuoden 2025 tilaisuudet olivat luonteeltaan yksittäisiä teemoja syventäviä ja vapaaehtoisia. Vuoden 2026 tavoitteita on kauttaaltaan tarkasteltu uudelleen.

Vaikutus, riski tai mahdollisuus	KPI ja tavoitteet	Toteuma 2023	Toteuma 2024	Tavoite 2025	Toteuma 2025	Tavoite 2026
Työvoimapulan ja kohtaanto-ongelman helpottaminen	Palkansaajien määrä	25 000	22 000	<i>ei raportoitu</i>	20 000	<i>ei raportoida</i>
Syrjäytymisen ehkäisy ja yhteiskuntarauhan edistäminen	Vastuullinen rekrytointi -koulutuksen läpikäyneet, % rekrytoivista esihenkilöistä	n/a	66 %	100 %	59 %	66 %
Asiakasyritysten työkaluturien kehittäminen valmennusten ja johdon koulutusten myötä	Muiden monimuotoisuuden edistämistä ja syrjinnän vastaisuutta työelämässä käsittelevien sisäisten koulutusten osallistujat, % omasta toimihenkilöstöstä	n/a	67 %	80 %	66 %	70 %
	Osallisuuden kokemus: "Henkilöstön monimuotoisuus eli työntekijöiden	n/a	3,41	3,42	3,50	>3,5

	keskinäinen erilaisuus (esim. iän, sukupuolen, taustan tai seksuaalisen suuntautumisen osalta) nähdään yrityksessämme myönteisesti" (PeoplePower-indeksin kehittyminen, oma toimihenkilöstö)					
	Hyvinvoivat työyhteisöt: People Power -indeksin kehittyminen kaikkien suomalaisten vastaajien keskuudessa 1)	70,1	70,9	72	70,6	71
	Eettiset toimintaperiaatteet -koulutusten läpikäyneet, % omasta toimihenkilöstöstä	n/a	100 %	100 %	100 %	100 %
	Whistleblowing-toimenpiteisiin johtaneiden ilmoitusten määrä	0	2	0	0	0
Kotoutumisen edistäminen Työelämätaitojen ja -valmiuksien kouluttaminen	Työllisyyspalveluiden koulutusten ja valmennusten vaikuttavuus: työllistyneiden tai opintoihin päässeiden määrä koulutuksiin osallistuneista, %	40 %	40 %	45 %	32 %	40 %

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 tunnistetaan 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.

Eezyssä tapahtui paljon henkilöstövaihdoksia vuonna 2025 johtuen erityisesti yhtiössä käynnissä olleesta toiminnan tehostamisohjelmasta. Tämän seurauksena osa suunnitelluista koulutuksista jäi toteutumatta ja ne siirtyivät toteutettavaksi Q1/2026. Vuoden 2025 aikana vain 62/105 rekrytointia tehneistä (toimihenkilöiden esihenkilöt ja vuokratyöntekijöitä rekrytoivat) työntekijöistä oli todennetusti läsnä virtuaalisti järjestetyissä vastuullista rekrytointia käsittelevissä täsmäkoulutuksissa. Työntekijät ovat kuitenkin saaneet muuta koulutusta aihepiiriin aiempina vuosina.

Mittarin "Muiden monimuotoisuuden edistämistä ja syrjinnän vastaisuutta työelämässä käsittelevien sisäisten koulutusten osallistujat, % omasta toimihenkilöstöstä" toteuma lasketaan jakamalla kunakin raportointivuonna teemasta koko organisaatiolle järjestettyjen koulutusten keskimääräinen kävijämäärä (sisältäen virtuaalisesti paikalla olleet ja koulutuksen intranetistä katselleet) toimihenkilöiden kokonaismäärällä 31.12. Vuonna 2025 aihepiiristä järjestettiin kaksi koulutusta, teemoina antira sismi (13.3. 180 hlö) ja sateenkaari työelämässä (4.6. 182 hlö). Raportoitu %-osuus henkilöstöstä on laskettu jakamalla keskimääräinen osallistujamäärä (2025: 181 hlö) 31.12. omien toimihenkilöiden kokonaismäärällä (2025: 274 hlö).

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 jatkokoulutukset 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 pääsillä. 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 työsuhteen tai opiskelusuhteen mukaisessa paikassa jostain syystä).

Hallintotapatiedot

ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen

Vaikutus, riski, mahdollisuus	Kuvaus	Sijainti arvoketjussa	ESRS-/ yhteisökohtainen tiedonantovaatimus
G1 Hyvä hallintotapa			
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, sopimusrikkeiden 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/epäreilisyys 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 sponsointiyhteistyöt, 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, ILON 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 eettisen ohjeen toteuttamisesta on Eezyn hallitus.

Eezyn 2024 määritelty strategia on asettanut yrityskulttuurin, osaamisen ja yhteiset onnistumiset keskiöön, pyrkien tekemään yrityksestä parhaan mahdollisen työpaikan työntekijöilleen. Vuonna 2023 toteutettu kulttuurikartoitus ja 2024 määritelty Eezyn tavoitekulttuuri ohjaavat työtä. Esihenkilöiden osaamista vahvistettiin syksyllä 2025 koulutussarjalla, jossa konkretisoitiin työkaluja ja yhteisiä toimintaperiaatteita liittyen asiakkuuksien johtamiseen, talousjohtamiseen hallinnolliseen esihenkilötyöhön ja yrityskulttuurin johtamiseen.

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 kehitysskeleista. 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. Vuosien 2025–2026 keskeisiin kehityskohteisiin kuuluu prosessin jatkokehitys ja periaatteiden jalkautus käytäntöön erityisesti henkilöstövuokraustoimintaan liittyen.

Yksi tärkeä tapa edistää kulttuuria on panostaa lähiyöhön ja sen periaatteisiin, sillä haluamme luoda ja vaalia yhteisiä kohtaamisia. Vuonna 2025 loimme hybridityön periaatteet ja jatkokehitimme Helsingissä, Turussa ja Tampereella yhtenäisempiä toimitiloja.

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 kehitystoimenpiteitä, 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, tapauksen 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 tunnistetaan, ilmoitetaan ja tutkitaan lisäksi yhtiön sisäisen tarkastuksen toiminnoilla, lähipiiritoiminnan seurannalla, hyväksyntäprosesseilla sekä yhtiön Code Of Conduct -periaatteilla (Eettiset ohjeet). Eezyllä on käytössä korruption ja lahjonnan vastaiset toimintaperiaatteet, jotka on selostettu tarkemmin Eezyn eettisissä ohjeissa. Toimintaperiaatteet perustuvat YK:n yleissopimuksen korruption vastaiseen yleissopimukseen.

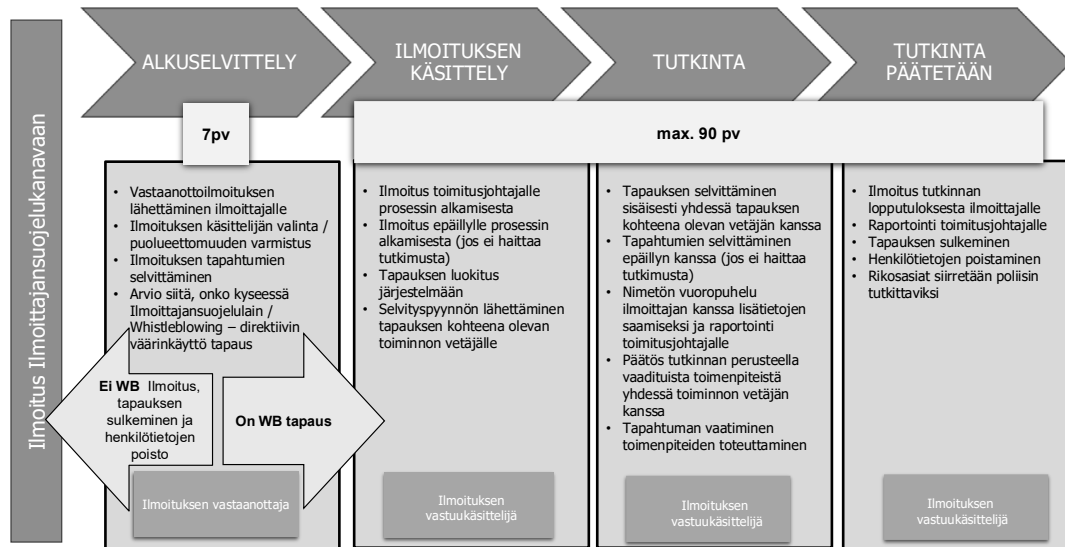
Yhtiö suojelee väärinkäytösten paljastajia yhtiön ilmoittajasuojelupolitiikan mukaisesti. Yhtiö on mahdollistanut väärinkäytösten ilmoittamisen anonymisti yhtiön väärinkäytösten ilmoituskanavan kautta.

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 Ilmoittajansuojelu (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 tapausten 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 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.

Tapausten selvittämisessä noudatetaan seuraavia periaatteita:

- Kukaan ilmoittajansuojeluryhmän jäsen tai muu tutkimusprosessiin osallistuva henkilö ei pyri tunnistamaan ilmoituksen tekijää millään tavalla.
- Ilmoittajansuojeluryhmä voi esittää ilmoittajalle tarvittaessa jatkokysymyksiä 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 tapausten 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 työsuhte 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 eettiset ohjeet ja turvallisen tilan periaatteet ovat osa sekä toimi- että vuokrahenkilöstön perehdytysmateriaaleja. Digitaalisen perehdytysmateriaalin todennettu läpikäynti on ehto sille, että uusi vuokratyöntekijä voi vastaanottaa työvuoroja. Vuonna 2025 100 % Eezyn toimihenkilöstöstä kävi läpi todennetut verkkokurssit sekä edellä mainittujen ohjeiden noudattamiseen, että tietosuojan ja -turvaan liittyen. Lisäksi syrjimättömän rekrytointiprosessiin ja tekoälyn vastuulliseen käyttöön liittyvät materiaalit ovat koko henkilöstön saatavilla ja niitä on käsitelty erityisesti rekrytoivien esihenkilöiden kanssa.

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, tarjota tai pyydä vieraanvaraisuutta tai lahjoja, jotka saattavat vaikuttaa yrityksen omaan tai yhteistyökumppanien päätöksentekoon tai antaa vaikutelman tällaisesta vaikuttamisyrityksestä. 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 ilmoittajasuojelukanavan välityksin joko anonymisti tai omalla nimellä. Eezyn omat työntekijät voivat tehdä ilmoituksen Eezyn intranetistä löydettyään ilmoittajasuojelukanavan (Whistleblowing) kautta. Muut tahot ilmoittavat lahjonta- ja korruptioepäilynsä Eezyn verkkosivujen Ilmoittajansuojelu -välilehdellä sijaitsevan ilmoittajasuojelukanavan kautta. Vuokratyöntekijät ilmoittavat käyttäjäyrityksissä havaitsemistaan lahjonta- tai korruptioepäilyksistään suoraan käyttäjäyritykselle. Tapausten tutkimisessa noudatetaan ilmoittajasuojelupolitiikan linjauksia.

Eezyllä ei ole omaa sisäisen tarkastuksen toimintoa. 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

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

Riippumattomuuden ja esteettömyyden varmistamiseksi väärinkäytösepäilysten käsittelijöitä on nimettynä 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 ilmoittajansuojeluvastaava 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 aiheetonta 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 sisällöistä viestitään 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 ilmoittajansuojeluorganisaatiolle 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. Toimihenkilöiden 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:

- Mahdollinen kielteinen vaikutus: Vilppi- tai korruptiotapaukset liiketoiminnassa. Esimerkiksi epäreilut kilpailukäytännöt, hinnoista sopiminen tai muu vilppi asiakaskilpailutuksissa tai -sopimuksissa, jne.
- Riski: Eezyn omien epäselvien sopimuskäytäntöjen, sopimusrikkien tai korruption aiheuttamat korvaukset tai mainehaitta. Epäyhtenäiset sopimuskäytännöt ja -ehdot, mahdolliset väärinkäytökset toimittaja- ja asiakassuhteissa voivat aiheuttaa Eezyille 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 lakiasiakumppanin toimesta.
- Whistleblowing-kanava väärinkäytösten ilmoittamista varten.
- Toiminnan lainmukaisuutta valvotaan Compliance-toiminnoilla.
- Sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan toimenpiteillä

Eezyille 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 2025. 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:n (PALTA) ja/tai Elinkeinoelämän keskusliitto ry:n (EK) välityksellä tai yhdessä heidän kanssaan. Vaikuttamiskanavina ovat tällöin Paltan ja EK:n työryhmät, tausta- ja valmisteluryhmät ja valiokunnat, joissa Eezyllä on edustus. Lisäksi vaikuttamiskanavina ovat viranomaisten, päättäjien ja lainvalmistelijoiden tapaamiset. Poliittisesta vaikuttamisesta ja lobbaustoiminnasta liittotasolla vastaa lakiasianjohtaja. Lobbaustoiminnan pääaiheet ovat:

- Työelämään ja työolainsäädäntöön liittyvät uudistukset, joissa Eezy tavoittelee työolainsäädännön yksinkertaistamista, työmarkkinoiden joustavuuden lisäämistä ja yksityisen työnvälityksen ja julkisen tahon välisen yhteistyön parantamista liiketoiminnan ja liiketoimintaympäristön kehittämiseksi;
- 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, maahantuloa 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 työehtojoustoparantamasta 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 asemissa olevat viranomaiset ja kuntatoimijat, oppilaitosten edustajat, media ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. Eezyn suora vaikuttamistoiminta keskittyy ensi sijassa keskusteluihin työnantaja- ja työntekijäliittojen edustajien, lainvalmistelijoiden sekä päättävissä asemissa olevien henkilöiden kanssa ja 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 tiedonantovelvoite-asetukseen	Viittaus pilariin 3	Viittaus vertailuarvo-asetukseen	Viittaus EU:n ilmastolakiin	Osio	Sivu-numero
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	12
ESRS 2 GOV-1	21 kohdan e alakohhta	Riippumattomien hallituksen jäsenten prosenttiosuus			Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	12
ESRS 2 GOV-4	30 kohta	Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 10				Selvitys kestävyttä 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	18
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	18
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	18
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	18
ESRS E1-1	14 kohta	Siirtymäsuunnitelma ilmastoneutraaliuden 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 – Ilmastomuutokseen 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 – Ilmastomuutokseen liittyvä siirtymäriski: Mukauttamismittarit	Delegoidun asetuksen (EU) 2020/1818 6 artikla		Ei-olennainen	-
ESRS E1-5	38 kohta	Fossiilisista lähteistä peräisin olevan energian kulutus eriteltynä 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 – Ilmastomuutokseen 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 – Ilmastomuutokseen 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 – Ilmastomuutokseen liittyvä fyysinen riski: Vastuut, joihin kohdistuu fyysinen riski			Ei-olennainen	-
ESRS E1-9	66 kohdan c alakohta	Sellaisten merkittävien omaisuuserien sijaintipaikka, joihin kohdistuu olennainen fyysinen riski					Ei-olennainen	-
ESRS E1-9	67 kohdan c alakohta	Yrityksen kiinteistöomaisuuden kirjanpitoarvo eriteltynä energiatehokkuusluokittain		Asetuksen (EU) N:o 575/2013 449 a artikla; komission täytäntöönpanoasetus (EU) 2022/2453, 34 kohta; Lomake 2: Kaupankäyntivarast on ulkopuoliset erät – Ilmastomuutokseen liittyvä siirtymäriski: Kiinteistövakuudelliset lainat – Vakuuden energiatehokkuus			Ei-olennainen	-
ESRS E1-9	69 kohta	Ilmastoon liittyvien mahdollisuuksien huomiointi salkussa			Delegoitu asetukset (EU) 2020/1818, liite II		Ei-olennainen	-
ESRS E2-4	28 kohta	Kunkin 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 uudelleenkäytetyn 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 1 taulukon 3 indikaattori 13				Ei-olennainen	-
ESRS 2 – SBM-3 – S1	14 kohdan g alakohta	Lapsityövoimatapausten riski	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 12				Ei-olennainen	-
ESRS S1-1	20 kohta	Ihmisoikeuspoliittiset sitoumukset	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 9 ja taulukon 1 indikaattori 11				Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	33
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	33
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 1 taulukon 3 indikaattori 1				Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet	35
ESRS S1-3	32 kohdan c alakohta	Epäkohtien tai valitusten käsittelyjärjestelmät	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 5				Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat yrityksen omalle työvoimalle huolenaiheiden esiin tuomiseksi	37
ESRS S1-14	88 kohdan b ja c alakohta	Kuolemantapausten lukumäärä ja työtapaturmien lukumäärä ja osuus	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 2		Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit	49
ESRS S1-14	88 kohdan e alakohta	Loukkaantumisten, onnettomuuksien, kuolemantapausten tai sairauksien vuoksi menetettyjen päivien määrä	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 3				Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit	49
ESRS S1-16	97 kohdan a alakohta	Sukupuolten välinen tasoittamaton palkkaero	Liitteen 1 taulukon 1 indikaattori 12		Delegoitu asetus (EU) 2020/1816, liite II		Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	50
ESRS S1-16	97 kohdan b alakohta	Toimitusjohtajan suhteettoman suuri palkka	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 8				Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	50

ESRS S1-17	103 kohdan a alakohta	Syrjintätapaukset	Liitteen I taulukon 3 indikaattori 7				Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	50
ESRS S1-17	104 kohdan a alakohta	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 alakohta	Huomattava lapsityövoiman tai pakotyön 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	52
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	52
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	53
ESRS S4-1	16 kohta	Kuluttajiin 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 noudattamista 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	57
ESRS G1-1	10 kohdan d alakohta	Väärinkäytösten paljastajien suojeleminen	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 6				Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	57
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	61
ESRS G1-4	24 kohdan b alakohta	Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevat normit	Liitteen 1 taulukon 3 indikaattori 16				Korruptio- tai lahjontatapaukset	61

ESRS sisältöindeksi

Yleiset tiedot

ESRS 2		
Tiedonantovaatimus		Sivunumero
BP-1	Kestävyysselvitysten yleiset laatimisperusteet	11
BP-2	Tiettyjä olosuhteita koskevat tiedot	11
GOV-1	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	11
GOV-2	Yrityksen hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat	15
GOV-3	Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin	15
GOV-4	Selvitys kestävyttä koskevasta due diligence -prosessista	17
GOV-5	Riskienhallinta ja sisäinen valvonta kestävyysraportoinnin osalta	17
SBM-1	Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju	18
SBM-2	Sidosryhmien edut ja näkemykset	19
SBM-3	Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	21
IRO-1	Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	22
IRO-2	Yrityksen kestävyys selvityksissä huomioon otetut ESRS-standardien tiedonantovaatimukset	24

Ympäristötiedot

ESRS E1	Ilmastonmuutos	
Tiedonantovaatimus		Sivunumero
ESRS 2, IRO-1	Kuvaus ilmastoon liittyvien olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	22

Sosiaaliset tiedot

ESRS S1	Oma työvoima	
Tiedonantovaatimus		Sivunumero
ESRS 2, SBM-2	Sidosryhmien edut ja näkemykset	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 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 olennaisten vaikutusten suhteen ja toimintatavat omaan työvoimaan liittyvien olennaisten riskien vähentämiseksi 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	43
S1-6	Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	45
S1-8	Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu	47
S1-9	Monimuotoisuuden mittarit	47
S1-10	Riittävä palkka	48
S1-11	Sosiaalinen suojele	48
S1-13	Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit	48
S1-14	Terveystta ja turvallisuutta koskevat mittarit	49
S1-15	Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit	49
S1-16	Ansiotulota koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)	50
S1-17	Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset	50

Sosiaaliset tiedot

ESRS S3	Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt	
Tiedonantovaatimus		Sivunumero
ESRS 2, SBM-2	Sidosryhmien edut ja näkemykset	51
ESRS 2, SBM-3	Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa	51
S3-1	Vaikutusten kohteena oleviin yhteisöihin liittyvät toimintaperiaatteet	52
S3-2	Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista vaikutusten kohteena olevien yhteisöjen kanssa	52
S3-3	Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat vaikutusten kohteena oleville yhteisöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi	53
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	53
S3-5	Olennaisten kielteisten vaikutusten hallintaan, myönteisten vaikutusten edistämiseen ja olennaisten riskien ja mahdollisuuksien hallintaan liittyvät tavoitteet	54

Hallintotapatiedot

ESRS G1	Liiketoiminnan harjoittaminen	
Tiedonantovaatimus		Sivunumero
ESRS 2, GOV-1	Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli	11
ESRS 2, IRO-1	Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista	22
G1-1	Yrityskulttuuri ja liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri	57
G1-3	Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen ja havaitseminen	60
G1-4	Vahvistetut korruptio- tai lahjontatapaukset	61
G1-5	Poliittinen vaikuttaminen ja lobbauttoiminta	61

Helsingissä 10.2.2026

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	2025	2024	2023	2022	2021
Tuloslaskelman tunnusluvut					
Liikevaihto	139 335	174 054	218 974	247 596	203 328
Käyttökate (EBITDA)	9 031	10 281	14 519	18 231	19 492
Käyttökateprosentti	6,5 %	5,9 %	6,6 %	7,4 %	9,6 %
Liikevoitto	164	2 339	4 031	10 004	11 812
Liikevoittoprosentti	0,1 %	1,3 %	1,8 %	4,0 %	5,8 %
Osakekohtainen tulos, laimentamaton, euroa	-0,09	-0,01	0,03	0,29	0,31
Osakekohtainen tulos, laimennettu, euroa	-0,09	-0,01	0,03	0,28	0,30
Ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotettu keskiarvo kauden aikana, laimentamaton, kpl	25 046 815	25 046 815	25 046 815	25 046 815	24 883 655
Ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotettu keskiarvo kauden aikana, laimennusvaikutuksella, kpl	25 263 553	25 225 236	25 277 374	25 287 264	25 081 134
Osakemäärä kauden lopussa, kpl	25 046 815	25 046 815	25 046 815	25 046 815	25 046 815
Taseen tunnusluvut					
Nettovelka	46 182	52 749	58 001	52 466	48 702
Nettovelka ilman IFRS16	42 377	47 076	50 383	47 307	44 200
Nettovelka / käyttökate	5,1 x	5,1 x	4,0 x	2,9 x ¹⁾	2,4 x ¹⁾
Gearing, prosenttia	43,5 %	48,6 %	52,8 %	46,4 %	44,6 %
Omavaraisuusaste, prosenttia	56,3 %	55,8 %	53,2 %	52,2 %	52,8 %
Oma pääoma / osake, euroa	4,24	4,34	4,39	4,51	4,36
Rahavirran tunnusluvut					
Operatiivinen vapaa kassavirta	8 864	7 489	5 898	13 908	6 244
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	-4 460	-3 229	-2 899	-2 998	-1 688
Tytäryhtiöiden hankinta	-	-476	-	-6 125	-4 609
Operatiiviset tunnusluvut					
Ketjuliikevaihto, miljoonaa euroa	233,8	257,4	307,6	351,6	305,5
Franchise-tuotot, miljoonaa euroa	6,0	5,1	5,2	6,3	7,1
Kevytyrittäjäpalveluiden laskutusvolyymi, miljoonaa euroa	34,3	34,7	38,9	42,3	41,4

¹⁾ Käyttökate perustuu arvioituihin yhdistettyyn edellisen 12 kuukauden pro forma -käyttökatteeseen.

Eräiden vaihtoehtoisten tunnuslukujen täsmäyttäminen

Tuhatta euroa	2025	2024	2023	2022	2021
Käyttökate (EBITDA)					
Liikevoitto	164	2 339	4 031	10 004	11 812
Yrityskauppoihin kohdistuvat poistot ja arvonalentumiset ¹⁾	4 110	3 215	5 891	4 061	4 045
Muut poistot ja arvonalentumiset	4 756	4 727	4 597	4 165	3 636
Poistot ja arvonalentumiset yhteensä	8 866	7 942	10 488	8 226	7 680
Käyttökate (EBITDA)	9 031	10 281	14 519	18 231	19 492
Operatiivinen vapaa kassavirta					
Liiketoiminnan rahavirta ennen rahoituseriä ja veroja	15 628	13 201	11 399	19 494	9 982
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	-4 460	-3 229	-2 899	-2 998	-1 688
Vuokrasopimusvelkojen takaisinmaksut	-2 304	-2 483	-2 603	-2 588	-2 050
Operatiivinen vapaa kassavirta	8 864	7 489	5 898	13 908	6 244

¹⁾ Yrityskauppoihin 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 + ketjuyrityksien liikevaihto - franchise-tuotot (ja muu olennainen ketjun sisäinen liikevaihto) + kevytyrittäjäpalveluiden laskutusvolyymin konserniliikevaihtoon kuulumaton osuus
Franchise-tuotot	=	Franchise-yrityksien maksamat liikevaihdon ja/tai myyntikatteen perusteella asetetut maksut + liittymismaksut
Kevytyrittäjäpalveluiden laskutusvolyymi	=	Kevytyrittäjäpalveluiden laskutuksen volyymi

Konserni- tilinpäätös



1.1.–31.12.2025



Konsernin laaja tuloslaskelma (IFRS)

Tuhatta euroa	Liite	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
Liikevaihto	3	139 335	174 054
Liiketoiminnan muut tuotot	4	587	504
Materiaalit ja palvelut	5	-6 721	-8 562
Henkilöstökulut	6, 7	-111 945	-141 510
Liiketoiminnan muut kulut	8, 9	-12 226	-14 204
Poistot ja arvonalentumiset	10	-8 866	-7 942
Liikevoitto		164	2 339
Rahoitustuotot	11	205	687
Rahoituskulut	11	-3 799	-3 434
Rahoitustuotot ja -kulut	11	-3 595	-2 747
Tulos ennen veroja		-3 430	-409
Tuloverot	12	1 186	210
Tilikauden tulos		-2 244	-199
Tilikauden laaja tulos		-2 244	-199
Tilikauden tuloksen jakautuminen			
Emoyhtiön omistajille		-2 322	-306
Määräysvallattomille omistajille		78	108
Tilikauden tulos		-2 244	-199
Emoyhtiön omistajille kuuluvasta voitosta laskettu osakekohtainen tulos			
Laimentamaton osakekohtainen tulos (euroa)	23	-0,09	-0,01
Laimennusvaikutuksella oikaistu osakekohtainen tulos (euroa)	23	-0,09	-0,01

Liitetiedot muodostavat olennaisen osan konsernitilinpäätöstä.

Konsernitase (IFRS)

Tuhatta euroa	Liite	31.12.2025	31.12.2024
VARAT			
Pitkäaikaiset varat			
Liikearvo	15	141 654	141 654
Aineettomat hyödykkeet	15	20 033	22 197
Aineelliset käyttöomaisuushyödykkeet	16	3 355	5 016
Osakesijoitukset	18	240	240
Saamiset	20, 26	822	1 460
Laskennalliset verosaamiset	19	668	396
Pitkäaikaiset varat yhteensä		166 774	170 963
Lyhytaikaiset varat			
Myyntisaamiset ja muut saamiset	20, 26	17 624	22 060
Kauden verotettavaan tuloon perustuvat verosaamiset		49	154
Rahavarat	21	4 102	1 619
Lyhytaikaiset varat yhteensä		21 775	23 833
VARAT YHTEENSÄ		188 549	194 795
OMA PÄÄOMA JA VELAT			
Emoyhtiön omistajille kuuluva oma pääoma			
Osakepääoma	22	80	80
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	22	107 876	107 876
Kertyneet voittovarot	22	-4 603	-2 286
Emoyhtiön omistajille kuuluva oma pääoma yhteensä		103 353	105 670
Määräysvallattomat omistajat		2 777	2 968
Oma pääoma yhteensä		106 130	108 638
Pitkäaikaiset velat			
Lainat rahoituslaitoksilta	24, 26	43 893	44 988
Vuokrasopimusvelat	17, 24, 26	2 060	3 274
Muut velat	25, 26	24	78
Laskennalliset verovelat	19	2 103	3 241
Pitkäaikaiset velat yhteensä		48 079	51 582
Lyhytaikaiset velat			
Lainat rahoituslaitoksilta	24, 26	2 485	3 600
Vuokrasopimusvelat	17, 24, 26	1 746	2 399
Ostovelat ja muut velat	25, 26	29 901	28 284
Kauden verotettavaan tuloon perustuvat verovelat		208	293
Lyhytaikaiset velat yhteensä		34 340	34 575
Velat yhteensä		82 419	86 157
OMA PÄÄOMA JA VELAT YHTEENSÄ		188 549	194 795

Liitetiedot muodostavat olennaisen osan konsernitilinpäätöstä.

Konsernin rahavirtalaskelma (IFRS)

Tuhatta euroa	Liite	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
Liiketoiminnan rahavirta			
Asiakkailta saadut maksut		144 149	182 371
Maksut tavaroiden/palvelujen toimittajille sekä henkilöstölle		-128 521	-169 170
Liiketoiminnan rahavirta ennen rahoituseriä ja veroja		15 628	13 201
Maksetut korot		-3 124	-3 239
Saadut korot		146	111
Muut rahoituserät		-329	30
Maksetut tuloverot		-204	-598
Liiketoiminnan rahavirta yhteensä		12 117	9 505
Investointien rahavirta			
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	15, 16	-4 460	-3 229
Aineellisten hyödykkeiden luovutustulot	16	0	133
Tytäryritysten hankinta vähennettynä hankituilla käteisvaroilla	14	-	-476
Investointien rahavirta yhteensä		-4 460	-3 571
Rahoituksen rahavirta			
Määräysvallattomien omistajien osuuksien lunastus	28	-	-557
Lyhytaikaisten lainojen takaisinmaksut	24	-2 600	-2 106
Vuokrasopimusvelkojen takaisinmaksut	24	-2 304	-2 483
Maksetut osingot	22	-269	-438
Rahoituksen rahavirta yhteensä		-5 173	-5 585
Rahavarojen muutos		2 484	348
Rahavarat kauden alussa		1 619	1 270
Rahavarat kauden lopussa		4 102	1 619

Liitetiedot muodostavat olennaisen osan konsernitilinpäätöstä.

Laskelma konsernin oman pääoman muutoksista (IFRS)

Emoyhtiön omistajille kuuluva oma pääoma							
Tuhatta euroa	Liite	Osake- pääoma	Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	Kertyneet voittovarot	Yhteensä	Määräys- vallattomille omistajille kuuluva osuus	Yhteensä
Oma pääoma 1.1.2025		80	107 876	-2 286	105 670	2 968	108 638
Tilikauden tulos		-	-	-2 322	-2 322	78	-2 244
Tilikauden laaja tulos yhteensä		-	-	-2 322	-2 322	78	-2 244
Liiketoimet omistajien kanssa							
Osingonjako	22	-	-	-	-	-269	-269
Määräysvallattomien omistajien osuuksien muutokset	28	-	-	-	-	-	-
Osakeperusteiset maksut	7	-	-	5	5	-	5
Oma pääoma 31.12.2025		80	107 876	-4 603	103 353	2 777	106 130

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

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.

Eezy Oyj:n hallitus on hyväksynyt kokouksessaan 10.2.2026 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 31.12.2025 voimassa olevia IAS- ja IFRS-standardeja ja niistä annettuja SIC- ja IFRIC-tulkintoja. Kansainvälisillä tilinpäätösstandardeilla tarkoitetaan Suomen kirjanpitoa 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 yhteisöainsäädännön 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 esittämisvaluutta.

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 esittämisvaluutta. Liiketapahtumat ovat pääasiallisesti euromääräisiä. Ulkomaanrahan määräiset transaktiot muunnetaan toimintavaluuttaan 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 ilmastoherkkyysien 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 liitetiedossa 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.

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

Lisätietoa rahoitusriskien hallinnasta on liitetiedossa 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 työnantajavaroista. Työ tehdään asiakasyrityksen työnjohdon alaisena. Henkilöstövuokrauksen liikevaihto muodostuu omien konserniyhtiöiden tuottamasta ja laskuttamasta palvelusta.

Franchise-palveluissa Eezy tekee paikallisten ketjuyritysten 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 rekrytinnin, 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:

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Henkilöstöpalvelut	115 666	145 506
Asiantuntijapalvelut	24 013	29 011
Yhteiset toiminnot ja eliminoinnit	-344	-464
Liikevaihto yhteensä	139 335	174 054

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 suoritettuja 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 määräaikaista 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. Sopimuksiin ei sisälly olennaista muuttuvaa vastiketta. Henkilöstöpalvelut laskutetaan pääasiassa kahden viikon jaksoissa. Tyypillinen sopimuksessa määritelty maksuehto on 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 raportointitieteen 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, soveltuvuusarvioinnit ja uudelleensijoitus). Lisäksi palvelualueelle 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. 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 asiakassopimuksiin 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. Yksityshenkilö, 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 erääntyy maksettavaksi.

4. Liiketoiminnan muut tuotot

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Saadut avustukset	23	49
Saadut korvaukset	-	78
Myyntivoitot aineellisista käyttöomaisuushyödykkeistä	-	48
Liiketoiminnan muut tuotot	565	329
Yhteensä	587	504

5. Materiaalit ja palvelut

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Rekrytoinnin kulut, ostot ja alihankinta	-1 308	-1 366
Tilavuokrat	-766	-1 255
Muut ulkopuoliset palvelut	-4 646	-5 942
Yhteensä	-6 721	-8 562

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.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Palkat ja palkkiot	-93 428	-117 738
Eläkekulut	-16 029	-20 356
Osakeperusteinen palkitseminen (liite 7)	-9	-4
Muut sosiaalikulut	-2 478	-3 412
Yhteensä	-111 945	-141 510

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.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Toimihenkilöt	354	452
Työntekijät	2 033	2 499
Yhteensä	2 387	2 951

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, kolmannelta ja neljänneltä ansaintajaksolta ei maksettu osakepalkkioita.

Eezy Oyj:n hallitus päätti 10.12.2024 yhtiön avainhenkilöille suunnatun osakepalkkiojärjestelmän viidennestä ansaintajaksosta. Viides ansaintajakso on 24 kuukautta, ja se alkoi 1.1.2025 ja päättyi 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	-36 000	-90 000	-68 000	-	-31 008
Toteutumattomien instrumenttien määrä	-	166 000	178 000	179 091	106 202
Myönnettyjen instrumenttien määrä 31.12.2025	220 000	-	-	-	-
Palvelun alkamispäivän kurssi	1,15	3,25	5,92	4,87	6,25
Ansaintakriteerit	Työssäoloehto Eezy Oyj:n osakkeen kokonaistuotto Liikevoitto-% Vastuullisuustekijä	Työssäoloehto Eezy Oyj:n osakkeen kokonaistuotto Liikevoitto-% Vastuullisuustekijä	Työssäoloehto 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	8	15	18	8	7

Kaudella kirjattujen kulujen yhteismäärä oli 9 (4) tuhatta euroa, josta 5 (4) tuhatta euroa on syntynyt osakkeina maksettavasta osuudesta, joka on kirjattu omaan pääomaan. Järjestelystä taseeseen kirjattujen velkojen yhteismäärä oli 5 (0) tuhatta euroa 31.12.2025.

Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Eezy Oyj:llä on osittain omana pääomana ja osittain rahana maksettavaksi luokiteltu osakeperusteinen kannustinjärjestelmä. Palkkio kirjataan kuluksi sille kaudelle, jonka työnteikijän 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.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Hallintokulut	-3 525	-3 284
ATK-laite ja -ohjelmistokulut	-2 641	-3 277
Markkinointikulut	-1 733	-2 242
Henkilöstöön liittyvät kulut	-1 337	-1 950
Matkakulut	-1 145	-1 669
Toimitilojen ylläpito- ja hoitokulut	-366	-402
Yrityshankintoihin liittyvät transaktiokulut	-	-7
Luottotappiot	-274	154
Muut liikekulut *	-1 205	-1 525
Yhteensä	-12 226	-14 204

^{*)} Muut liikekulut koostuvat useista eristä, jotka yksittäisinä eivät ole olennaisia.

9. Tilintarkastajan palkkiot

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Tilintarkastus	223	211
Muut asiantuntijapalvelut*	34	59
Veroneuvonta	14	15
Muut palvelut	23	3
Yhteensä	294	289

*Muut asiantuntijapalvelut sisältää kestävyysraportin varmennuksen palkkioita 34 tuhatta euroa (57 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.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Yrityskauppoihin kohdistuvat poistot		
Tavaramerkit	-60	-61
Asiakassuhteet	-2 823	-2 843
Kilpailukieltosopimukset	-218	-311
Yhteensä	-3 101	-3 215
Yrityskauppoihin kohdistuvat arvonalentumiset		
Tavaramerkit	-12	-
Asiakassuhteet	-961	-
Kilpailukieltosopimukset	-36	-
Yhteensä	-1 009	-
Yrityskauppoihin kohdistuvat poistot ja arvonalentumiset	-4 110	-3 215
Muut aineettomat hyödykkeet, poistot ja arvonalentumiset		
Tavaramerkit	-14	-14
ATK-ohjelmat	-1 932	-917
Kehittämismenot	-405	-324
Yhteensä	-2 351	-1 256
Poistot ja arvonalentumiset aineettomista hyödykkeistä	-6 461	-4 471
Aineelliset käyttöomaisuushyödykkeet, poistot ja arvonalentumiset		
Rakennukset ja rakennelmat	-78	-176
Rakennukset ja rakennelmat, käyttöoikeus	-2 114	-3 048
Koneet ja kalusto	-37	-34
Koneet ja kalusto, käyttöoikeus	-156	-193
Muut aineelliset hyödykkeet	-21	-21
Yhteensä	-2 406	-3 471
Muut poistot ja arvonalentumiset yhteensä *	-4 757	-4 727
Poistot ja arvonalentumiset yhteensä	-8 866	-7 942

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

^{*)} Muut poistot ja arvonalentumiset ovat poistot ja arvonalentumiset yhteensä vähennettynä yrityskauppoihin kohdistuvilla poistoilla.

11. Rahoitustuotot ja -kulut

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Rahoitustuotot		
Korkotuotot saamisista	146	111
Muut rahoitustuotot	59	118
Velan uudelleenarvostus	-	458
Yhteensä	205	687
Rahoituskulut		
Korkokulut lainoista	-3 286	-3 009
Korkokulut vuokrasopimusveloista	-214	-308
Muut korkokulut	-38	-57
Muut rahoituskulut	-261	-61
Yhteensä	-3 799	-3 434
Rahoitustuotot ja -kulut yhteensä	-3 595	-2 747

12. Tuloverot

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Kauden verotettavaan tuloon perustuvat verot	-279	-491
Aiempiä tilikausia koskevat oikaisut	55	17
Kauden verotettavaan tuloon perustuvat verot yhteensä	-225	-474
Laskennallisen verosaamisen muutos	272	124
Laskennallisen verovelan muutos	1 139	560
Laskennallinen verokulu/-hyöty	1 411	684
Tuloverokulu yhteensä	1 186	210

Seuraavassa esitetään tuloverokulun täsmäytys laskennalliseen määrään nähden:

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Tulos ennen veroja	-3 430	-409
Verot laskettuna Suomen verokannalla 20 %	686	82
Verovapaiden ja verotuksessa vähennyskelvottomien erien vaikutus:		
Vähennyskelvottomien kulujen vaikutus	-170	-29
Verovapaiden tulojen vaikutus	2	100
Yritysjärjestelyihin liittyvät oikaisut	392	0
Laskennallisen verosaamisen kirjaaminen aikaisemmin kirjaamattomista tappiosta	221	38
Tappiot, joista ei ole kirjattu laskennallisia verosaamisia	-	2
Aiempiä tilikausia koskevat oikaisut	55	17
Verot tuloslaskelmassa	1 186	210

Laskennalliset verosaamiset ja verovelat on laskettu käyttäen 20 % verokantaa. Konsernin efektiivinen veroaste oli 35 (51) %.

Tilinpäätöksen laatimisperiaate

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

13. Lähipiiritapahtumat

Eezy-konsernin lähipiiriin kuuluvat Eezy Oyj:n hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa sekä konserninjohtoryhmän jäsenet, tytäryhtiöt 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	2025	2024
Yhteisöt, joilla on yhteisössä huomattava vaikutusvalta		
Myynnit	165	3 094
Ostot	-1	-58
Myyntisaamiset ja muut saamiset	5	12

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 työsuhte-etuudet:

Hallituksen jäsenten palkkiot

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Tapio Pajuharju	62	59
Kati Hagros	31	29
Tomi Laaksola, 9.4.2024 alkaen	30	23
Maria Pajamo	32	31
Paul-Petteri Savolainen	31	29
Jarno Suominen, 9.4.2024 asti	-	6
Mika Uotila	31	30
Mikko Wiren	32	31
Yhteensä	249	238

Johtoryhmän palkat ja palkkiot (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta)

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Palkat, palkkiot ja etuudet	1 244	982

Toimitusjohtajien palkat ja palkkiot

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Palkat, palkkiot ja etuudet		
Toimitusjohtaja 15.5.2025 alkaen	235	-
Toimitusjohtaja 14.5.2025 asti	315	307
Yhteensä	550	307

Vuonna 2025 toimitusjohtajien palkkoihin sisältyy irtisanomiskorvauksia (kilpailukieltokorvaus).

Johdon työsuhde-etuudet
(hallitus, toimitusjohtaja, johtoryhmä)

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Lyhytaikaiset työsuhde-etuudet	1 722	1 566
Työsuhteen päättymisen jälkeiset etuudet	280	223
Työsuhteen päättämiseen liittyvät korvaukset	368	-
Osakeperusteiset maksut	5	3
Yhteensä	2 375	1 794

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 65 (53) tuhatta euroa. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on toimitusjohtajan omasta puolesta ja yhtiön puolesta kuusi kuukautta. Irtisanomisajan palkan lisäksi toimitusjohtajalla on oikeus erilliseen kilpailukieltokorvaukseen.

14. Hankitut liiketoiminnot

Tilikauden 2025 hankinnat

Tilikaudella 2025 ei ole ollut tytäryritysten hankintoja.

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 2025-2024 myynnit

Tilikaudella 2025 ja 2024 ei ollut tytäryritysten myyntejä.

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 ennakoiduista 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 käypien arvojen määrittämistä varten. Yrityshankintojen seurauksena kirjattujen tavaramerkkien, asiakassuhteiden ja kilpailukieltosopimusten 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 erisuuruksena 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	Tavara- merkit	ATK- ohjelmat	Asiakas- suhteet	Kilpailu- kielto- sopimukset	Kehittämis- menot	Aineettomat hyödykkeet yhteensä
Hankintameno 1.1.2025	141 654	3 640	16 955	28 618	1 284	1 610	52 106
Lisäykset	-	-	3 797	-	-	501	4 298
Vähennykset	-	-	-1	-	-	-	-1
Hankintameno 31.12.2025	141 654	3 640	20 751	28 618	1 284	2 110	56 402
Kertyneet poistot ja arvonlennukset 1.1.2025	-	-3 143	-9 587	-15 775	-711	-693	-29 909
Vähennysten kertyneet poistot	-	-	1	-	-	-	1
Poistot	-	-74	-1 875	-2 823	-218	-405	-5 395
Arvonlennukset	-	-12	-57	-961	-36	-	-1 066
Kertyneet poistot ja arvonlennukset 31.12.2025	-	-3 229	-11 517	-19 560	-965	-1 098	-36 369
Kirjanpitoarvo 1.1.2025	141 654	497	7 368	12 842	572	917	22 197
Kirjanpitoarvo 31.12.2025	141 654	411	9 233	9 058	319	1 012	20 033

Tuhatta euroa	Liikearvo	Tavara- merkit	ATK- ohjelmat	Asiakas- suhteet	Kilpailu- kielto- sopimukset	Kehittämis- menot	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
Hankintameno 31.12.2024	141 654	3 640	16 955	28 618	1 284	1 610	52 106
Kertyneet poistot ja arvonlennukset 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
Kertyneet poistot ja arvonlennukset 31.12.2024	-	-3 143	-9 587	-15 775	-711	-693	-29 909
Kirjanpitoarvo 1.1.2024	141 654	571	5 582	15 686	884	778	23 500
Kirjanpitoarvo 31.12.2024	141 654	497	7 368	12 842	572	917	22 197

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 ennakoidun käyttökatteen muutokset sekä muutokset diskonttokorossa ja liikevaihdon kasvuprosenteissa. Liiketoiminnan kasvu ja käyttökatte perustuvat johdon näkemykseen tulevaisuuden markkinoiden kysynnästä ja ympäristöstä.

Käyttöarvon laskennassa käytetyt oletukset testausajankohdittain:

	31.12.2025	31.12.2024
Keskimääräinen liikevaihdon kumulatiivinen kasvu, ennustejakso	9,9 %	7,2 %
Terminaalikasvuoletus	2,0 %	2,0 %
Keskimääräinen käyttökate, ennustejakso	9,5 %	9,0 %
Ennustettu käyttökate, terminaaliarvo	10,0 %	10,0 %
Diskonttauskorko ennen veroja	11,0 %	10,5 %

Arvonalentumislaskelmat perustuvat rahavirtojen ennusteisiin konsernin johtoryhmän laatimassa ja hallituksen hyväksymässä budjetissa, lisättynä 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 ryhmän nykyiseen liiketoimintaan, joka konsernilla on ollut testausajankohtana. Rahavirtoja koskeissa arvioissa ei ole otettu huomioon laajennusinvestointeja. Konsernin rahavirtaa tuottava yksikköjen ryhmä 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

	Testaustulos
alle 1,0	Alaskirjaus
1,0-1,2	Ylittää hieman
1,2-1,5	Ylittää selvästi
yli 1,5	Ylittää merkittävästi

Vuoden 2025 ja 2024 aikana arvonalennustestaus on tehty kvartaaleittain. Arvonalentumistestauksen testaustulos ylittää hieman, kerrytettävissä oleva rahamäärä ylittää kirjanpitoarvon 25,8 (47,3) miljoonalla eurolla. Tehtyjen arvonalentumistestauksen seurauksena millään esitetyllä tilikaudella ei ole kirjattu arvonalentumistappioita. Johto on laatinut keskeisistä tekijöistä herkkyyshanalyysit. Alla olevassa taulukossa on esitetty vaadittava muutos oletuksessa, jolla kerrytettävissä oleva rahamäärä olisi yhtä suuri kuin kirjanpitoarvo, jos oletukset muuttuvat yksi kerrallaan.

Herkkyysanalyysi	2025	2024
Liikevoittomarginaalin heikentyminen	yli 1,2 prosenttiyksikköä	yli 1,8 prosenttiyksikköä
Diskonttokoron nouseminen	yli 1,4 prosenttiyksikköä	yli 2,4 prosenttiyksikköä

Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Konsernin aineettomat hyödykkeet koostuvat pääasiassa liiketoimintojen yhdistämisissä syntyneistä liikearvoista, liiketoimintojen yhdistämisissä yksilöidyistä muista aineettomista hyödykkeistä, kuten nimenkäyttöoikeuksista ja kilpailukielto- 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 määritellä 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 hankintamenoa vähennettynä arvonalentumisilla.

Tavaramerkit

Toteutuneiden yrityskauppojen yhteydessä konsernille on siirtynyt tavaramerkkienkäyttöoikeus 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 taloudellisena vaikutusaikana. 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. Pilvipohjaisia ohjelmistoja ei voida aktivoida, mutta niiden käyttöönottoon liittyviä räätälöintiä, konfiguraatio tai muita kuluja saatetaan voida aktivoida IAS 38 kriteerien täytyessä.

Asiakassopimukset

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

Kilpailukielto

Toteutuneiden yrityskauppojen yhteydessä kauppakirjoilla on tyypillisesti määritelty myyjäosapuolelle ajallisesti rajoitettu kilpailukielto 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 tulosaikutteisesti. 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 käypiin 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 1.1.2025	789	10 513	1 144	702	96	13 243
Lisäykset	141	852	3	48	-	1 044
Vähennykset	-	-942	-114	-317	-	-1 372
Uudelleenarvostus	-	-256	-	-40	0	-296
Hankintameno 31.12.2025	931	10 167	1 033	393	97	12 619
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2025	-656	-6 054	-1 076	-407	-34	-8 228
Vähennysten kertyneet poistot	-	942	112	317	-	1 370
Poistot	-75	-1 787	-12	-156	-21	-2 051
Arvonalennukset	-3	-327	-26	-	-	-356
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2025	-735	-7 227	-1 001	-246	-55	-9 264
Kirjanpitoarvo 1.1.2025	133	4 458	68	294	62	5 016
Kirjanpitoarvo 31.12.2025	196	2 940	31	146	41	3 355

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
Hankintameno 31.12.2024	789	10 513	1 144	702	96	13 243
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
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2024	-656	-6 054	-1 076	-407	-34	-8 228
Kirjanpitoarvo 1.1.2024	302	7 102	159	323	81	7 969
Kirjanpitoarvo 31.12.2024	133	4 458	68	294	62	5 016

Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Aineelliset käyttöomaisuushyödykkeet on arvostettu kertyneillä poistoilla ja arvonalentumisilla vähennettyyn alkuperäiseen hankintamenoon. 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 hankintamenon 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. Sopimuksiin 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	31.12.2025	31.12.2024
Lyhytaikaiset	1 746	2 399
Pitkäaikaiset	2 060	3 274
Yhteensä	3 806	5 673

Vuokrasopimusvelkojen maturiteettijakauma esitetään liitetiedossa 26.

Tuloslaskelma sisältää seuraavat vuokrasopimuksiin liittyvät määrät:

Tuhatta euroa	1.1.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Poistot	-1 943	-2 449
Arvonalentumiset	-327	-792
Korkokulut vuokrasopimuksista	-214	-308
Vuokrakulut lyhytaikaisista vuokrasopimuksista	-28	-107
Vuokrakulut vähäisistä omaisuuseristä	-729	-789

Vuokrasopimuksista aiheutuva lähtevä rahavirta vuonna 2025 oli yhteensä 3 275 (3 688) tuhatta euroa.

Tilinpäätöksen laatimisperiaate

Käyttöoikeusomaisuuserä arvostetaan hankintameno, joka sisältää vuokrasopimusvelan määrän sekä mahdolliset ennakkomaksut. Käyttöoikeusomaisuuserät poistetaan, joko taloudellisen 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 vuokralle otettajan lisäluoton korolla.

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 jatkamis- 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:

Tuhatta euroa	31.12.2025 käypä arvo	Taso	31.12.2024 käypä arvo	Taso
Osakesijoitukset, noteeraamattomat	240	3	240	3
Yhteensä	240		240	

Tason 3 sijoitusten muutokset ovat seuraavat:

	Osakesijoitukset
1.1.2024	240
31.12.2024	240
31.12.2025	240

Tämän lisäksi konsernilla on ehdollisia kauppahintavelkoja, jotka luokiteltiin tasolle 3 käyvän arvon hierarkiassa. Tästä annetaan lisätietoja liitetiedossa 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 turvaututaan 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	1.1.2025	Kirjattu tulosvaikutteisesti	31.12.2025
Laskennalliset verosaamiset			
Vahvistetut tappiot	112	114	226
Kauden tappiot	18	221	239
Luottotappiovaraus	61	38	99
Vuokrasopimukset	951	-388	562
Muut väliaikaiset erot	28	-9	19
Yhteensä	1 169	-25	1 144
Vähennetty laskennallisia verovelkoja vastaan	-773	297	-476
Yhteensä	396	272	668

Tuhatta euroa	1.1.2024	Kirjattu tulosvaikutteisesti	31.12.2024
Laskennalliset verosaamiset			
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
Yhteensä	1 729	-560	1 169
Vähennetty laskennallisia verovelkoja vastaan	-1 457	684	-773
Yhteensä	272	124	396

Tuhatta euroa	1.1.2025	Kirjattu tulosvaikutteisesti	31.12.2025
Laskennalliset verovelat			
Yrityshankinnat	3 226	-1 155	2 071
Lainat	16	16	32
Vuokrasopimukset	1 128	-369	759
Yhteensä	4 369	-1 508	2 861
Vähennetty laskennallisia verosaamisia vastaan	-1 128	369	-759
Yhteensä	3 241	-1 139	2 103

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

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 ja käyttämättömistä verotuksellisista tappioista. Laskennalliset verot on laskettu käyttämällä tilinpäätöspäivään mennessä säädettyjä verokantoja tai verokantoja, jotka on siihen mennessä käytännössä hyväksytty.

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. Arvioidakseen, että IAS 12 mukainen vakuuttava näyttö on olemassa, yhtiö on laatinut ennusteita tulevilta vuosilta, joissa on otettu huomioon laatimishetkellä olevat verotussäännöt. Oletukset tulevaisuudessa kertyvästä verotettavasta tulosta perustuvat johdon tekemiin arvioihin, 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	31.12.2025	31.12.2024
Pitkäaikaiset saamiset		
Sopimusperusteiset saamiset	573	1 169
Vuokravakuudet	100	182
Muut saamiset	150	109
Pitkäaikaiset saamiset yhteensä	822	1 460
Lyhytaikaiset saamiset		
Myyntisaamiset	14 834	18 682
Sopimusperusteiset saamiset	861	799
Muut saamiset	614	621
Siirtosaamiset	1 315	1 958
Lyhytaikaiset saamiset yhteensä	17 624	22 060
Myyntisaamiset ja muut saamiset yhteensä	18 446	23 520

Siirtosaamisten olennaiset erät koostuvat myyntituottojen 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 koostuvat pankkitileillä olevista varoista. Käytössä olevat luottolimiitit 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
31.12.2025	25 047	80	107 876	-4 603	103 353	2 777	106 130
31.12.2024	25 047	80	107 876	-2 286	105 670	2 968	108 638

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	2025	2024
1.1.	25 046 815	25 046 815
31.12.	25 046 815	25 046 815

Omat osakkeet

Yhtiöllä ei ole hallussa omia osakkeita.

Osingot

Varsinainen yhtiökokous päätti 8.4.2025, että vuodelta 2024 ei jaeta osinkoa.

Hallitus ehdottaa yhtiökokoukselle, että vuodelta 2025 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.-31.12.2025	1.1.-31.12.2024
Emoyhtiön omistajille kuuluva tilikauden tulos	-2 321 869	-306 494
Ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotettu keskiarvo tilikauden aikana, laimentamaton	25 046 815	25 046 815
Laimentamaton osakekohtainen tulos (euroa)	-0,09	-0,01
Henkilöstön kannustinjärjestelmään liittyvien osakkeiden vaikutus	216 738	178 421
Ulkona olevien osakkeiden lukumäärän painotettu keskiarvo tilikauden aikana, laimennusvaikutuksella oikaistu	25 263 553	25 225 236
Laimennusvaikutuksella oikaistu osakekohtainen tulos (euroa)	-0,09	-0,01

Vuonna 2025 laimentavien osakkeiden määrä oli 216 738 (178 421).

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
1.1.2024	50 675	7 618	58 293
Lainojen takaisinmaksut	-2 106	-2 483	-4 590
Uudet vuokrasopimukset	-	548	548
Uudelleenarvostuksesta johtuvat muutokset	-	20	20
Muut muutokset	20	-30	-10
31.12.2024	48 588	5 673	54 261
Lainojen takaisinmaksut	-2 600	-2 304	-4 904
Uudet vuokrasopimukset	-	900	900
Uudelleenarvostuksesta johtuvat muutokset	-	-296	-296
Muut muutokset	390	-167	223
31.12.2025	46 378	3 806	50 184

Eezy uudisti rahoituskokonaisuutta 30.4.2025 ja lisäksi sovittiin uusista lainoihin sovellettavista kovenanttiasioista. Eezyn rahoitusjärjestelyjen laina-ajat ovat 1-5 vuotta, pääosa lainoista erääntyy vuonna 2028. Osana uudistettua rahoitusjärjestelyä senioriehtoista lainoista konvertoitiin 10 miljoonaa euroa vaihtovelkakirjalainoiksi. Vaihtovelkakirjan maturiteetti on viisi vuotta, jossa Varmalla on oikeus vaihtaa enintään 3 miljoonaa euroa vaihtovelkakirjalainan jäljellä olevasta pääomasta yhtiön uusiksi osakkeiksi lainaan liittyvien erityisehtojen mukaisesti. Varman vaihto-oikeus alkaa 30.4.2028 ja jatkuu lainan eräpäivään 30.4.2030 saakka.

Konsernin lainoihin liittyy uudistetussa rahoitussopimuksessa määritellyjä kovenanttiehtoja. Kovenanttiehdot ovat kvartaaleittain korollisten nettovelkojen ja oikaistun käyttökäteen suhde sekä kuukausittain vähimmäiskassavarat. Jos konserni rikkoo lainakovenanttiehtoja, velkoja voi vaatia lainojen nopeutettua takaisinmaksua. Vähimmäiskassavarat olivat 31.12.2025 14,1 (11,6) miljoonaa euroa ja kovenanttiraja oli 10,0 (5,0). Yhtiö täytti vähimmäiskassavarat kovenanttiehdon tarkastelukautena ja arvioi täyttävänsä ehdon seuraavan 12 kuukauden aikana. Korollisten nettovelkojen ja oikaistun käyttökäteen suhde oli 31.12.2025 3,9 (4,2) ja kovenanttiraja oli 4,0 (4,0). Yhtiö täytti korollisten nettovelkojen ja oikaistun käyttökäteen suhde kovenanttiehdon tarkastelukautena ja arvioi täyttävänsä ehdon seuraavan 12 kuukauden aikana.

Konsernin lainat ovat euromääräisiä, vaihtuvakorkoisia ja sidottu Euribor-korkoon. Lainojen uudelleenhinnoittelu tapahtuu 3-12 kuukauden välein. Konsernin lainojen marginaalit vaihtelevat 2,45 % ja 3,30 % välillä. Myös korkotasoon liittyy kovenanttiehtoja. Marginaali voi muuttua 1,70 % - 3,45 % välillä riippuen nettovelkaan ja käyttökäteeseen liittyvän kovenantin tasosta.

Lainojen kirjanpitoarvo vastaa esitettävänä kausina niiden käypää arvoa, koska lainojen kuponnikorot 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 hankintamenoon 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	31.12.2025	31.12.2024
Pitkäaikaiset velat		
Lisäkauppahintavelat	-	78
Osakeperusteiset maksut	5	-
Muut velat	19	-
Pitkäaikaiset velat yhteensä	24	78
Lyhytaikaiset velat		
Ostovelat	5 577	7 130
Lisäkauppahintavelat	101	28
Arvonlisäverovelka	11 963	6 231
Henkilöstöön liittyvät velat	2 384	2 789
Muut velat	115	208
Henkilöstöön liittyvät siirtovelat	9 252	10 772
Muut siirtovelat	510	1 125
Lyhytaikaiset velat yhteensä	29 901	28 284
Ostovelat ja muut velat yhteensä	29 925	28 362

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. Lyhytaikaista maksuvalmiusriskiä hallinnoidaan myös mahdollisilla maksujärjestelyillä sekä tililimiitin käytöllä. Johto analysoi mahdollisen lisärahoituksen tarpeen.

Konsernin rahoituksen saatavuus ja joustavuus pyritään takaamaan riittävien luottolimiittireservien, 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 4 102 (1 619) 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 31.12.2025 pitkäaikaista lainaa rahoituslaitoksilta 43 893 (44 988) tuhatta euroa ja lyhytaikaista lainaa 2 485 (3 600) 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	2-3 vuotta	4-5 vuotta	Sopimuksiin perustuvat rahavirrat yhteensä	Kirjanpitoarvo
31.12.2025						
Lainat	2 403	2 435	38 000	14 093	56 930	46 378
Vuokrasopimusvelat	1 046	842	2 144	-	4 032	3 806
Ostovelat	5 577	-	-	-	5 577	5 577
Lisäkauppahintavelat	101	-	-	-	101	101
Yhteensä	9 126	3 277	40 144	14 093	66 640	55 861

Tuhatta euroa	0-6 kk	7-12 kk	2-3 vuotta	4-5 vuotta	Sopimuksiin perustuvat rahavirrat yhteensä	Kirjanpitoarvo
31.12.2024						
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
Yhteensä	11 654	4 310	14 936	40 496	71 396	61 497

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 413 (156) tuhatta euroa ja luottotappioiden palautuksia 328 (203) 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
31.12.2025							
Odotettavissa oleva luottotappioaste, %	0,2 %	0,8 %	1,5 %	2,0 %	10,0 %	26,0 %	
Myyntisaamisten kirjanpitoarvo	13 593	843	205	27	55	209	14 931
Luottotappiovaraus	27	7	3	1	5	54	97

Tuhatta euroa	Erääntymättömät	1-30 pv erääntyneet	31-60 pv erääntyneet	61-90 pv erääntyneet	91-180 pv erääntyneet	Yli 180 pv erääntyneet	Yhteensä
31.12.2024							
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
Luottotappiovaraus	32	17	2	1	14	152	218

Tuhatta euroa	2025	2024
1.1.	218	297
Varauksen muutos	-36	-125
Luottotappioksi kirjattu määrä	-413	-156
Palautuneet luottotappiot	328	203
31.12.	97	218

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 tuloslaskelmariiville.

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 normaali 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 myynneistä 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 käyttökatte 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 31.12.2025 vaihtuvakorkoisten velkojen vaikutus tulokseen ennen veroja olisi ollut +/- 479 (340) tuhatta euroa, jos korkotasoksi olisi noussut tai laskenut 1 %-yksikön.

27. Konsernirakenne

Alla olevassa taulukossa on esitetty konserniin kuuluvat tytäryritykset 31.12.2025:

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 %
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 %
Doctors by Eezy Oy	Tampere	100 %
Eezy Office Oy	Tampere	100 %
Eezy Industries Pirkanmaa Oy	Tampere	100 %
Eezy Etelä-Pohjanmaa Oy	Seinäjoki	100 %
Eezy Palvelut Uusimaa 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 Pirkanmaa Oy	Tampere	100 %
Eezy Jobs Länsi Oy	Tampere	100 %
Eezy Import Oy	Tampere	85,00 %
Eezy Staffing Oy	Tampere	100 %
Eezy Industries Länsi Oy	Tampere	100 %
Eezy United Oy	Helsinki	100 %
Eezy Valmennuskeskus Oy	Helsinki	100 %
Eezy Farenta Oy	Helsinki	100 %

Konsernitilinpäätös sisältää emoyhtiö Eezy Oyj: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 käyvästä 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 eräänään 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)
2025						
Määräysvallattomien omistajien osuuksia ei ole hankittu vuonna 2025.						
2024						
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

29. Ehdolliset velat sekä sitoumukset

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

Tuhatta euroa	31.12.2025	31.12.2024
Taseeseen sisältyvät velat, joista annettu vakuuksia		
Lainat rahoituslaitoksilta, pitkäaikaiset	43 893	44 988
Lainat rahoituslaitoksilta, lyhytaikaiset	2 485	3 600
Yhteensä	46 378	48 588

Tuhatta euroa	31.12.2025	31.12.2024
Omasta puolesta annetut kiinnitykset		
Yrityskiinnitykset	100 000	100 000
Yhteensä	100 000	100 000

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.

30. Uudet standardit

Sovellettavat uudet ja muutetut standardit ja tulkinnat 31.12.2025

Konserni on soveltanut 1.1.2025 alkaen uusia ja muutettuja standardeja ja tulkintoja. Näillä ei ole ollut vaikutusta vuoden 2025 konsernitilinpäätökseen.

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 tunnusluvusta 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 toiminnoittain, edellytetään tiettyjen kulujen erittelyjen esittämistä liitetiedoissa.

* = Kyseistä säännöstä ei ole hyväksytty sovellettavaksi EU:ssa 31.12.2025 mennessä.

31. Tilinpäätöspäivän jälkeiset tapahtumat

Eezy Oyj:n liiketoimintaratkaisuiden johtaja Päivi Salo irtisanoutui tehtävästään 7.1.2026. Salo jättää yhtiön johtoryhmän 28.2.2026 ja hänen vastuualueensa on jaettu konsernin sisällä.

Emoyhtiön tilinpäätös



1.1.2025 – 31.12.2025



Emoyhtiön tuloslaskelma (FAS)

Euroa	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
Liikevaihto	8 183 280,44	8 921 022,03
Liiketoiminnan muut tuotot	334 413,91	316 803,67
Materiaalit ja palvelut	0,00	-292,85
Henkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot	-3 747 151,54	-3 339 032,84
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	-539 715,23	-543 005,77
Muut henkilösivukulut	-84 309,91	-100 510,53
Henkilösivukulut	-624 025,14	-643 516,30
Henkilöstökulut	-4 371 176,68	-3 982 549,14
Poistot ja arvonalentumiset		
Suunnitelman mukaiset poistot	-167 301,95	-88 120,10
Arvonalentumiset pysyvien vastaavien hyödykkeistä	-3 430,61	-48 684,40
Poistot ja arvonalentumiset	-170 732,56	-136 804,50
Liiketoiminnan muut kulut	-6 408 539,83	-7 014 821,08
Liikevoitto (-tappio)	-2 432 754,72	-1 896 641,87
Rahoitustuotot ja -kulut		
Muut korko- ja rahoitustuotot		
Muilta	1 152,01	413,61
Saman konsernin yrityksiltä	1 125 237,37	1 231 365,52
Korkokulut ja muut rahoituskulut		
Muille	-3 456 268,53	-3 010 896,11
Saman konsernin yrityksille	0,00	0,00
Rahoitustuotot ja -kulut	-2 329 879,15	-1 779 116,98
Voitto (tappio) ennen veroja	-4 762 633,87	-3 675 758,85
Tilinpäätössiirrot		
Saadut konserniavustukset	3 728 000,00	3 970 000,00
Tilinpäätössiirrot	3 728 000,00	3 970 000,00
Tuloverot		
Tilikauden ja aikaisempien tilikausien verot	0,00	-61 973,45
Tuloverot	0,00	-61 973,45
Tilikauden voitto (tappio)	-1 034 633,87	232 267,70

Emoyhtiön tase (FAS)

Euroa	31.12.2025	31.12.2024
VASTAAVAA		
Pysyvät vastaavat		
Aineettomat hyödykkeet		
Aineettomat oikeudet	29 618,27	39 545,75
Muut pitkävaikutteiset menot	445 830,78	299 021,30
Aineettomat hyödykkeet	475 449,05	338 567,05
Aineelliset hyödykkeet		
Koneet ja kalusto	5 093,91	7 031,82
Aineelliset hyödykkeet	5 093,91	7 031,82
Sijoitukset		
Osuudet saman konsernin yrityksissä	165 889 427,31	165 889 427,31
Sijoitukset	165 889 427,31	165 889 427,31
Pysyvät vastaavat	166 369 970,27	166 235 026,18
Vaihtuvat vastaavat		
Pitkäaikaiset saamiset		
Saamiset saman konsernin yrityksiltä	4 950 000,00	5 150 000,00
Muut saamiset	19 171,64	19 171,64
Pitkäaikaiset saamiset	4 969 171,64	5 169 171,64
Lyhytaikaiset saamiset		
Saamiset saman konsernin yrityksiltä	29 781 894,35	20 874 881,34
Muut saamiset	98 255,79	225,55
Siirtosaamiset	296 983,69	366 910,35
Lyhytaikaiset saamiset	30 177 133,83	21 242 017,24
Rahat ja pankkisaamiset	3 976 577,14	1 490 588,69
Vaihtuvat vastaavat	39 122 882,61	27 901 777,57
VASTAAVAA	205 492 852,88	194 136 803,75
VASTATTAVAA		
Oma pääoma		
Osakepääoma	80 000,00	80 000,00
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	110 507 409,02	110 507 409,02
Edellisten tilikausien voitto (tappio)	12 853 071,09	12 620 803,39
Tilikauden voitto (tappio)	-1 034 633,87	232 267,70
Oma pääoma	122 405 846,24	123 440 480,11
Vieras pääoma		
Pitkäaikainen vieras pääoma		
Lainat rahoituslaitoksilta	44 052 115,99	45 051 998,00
Muut velat	18 950,00	0,00
Pitkäaikainen vieras pääoma	44 071 065,99	45 051 998,00
Lyhytaikainen vieras pääoma		
Lainat rahoituslaitoksilta	2 470 666,00	3 400 666,00
Ostovelat	516 050,06	643 081,38
Velat saman konsernin yrityksille	33 385 718,85	20 359 748,15
Muut velat	1 762 757,82	143 659,35
Siirtovelat	880 747,92	1 097 170,76
Lyhytaikainen vieras pääoma	39 015 940,65	25 644 325,64
Vieras pääoma	83 087 006,64	70 696 323,64
VASTATTAVAA	205 492 852,88	194 136 803,75

Emoyhtiön rahoituslaskelma (FAS)

Euroa	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
Liiketoiminnan rahavirta		
Asiakkailta saadut maksut	893 496,25	9 262 002,01
Maksut tavaroiden/palvelujen toimittajille sekä henkilöstölle	-9 322 478,56	-11 040 310,02
Liiketoiminnan rahavirta ennen rahoituseriä ja veroja	-8 428 982,31	-1 778 302,01
Maksetut korot	-2 861 085,81	-2 870 194,77
Saadut korot	1 126 389,38	1 231 779,13
Muut rahoituserät	-172 904,54	-12 603,19
Maksetut tuloverot	-58 973,45	126 570,72
Liiketoiminnan rahavirta yhteensä	-10 395 336,38	-3 302 750,12
Investointien rahavirta		
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	-305 916,65	-192 556,31
Aineellisten hyödykkeiden luovutustulot	240,00	85 180,00
Ostetut tytäryhtiöosakkeet	0,00	-483 053,73
Investointien rahavirta yhteensä	-305 676,65	-590 430,04
Rahoituksen rahavirta		
Lyhytaikaisten lainojen takaisinmaksut	-2 400 666,00	-1 880 664,00
Konsernipankkitili	11 417 887,83	1 524 621,80
Saadut ja maksetut konserniavustukset	3 970 000,00	4 600 000,00
Lainasaamisten takaisinmaksut	200 000,00	0,00
Rahoituksen rahavirta yhteensä	13 187 221,83	4 243 957,80
Rahavarojen muutos	2 485 988,45	350 777,64
Rahavarat tilikauden alussa	1 490 588,69	1 139 811,05
Rahavarat tilikauden lopussa	3 976 577,14	1 490 588,69

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. Pysyvien vastaavien sijoitukset arvostetaan hankintahintaan tai sitä alhaisempaan tulevaisuudessa todennäköisesti kerryttämään tuloon. Tytäryhtiöosakkeiden tilinpäätöksen 31.12.2025 arvostuksen perustaksi on konsernitasolla laadittu pitkän aikavälin ennusteet.

Vaihtuvien vastaavien saamisiin 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 hankintamenon 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 konsernitalinpäätöksestä saa jäljennöksen patentti- ja rekisterihallituksesta.

Henkilöstöä ja toimielinten jäseniä koskevat liitetiedot

Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä tilikauden aikana:

	2025	2024
Toimihenkilöt	33	36
Yhteensä	33	36

Tilintarkastajien palkkiot

KPMG Oy Ab

Euroa	2025	2024
Tilintarkastus	216 169,53	224 657,81
Muut asiantuntijapalvelut	23 414,63	2 513,30
Veroneuvonta	13 685,64	15 122,18
Muut palvelut	0,00	3 027,38
Yhteensä	253 269,85	245 320,67

Taseen vastaavia koskevat liitetiedot

Aineettomat hyödykkeet

Euroa	Aineettomat oikeudet	Muut pitkävaikuttiset menot	Muut aineettomat hyödykkeet	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2025	65 230,66	338 713,05	155 661,41	559 605,12
Lisäykset	0,00	164 558,90	141 357,75	305 916,65
Vähennykset	0,00	0,00	-18 951,05	-18 951,05
Hankintameno 31.12.2025	65 230,66	503 271,95	278 068,11	846 570,72
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2025	-25 684,91	-110 592,90	-84 760,26	-221 038,07
Vähennysten kertyneet poistot	0,00	0,00	18 951,05	18 951,05
Poistot	-9 927,48	-101 776,03	-53 900,33	-165 603,84
Arvonalennukset	0,00	0,00	-3 430,61	-3 430,61
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2025	-35 612,39	-212 368,93	-123 140,15	-371 121,47
Kirjanpitoarvo 1.1.2025	39 545,75	228 120,15	70 901,15	338 567,05
Kirjanpitoarvo 31.12.2025	29 618,27	290 903,62	154 927,96	475 449,25

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
Hankintameno 31.12.2024	65 230,66	338 713,05	155 661,41	559 605,12
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
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2024	-25 684,91	-110 592,90	-84 760,26	-221 038,07
Kirjanpitoarvo 1.1.2024	49 473,23	117 278,70	123 275,13	290 027,06
Kirjanpitoarvo 31.12.2024	39 545,75	228 120,15	70 901,15	338 567,05

Aineelliset hyödykkeet

Euroa	Koneet ja kalusto	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2025	109 530,82	109 530,82
Lisäykset	0,00	0,00
Vähennykset	-100 395,07	-100 395,07
Hankintameno 31.12.2025	9 135,75	9 135,75
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2025	-102 499,00	-102 499,00
Vähennysten kertyneet poistot	100 155,07	100 155,07
Poistot	-1 697,91	-1 697,91
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2025	4 041,84	4 041,84
Kirjanpitoarvo 1.1.2025	7 031,82	7 031,82
Kirjanpitoarvo 31.12.2025	5 093,91	5 093,91

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
Hankintameno 31.12.2024	109 530,82	109 530,82
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 1.1.2024	-100 155,07	-100 155,07
Poistot	-2 343,93	-2 343,93
Kertyneet poistot ja arvonalennukset 31.12.2024	-102 499,00	-102 499,00
Kirjanpitoarvo 1.1.2024	48 839,36	48 839,36
Kirjanpitoarvo 31.12.2024	7 031,82	7 031,82

Sijoitukset

Euroa	Osuudet saman konsernin yrityksissä	Yhteensä
Hankintameno 1.1.2025	165 889 427,31	165 889 427,31
Hankintameno 31.12.2025	165 889 427,31	165 889 427,31
Kirjanpitoarvo 1.1.2025	165 889 427,31	165 889 427,31
Kirjanpitoarvo 31.12.2025	165 889 427,31	165 889 427,31

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
Hankintameno 31.12.2024	165 889 427,31	165 889 427,31
Kirjanpitoarvo 1.1.2024	165 406 373,58	165 406 373,58
Kirjanpitoarvo 31.12.2024	165 889 427,31	165 889 427,31

Siirtosaamiset

Euroa	31.12.2025	31.12.2024
Jaksotetut henkilöstökulut, koroton	2 919,42	0,00
Muut siirtosaamiset kuluista (muilta)	294 064,27	366 910,35
Siirtosaamiset	296 983,69	366 910,35

Taseen vastattavia koskevat liitetiedot

Oman pääoman muutokset

Euroa	2025	2024
SIDOTTU OMA PÄÄOMA		
Osakepääoma 1.1.	80 000,00	80 000,00
Osakepääoma 31.12.	80 000,00	80 000,00
SIDOTTU OMA PÄÄOMA	80 000,00	80 000,00
VAPAA OMA PÄÄOMA		
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto 1.1.	110 507 409,02	110 507 409,02
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto 31.12.	110 507 409,02	110 507 409,02
Edellisten tilikausien voitto (tappio) 1.1.	12 853 071,09	12 620 803,39
Osingonjako	-	-
Edellisten tilikausien voitto (tappio) 31.12.	12 853 071,09	12 620 803,39
Tilikauden voitto (tappio)	-1 034 633,87	232 267,70
VAPAA OMA PÄÄOMA	122 325 846,24	123 360 480,11
OMA PÄÄOMA	122 405 846,24	123 440 480,11

Laskelma voitonjakokelpoisista varoista

Euroa	31.12.2025
Edellisten tilikausien voitto (tappio)	12 853 071,09
Tilikauden voitto (tappio)	-1 034 633,87
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	110 507 409,02
Vapaa oma pääoma	122 325 846,24
JAKOKELPOISET VARAT YHTEENSÄ	122 325 846,24

Osakeyhtiölain tarkoittamat toimintakertomustiedot

Yhtiön osakepääoma:

	2025	2024
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 2025 ei jaeta osinkoa.

Siirtovelat

Euroa	31.12.2025	31.12.2024
Korkokulut rahalaitoslainoista	325 011,67	373 737,83
Lyhytaikaiset verovelat, tuloverot, koroton	0,00	58 973,45
Jaksotetut henkilöstökulut, koroton	536 296,05	583 185,60
Muut lyhytaikaiset siirtovelat kuluista, koroton	19 440,20	81 273,58
Siirtovelat	880 747,92	1 097 170,76

Vakuudet ja vastuusitoumukset

Euroa	31.12.2025	31.12.2024
VELAT, JOIDEN VAKUUDEKSI ON ANNETTU KIINNITYKSIÄ JA OSAKKEITA		
Rahalaitoslainat, vakuutena muita kiinnityksiä	46 522 781,99	48 452 664,00
Rahalaitoslainat	46 522 781,99	48 452 664,00
VELAT, JOIDEN VAKUUDEKSI ON ANNETTU KIINNITYKSIÄ JA OSAKKEITA	46 522 781,99	48 452 664,00
LAINOJEN VAKUUDEKSI ANNETUT KIINNITYKSET JA OSAKKEET		
Rahalaitoslainojen vakuudeksi annetut muut kiinnitykset	100 000 000,00	100 000 000,00
Vakuudeksi annetut muut kiinnitykset	100 000 000,00	100 000 000,00
Rahalaitoslainojen vakuudeksi pantatut arvopaperit	165 889 427,31	165 889 427,31
Pantatut arvopaperit	165 889 427,31	165 889 427,31
LAINOJEN VAKUUDEKSI ANNETUT KIINNITYKSET JA OSAKKEET	265 889 427,31	265 889 427,31
OMASTA PUOLESTA ANNETUT VAKUUDET		
Takaukset	411 287,33	468 329,82
Annetut vakuudet	411 287,33	468 329,82
OMASTA PUOLESTA ANNETUT VAKUUDET	411 287,33	468 329,82
TYTÄR- JA MUIDEN KONSERNIYHTIÖIDEN PUOLESTA ANNETUT VAKUUDET		
Takaukset	15 253 209,60	15 371 951,20
Annetut vakuudet	15 253 209,60	15 371 951,20
TYTÄR- JA MUIDEN KONSERNIYHTIÖIDEN PUOLESTA ANNETUT VAKUUDET	15 253 209,60	15 371 951,20
ANNETUT VAKUUDET	281 553 924,24	281 729 708,33
VASTUUSITOUMUKSET JA MUUT VASTUUT		
Alle yhden vuoden sisällä erääntyvät vuokrasopimusvastuut	1 337 588,98	1 642 424,96
Myöhemmin erääntyvät vuokrasopimusvastuut	1 808 338,87	2 895 776,46
Vuokrasopimusvastuut	3 145 957,85	4 538 201,42
Alle yhden vuoden sisällä erääntyvät leasingvuokravastuut	196 535,88	214 141,69
Myöhemmin erääntyvät leasingvuokravastuut	137 090,59	259 245,84
Leasingvuokravastuut	333 626,47	473 387,53
VASTUUSITOUMUKSET JA MUUT VASTUUT	3 479 554,32	5 011 588,95

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 10. päivänä helmikuuta 2026

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

Johan Westermarck
toimitusjohtaja

Tilinpäätösmerkintä

Suoritetusta tilintarkastuksesta on tänään annettu kertomus.

Helsingissä 10. päivänä helmikuuta 2026

KPMG Oy Ab

Niklas Oikia
KHT

Tilintarkastuskertomus

Eezy Oyj:n yhtiökokoukselle

Tilinpäätöksen tilintarkastus

Lausunto

Olemme tilintarkastaneet Eezy Oyj:n (2854570–7) tilinpäätöksen tilikaudelta 1.1.–31.12.2025. 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

- konsernitiilinpäätös 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 konsernitiilinpäätöksen liitetiedossa 9.

Käsityksemme mukaan olemme hankkineet lausuntomme perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa tilintarkastusevidenssiä.

Olennaisuus

Tarkastuksemme laajuuteen on vaikuttanut soveltamamme olennaisuus. Olennaisuus on määritetty perus-tuen ammatilliseen harkintaamme ja se ohjaa tarkastustoimenpiteiden luonteen, ajoituksen ja laajuuden määrittämisessä, sekä todettujen virheellisyysien vaikutusten arvioimisessa suhteessa tilinpäätökseen kokonaisuutena. Olennaisuuden taso perustuu arvioomme sellaisten virheellisyysien 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 tilintarkastuksessamme 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 tilintarkastuksessamme huomioon riskin siitä, että johto sivuuttaa kontrolleja. Tähän on sisältynyt arviointi siitä, onko viitteitä sellaisesta johdon tarkoitushakuisesta suhtautumisesta, josta aiheutuu väärinkäytöksestä johtuvan olennaisen virheellisyyden riski.

**Liikevaihdon tulouttaminen (139,3 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 suhteessa IFRS-standardien vaatimuksiin.
- Olemme tarkastaneet liikevaihdon tuloutuksen oikeellisuutta testaamalla otoksin, 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 31.12.2025 141,7 milj. euroa ja muodostaa noin 75,1 % taseen loppusummasta. Tytäryhtiöosakkeet 165,9 milj. euroa muodostavat noin 80,7 % 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 rahavirtaennusteiden sekä käytettyjen diskonttauskorkojen kohtuullisuutta. Olemme analysoineet kriittisesti johdon oletuksia, joiden mukaan tulevien vuosien rahavirtaennusteet on laadittu.
- Tarkastukseen on osallistunut KPMG:n arvonnäärityksen 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.

**Korolliset velat (50,2 milj. euroa) sekä rahoituskovenantit
(Konsernitilinpäätöksen liitetiedot 24 ja 26)**

- Tilikauden 2025 päättyessä konsernin korollisten velkojen määrä oli 50,2 milj. euroa muodostaen noin 27 % taseen loppusummasta.
- Konsernin lainoihin rahoituslaitoslaitoksilta liittyvä rahoitussopimuksissa määritellyjä kovenanttiehtoja.
- Yhtiö on sopinut rahoittajiensa kanssa uudistetuista kovenanttiehdoista keväällä 2025. Testauslaskelmien laatiminen edellyttää merkittävässä määrin johdon harkintaa ja oletusten tekemistä tulevaisuudesta.
- Tilinpäätöstarkastuksen yhteydessä olemme perehtyneet rahoitussopimusten ehtoihin ja täsmäyttäneet korollisten velkojen määrän ulkopuolisiin saldobahvistuksiin.
- Tilinpäätöstarkastuksen yhteydessä olemme arvioineet rahoitussopimuksen kovenanttiehtojen täyttymistä käymällä läpi yhtiön laatimat laskelmat.
- Olemme arvioineet korollisia velkoja koskevien liitetietojen 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 virheellisyyttä.

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 jatku-vuuteen 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 virheellisyyttä, 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, vääräntämistä, 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 tapahtumia 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 tilintarkastuskertomuksemme 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 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.

Kommunikoidimme hallintoelinten kanssa muun muassa tilintarkastuksen suunnittelusta 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 relevantteja eettisiä vaatimuksia, ja kommunikoidimme niiden kanssa kaikista suhteista ja muista seikoista, joiden voi kohtuudella ajatella vaikuttavan riippumattomuuteemme, ja soveltuvin tapauksissa niihin liittyvistä varotoimista.

Päätämme, mitkä hallintoelinten kanssa kommunikoiduista seikoista olivat merkittävimpiä tarkasteltavana olevan tilikauden tilintarkastuksessa ja näin ollen ovat tilintarkastuksen kannalta keskeisiä. Kuvaamme ky-seiset 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. Lausuntomme 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 informaatioissa on olennainen virheellisyys, meidän on raportoitava tästä seikasta. Meillä ei ole tämän asian suhteen raportoitavaa.

Helsingissä 10. helmikuuta 2026

KPMG Oy Ab
Tilintarkastusyhteisö

Niklas Oikia
KHT

Kestävyysraportin varmennuskertomus

Eezy Oyj:n yhtiökokoukselle

Olemme suorittaneet rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena on Eezy Oyj:n (y-tunnus (2854570-7)) toimintakertomukseen sisältyvä kirjanpitolain 7 luvun mukainen konsernikestävyysraportti tilikaudelta 1.1.–31.12.2025.

Lausunto

Suorittamiemme toimenpiteiden ja hankkimamme evidenssin perusteella tietoomme ei ole tullut seikkaa, joka antaisi meille syyn uskoa, että konsernikestävyysraportissa ei ole kaikilta olennaisilta osiltaan noudatettu

- 1) kirjanpitolain 7 luvussa säädettyjä vaatimuksia ja kestävyysraportointistandardeja (ESRS), sekä
- 2) kestävää 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 raportoinnista varten (kaksinkertainen olennaisuusanalyysi).

Lausuntomme ei kata kirjanpitolain 7 luvun 22 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaista konsernikestävyysraportin merkitsemistä digitaalisilla XBRL-kestävyystunnisteilla, koska kestävyysraportointiyritysten ei ole ollut mahdollista noudattaa kyseistä vaatimusta ESEF-asetuksen tai muun Euroopan unionin lainsäädännön kestävyystietojen merkitsemistä koskevien vaatimusten puuttumisen vuoksi.

Lausunnon perustelut

Olemme suorittaneet konsernikestävyysraportin varmentamisen rajoitetun varmuuden antavana toimeksiantona noudattaen Suomessa noudatettavaa hyvää varmennustapaa ja kansainvälistä varmennustoimeksi-antostandardia ISAE 3000 (uudistettu) *”Muut varmennustoimeksiannot kuin menneitä aikoja koskevaan taloudelliseen informaatioon kohdistuva tilintarkastus tai yleisluontoinen tarkastus”*.

Tämän standardin mukaisia velvollisuuksiamme kuvataan tarkemmin kohdassa *Konsernikestävyystarkastajan velvollisuudet*.

Käsityksemme mukaan olemme hankkineet lausuntomme perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa evidenssiä.

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.

Konsernikestävyystarkastaja 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:

- konsernikestävyysraportista sekä sen laatimisesta ja esittämisestä kirjanpitolain 7 luvussa säädetyn mukaisesti, mukaan lukien kestävyysraportointistandardeissa määritelty prosessi, jolla on yksilöity tiedot kestävyysraportointistandardien mukaista raportointia varten,
- siitä, että konsernikestävyysraportissa 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, sekä
- sellaisesta sisäisestä valvonnasta, jonka ne katsovat tarpeelliseksi voidakseen laatia konsernikestävyysraportin, jossa ei ole vääriä käytöksiä tai virheistä johtuvaa olennaista virheellisyttä.

Luontaiset rajoitukset kestävyysraportin laatimisessa

Konsernikestävyysraportin laatiminen edellyttää yhtiöltä olennaisuusarviointia relevanttien raportoitavien seikkojen tunnistamiseksi. Tähän sisältyy merkittävästi johdon harkintaa ja valintoja. Kestävyysraportoinnille on myös luonteenomaista, että tämäntyyppisten tietojen raportointiin liittyy estimaatteja ja oletuksia, sekä mittaus- ja arviointiepävarmuutta.

Raportoidessaan tulevaisuutta koskevia tietoja ESRS-standardien mukaisesti yhtiön johdon on esitettävä mahdollisia tulevaisuuden tapahtumia koskevat oletukset, ja kerrottava yhtiön mahdollisista tulevista toimista näihin tapahtumiin liittyen, sekä laadittava tulevaisuutta koskevat tiedot näiden oletusten perusteella. Todellinen lopputulos on todennäköisesti erilainen, koska ennustetut tapahtumat eivät usein toteudu odotetulla tavalla.

Konsernin kestävyystarkastajan velvollisuudet

Velvollisuutemme on suorittaa varmennustoimeksianto saadaksemme rajoitetun varmuuden siitä, onko konsernikestävyysraportissa 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 konsernikestävyysraportin 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 konsernikestävyysraportin 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 riskistä. 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 konsernikestävyysraportin sisältämien tietojen keräämisestä ja raportoinnista vastaavia henkilöitä
- Kaksinkertaisen olennaisuuden määrittämistä koskevan prosessin osalta haastattelimme prosessista vastaavia henkilöitä ja perehdyimme kaksinkertaisesta olennaisuusarvioinnista laadittuun prosessikuvaukseen ja muuhun dokumentaatioon sekä tausta-aineistoon.
- Perehdyimme kestävyystietojen keräämiseen ja yhdistelemiseen liittyviin keskeisiin prosesseihin haastatteluin.
- Tutustuimme konsernikestävyysraportissa esitettyjen tietojen kannalta olennaisiin sisäisiin ohjeistuksiin ja toimintaperiaatteisiin.
- Perehdyimme yhtiön laatimaan taustadokumentaatioon ja asiakirjoihin soveltuvin osin, ja arvioimme, tukevatko ne konsernikestävyysraporttiin sisältyvää informaatiota.
- Arvioimme ESRS kestävyysraportointistandardien raportointia koskevien periaatteiden soveltamista kestävyystietojen esittämisessä.
- EU-taksonomiatietojen osalta haastattelimme yrityksen johtoa ja taksonomiatietojen raportoinnin kannalta avainasemassa olevia henkilöitä selvittääksemme miten taksonomiakelpoiset ja taksonomian mukaiset toiminnot on tunnistettu ja täsmäytimme raportoidut EU-taksonomiatiedot taustalaskelmiin ja soveltuvin osin kirjanpitoon

Helsinki 10.2.2026

KPMG Oy Ab

Kestävyystarkastusyhteisö

Niklas Oikia
KRT