

# EWQ Työntekijä- ja ihmisoikeuspolitiikka

EWQ Zone Oy (EWQ) on sitoutunut harjoittamaan liiketoimintaansa tavalla, joka suojaa työntekijöidemme ja muiden toimintamme vaikutuspiirissä olevien henkilöiden turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia. Noudatamme kaikessa toiminnassamme YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa määriteltyjä ihmisoikeuksia ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistusta työelämän perusperiaatteista ja oikeuksista. Lapsityövoimaan, ihmisoikeuksien rikkomuksiin ja syrjintään meillä on nollatoleranssi.

Käytäntömme koskee koko yritystä ja kaikkia sen sekä kotimaisia että ulkomaisia työntekijöitä, johtajia, alihankkijoita ja liikekumppaneita.

## Työympäristökäytäntö

Työturvallisuus on sitä, että työpaikan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolosuhteet ovat kunnossa. Se on osa EWQ:n päivittäistä toimintaa. Turvalliset, terveelliset ja tarkoitukseen sopivat työtilat edistävät työn sujuvaa tekemistä ja ehkäisevät tapaturmia ja sairastumisia. EWQ on sitoutunut jatkuvaan työolosuhteiden parantamiseen sekä valvoo mm. huollon asennustöiden osalta turvallisuudesta ja seuraa jatkuvasti työtapaturmia ja korjaa niihin mahdollisesti johtavia syitä.

Jokainen vakituinen työntekijämme oikeutettu käyttämään työterveyspalveluita, joihin kuuluvat mm. lääkärikäynnit, työfysioterapeutti, työterveyspsykologi ja hammashoito. Lisäksi työntekijöille on otettu Laaja Terveysturva -vakuutus Pohjola Vakuutukselta. Vakuutus kattaa mm. erikoislääkärin tekemät ja määräämät tutkimukset, hoidot ja leikkaukset.

Käytämme Suomen Terveystalo Oy:tä terveyspalveluiden tarjoajana ja keräämme yhdessä dataa työntekijöiden sairauspoissaoloista sekä seuraamme heidän kanssaan yhteistyössä työolosuhteiden jatkuvaa parantamista mm. ergonomian ja ylitöiden suhteen.

Meillä on voimassa oleva toimintasuunnitelma Suomen Terveystalo Oy:n kanssa, joka sisältää mm. varhaisen tuen mallin sekä Terve Työpaikka-mallin, jonka avulla vahvistamme yksilön työkykyä ja yhteisön toimintakykyä luoden pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyttömyyden ehkäisylle. Säännöllisiä terveystarkastuksia toteutetaan työn altisteet ja terveysvaatimukset sekä työntekijän terveydentila ja ikä huomioiden. Jokaiselle uudelle työntekijälle suoritetaan työhöntulotarkastus. Tarkastuksessa huomioidaan niin fyysinen kuin psyykinen toimintakyky, elintavat sekä kuntouttavan toiminnan tarve. Tavoitteena on hyvä työ- ja toimintakyky. Teemme lisäksi säännöllisesti työpaikkaselvityksen yhdessä Suomen Terveystalo Oy:n kanssa. Selvitys sisältää mm. työympäristöön liittyvät vaaratekijät, sekä suunnitelman toimenpiteille havaittujen vaarojen poistamiseksi tai vähentämiseksi.

Toimistotilamme on ilmastoitu ja jokaisessa huoneessa on oma ilmastointi. Varasto- ja tuotantotiloihin asennettiin keväällä 2023 ilmastointi, jolloin lämpötila pysyy myös kesähelteillä noin +20-23 asteen välillä. Työpisteet sekä toimistossa että varasto- ja tuotantotiloissa ovat ergonomisia. Säädetävät sähköpöydät mahdollistavat myös seisten työskentelyn. Työtuolit ovat myös säädettäviä, jolloin istuma-asento pysyy

ergonomisena. Jokaiselta työpisteeltä löytyy riittävän valaistuksen lisäksi myös kirkasvalovalaisin talven pimeintä jaksoa varten.

Olemme sitoutuneet ylläpitämään yleistä järjestystä toimitiloissamme ja ulkopuolinen siivousyritys siivoaa toimistotilat ja varaston viikoittain. Varastovastaavamme ylläpitää saapuvan ja lähtevän tavarain oikein sijoittelua ja järjestystä, jotta vältetään kompastumisilta ja tavarain rikkoutumisilta. Kulkuväylät ovat avoimia ja tavarat niille osoitetuilla paikoilla. Kokoonpanon työntekijät ovat sitoutuneet pitämään työpisteen siistinä ja palauttamaan työkalut ja laiteosat omille paikoilleen.

Työntekijöille on varattu useita erilaisia henkilöstötiloja. Toimistomme sisältää erillisen ovelta suljettavan huoneen sohvaryhmineen, ”baaritilan” sekä aktiviteettitilat, jossa työntekijät voivat pelata biljardia tai pingistä.

Toimistomme on päihtetön. Työpaikalla työaikana päihteen vaikutuksen alaisena olemisen, päihteen käyttö ja päihteen hallussapito on kielletty. Työterveyshuolto tukee yrityksen päihdeohjelmaa, jonka tavoitteena on päihdehaitaton työpaikka. Päihdeohjelmassa päihtellä tarkoitetaan alkoholia, päihtymistarkoituksessa käytettäviä lääkkeitä, huumeita ja muita päihdyttäviä aineita. Tupakointitilat on merkitty erikseen toimistorakennuksen ulkopuolella.

Työympäristöstä huolehtiminen tulee olla ennaltaehkäisevää, jatkuvaa ja sitä tulee kehittää jatkuvasti.

## Työsuhdeasiat

EWQ noudattaa työsuhdeasioissa Suomen lakia, jonka lisäksi noudatamme paikallista sopimista. Kunnioitamme järjestäytymisvapautta, työntekijöillä on oikeus muodostaa yhdistyksiä ja liittyä niihin sekä sopia työehdoista kollektiivisesti.

Noudatamme Suomen lain mukaisia määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista. Työntekijöillä on oikeus saada tiedot työsuhteensa ehdoista kirjallisesti ja ymmärrettävässä muodossa. Teemme kirjalliset työsopimukset, ovat ne sitten toistaiseksi voimassa olevia, määräaika- tai osa-aikaisia. Kaikkiin työsopimuksiin sisältyy EWQ Code of Conduct ja tietosuojasopimus (sisältää salassapitosopimuksen).

EWQ pyrkii aina tarjoamaan työntekijöille palkan, joka kattaa perustarpeet ja kohtuulliset menot. Pääperiaatteena ovat oikeudenmukaisuus ja avoimuus, toisin sanoen samaa tehtävää ja samalla työkokemuksella sekä koulutustaustalla tekevien henkilöiden palkka tulee olla samankokoinen. Palkan suuruus perustuu työntekijän koulutustaustaan, työkokemukseen, työtehtäviin, niiden vastuullisuuteen ja osaamistasoon sekä yleiseen palkkatasoon kyseisellä alalla ja alueella. Sovittu palkkasumma on toistaiseksi voimassa oleva - muutoksista voidaan silti avoimesti keskustella tarpeen mukaan tai tehtävien muuttuessa ja tehdä palkan tarkistus. Peruspalkan ohella voi olla käytössä provisiomalli. Palkat maksetaan suoraan työntekijöille.

EWQ noudattaa työlaainsäädännön määräyksiä työajasta. Työaika on 37,5 tuntia viikossa. Mahdollistamme työntekijöillemme liukuvan työajan. Työhöntuloaika on aamulla klo 6-10 ja työstä poistuminen illalla klo 14-18 jos muusta ei ole sovittu. Kaikilla on lainmukainen oikeus 30 min lounastaukoon. Lisäksi kaikkia kannustetaan pitämään päivän mittaan työtilanteen mukaan pari (2) n. 10-15 min ”lataustaukoa”, jotta vireystila ja työteho pysyvät korkealla.

Ylityö on työntekijöille vapaaehtoista ja työntekijän tulee itse pitää kirjaa tehdyistä ali- ja ylityötunneista. Tehdyt ylityötunnit pidetään vapaana esihenkilön kanssa sovittuna aikana tai korvataan lainsäädännön määrittämällä tavalla tai työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

Suomen laissa lisätyötä on työajan päivittäinen 7,5h työajan maksimissaan 30 minuutin ylitys. Vuorokautista ylityötä on 8 tunnin työajan ylitys. Viikkoylityötä on työnantajan aloitteesta tehty 37,5 tuntia viikossa ylittävä työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Lisätyö ja ylityö korvataan lain mukaisesti joko vapaa-aikana taikka rahana.

Mikäli työsi ei vaadi läsnäoloa varsinaisella työntekopaikalla on EWQ:lla mahdollisuus tehdä etätyötä 20% työajasta. Tällaisia tehtäviä ovat erilaiset asiantuntijatehtävät ja myyntityö.

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan. Työntekijällä on oikeus enintään viiteen viikkoon lomaa kalenterivuodessa. Lomaraha on EWQ:n työntekijöilleen myöntämä lisäpalkkio, joka maksetaan kesäkuun ja helmikuun palkkoihin työntekijälle kertyneiltä lomapäiviltä.

Työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa, kun työntekijä on sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä, ja työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys. Pitkittyneessä, eli yli kolme viikkoa kestävässä kestävässä sairastapauksessa palkka maksetaan 1 + 17 työpäivän ajalta (sairastumispäivä + 17 arkipäivää). Myös lauantait ovat arkipäiviä. Tämän jälkeen työntekijä on oikeutettu Kelan sairauspäivärahaan, jota sinun tulee hakea itse. Sääntömme pätevät myös perheisiin: jos lapsesi sairastuu, voit pitää vapaata ja huolehtia heistä. Voit hoitaa sairasta alle 10-vuotiasta lasta enintään neljän päivän ajan, joista kolme päivää palkallisena. 10 vuotta täyttäneen lapsen hoitamiseen myönnetään palkatonta vapaata.

Perhevapaa on vanhemman oikeus, ja Suomen työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada työstään vapaaksi aika, jolta hän saa raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahaa. Raskausvapaa alkaa yleensä 30 arkipäivää ennen lapsen laskettua aikaa ja koskee odottavaa henkilöä. Vanhempainvapaa alkaa heti lapsen syntymän jälkeen, jonka aikana molemmat vanhemmat voivat hoitaa lastaan kotona lapsen syntymän jälkeen. Hoitovapaa on jakso, jonka aikana vanhempi tai huoltaja voi jäädä kotiin hoitamaan alle kolmivuotiasta lasta. Työntekijällä on oikeus palata perhevapaalta entisiin työtehtäviinsä entisin työehdoin. Jos tämä ei ole mahdollista, tarjoamme mahdollisimman samankaltaisia työtehtäviä.

Budjetoimme vähintään 3 prosenttia palkkakustannuksistamme (2M€) henkilöstön koulutukseen, ja lisäksi investoimme vuosittain 10 000 euroa henkilöstön työilmapiiriin ja virkistystoimintaan. Tämä on kirjattu strategiaamme. Jokaisella työntekijällämme on oikeus kouluttautua työnsä ohessa tukeakseen omia työtehtäviään ja kehittämään omaa osaamistaan. Kehityskeskustelut pidetään kahdesti vuodessa. Kehityskeskustelut vahvistavat työntekijöiden ja esihenkilöiden välistä suhdetta ja vuoropuhelua. Keskusteluissa määritellään tulevaisuuden tavoitteet ja niitä seurataan aina seuraavissa keskusteluissa. Tavoitteena on tyytyväinen henkilökunta ja menestynyt yritys.

Rekrytointi toteutetaan läpinäkyvästi ja reilusti. EWQ:lla on käytössä erilliset urasivut, josta vastaanotamme avoimia työhakemuksia. Lisäksi ilmoitamme siellä avoimista työpaikoista. Rekrytointiprosessia tukee erillinen sähköinen prosessityökalu, jonka avulla tiedämme missä vaiheessa rekrytointi kulkee ja pystymme tekemään

reilusti päätöksen oikeista työntekijöistä. Tavoitteenamme on tarjota työtä ensisijaisesti jo nykyisille työntekijöillemme ja tukea näin heidän urapolkuaan.

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella. EWQ voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Ennen irtisanomista annamme kaksi kirjallista/suullista varoitusta, työntekijällä on mahdollisuus korjata menettelynsä. Jossain tapauksissa rikkomus on niin vakava, että irtisanominen toteutuu ilman varoituksia. Vakavat rikkomukset voivat olla mm. häirintä, hyväksikäyttö tai kavallus. Muissa tapauksissa irtisanominen toteutetaan vain lain vaatimassa järjestyksessä muutosneuvotteluiden kautta.

## Työsuhde-edut

EWQ tukee työntekijöidensä hyvinvointia kattavilla työsuhde-eduilla. Näihin kuuluvat:

- Työterveys
  - Työfysioterapeutti
  - Työterveyspsykologi
  - Ravitsemusterapeutti
  - Sairauden tutkimiseen tai hoitoon liittyvät käynnit
  - Laaja Terveysturva-vakuutus
  - Toimenpiteet ja tutkimukset mm.
    - Tiettyt laboratorio-, röntgen ja ultraäänitutkimukset
    - Tikkien poisto, korvahuuhtelu
  - Hammashoito (500€/vuosi/hlö)
  - Laaja Terveysturva-vakuutus
    - Kattaa erikoislääkärin tekemät ja määräämät tutkimukset, hoidot ja leikkaukset. Fysioterapiaa korvataan myös vaihtoehtona leikkaushoidolle polven tai olkapään sairauksissa ja vammoissa.
    - Voimassa Suomessa työ- ja vapaa-aikana
- Vakuutusturva Pohjola Vakuutuksesta
- Silmälasit
- Työvaatteet ja turvakengät
- Ergonomiset työolosuhteet (mm. sähköpöydät, säädettävät työtuolit, riittävä valaistus, ilmastointi)
- Lounas- ja kulttuuri/liikuntasetelit
- Sähköpyöräetu
- HSL Työmatkaetu
- Mandatum Life – Eurosec Oy:n Palkkiorahasto
- Puhelinetu

## Monimuotoisuus, tasa-arvoisuus ja inklusio

Hyvän ja turvallisen työyhteisön piirteitä ovat mm. tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja toimiva vuorovaikutus sekä se, että kaikkia työntekijöitä sekä esihenkilöitä kohdellaan asiallisesti. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu työyhteisön hyvinvoinnista ja ilmapiiristä. Haluamme, että jokainen yrityksemme jäsen voi kokea arvostusta ja tuntea kuuluvansa joukkoon, taustastaan riippumatta. Tavoitteenamme on luoda

mahdollisimman inklusiivinen työilmapiiri mm. tasa-arvoisella viestinnällä ja vuorovaikutuksella. Toteutamme työhöjeet ja koulutukset aina vähintään suomeksi ja englanniksi, ja käytämme mahdollisimman selkeää kieltä. Tuemme kielten oppimista mahdollistamalla työntekijöiden osallistumisen kolmannen osapuolen toteuttamille kielikursseille.

Varmistamme kaikille yhtäläiset mahdollisuudet ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tai häirintää, rodun, iän, ihonvärin, vammaisuuden, etnisen tai kansallisen alkuperän, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, yhteiskunnallisen tai siviilisäädyn tai muun sovellettavan lain suojaaman aseman perusteella.

Huolehdimme ja kehitämme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista palkkauksessa, työolosuhteissa, työympäristössä, kehittymismahdollisuuksissa, työhyvinvoinnissa, työturvallisuudessa ja johtamisessa. Haluamme olla kiinnostava ja houkutteleva työntaja ja työpaikka erilaisille hakijoille. Kannustamme tasavertaisesti käyttämään perhevapaita, sukupuolesta riippumatta.

Edistämme EWQ:lla avointa ja luottamuksellista toimintakulttuuria, emmekä salli häirintää, kiusaamista, vähättelyä, eristämistä tai muuta epäasiallista käyttäytymistä ja mikäli sellaista tulee tietoomme, puututaan siihen välittömästi. EWQ:lla on nollatoleranssi häirinnän, rasismin ja syrjinnän suhteen.

EWQ:lla on erikseen Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jota päivitetään ja seurataan säännöllisesti vastuullisuuskoordinaattorin toimesta.

Koulutamme säännöllisesti työntekijöitämme asialliseen ja tasa-arvoiseen käyttäytymiseen. Kumppanina tässä meillä toimii Suomen Terveystalo Oy.

## Laadulliset ja määrälliset tavoitteet (Keskeiset suoritusindikaattorit)

1. Sitoudumme tarjoamaan kaikille työntekijöillemme turvallisen työympäristön tekemällä säännöllisesti terveys- ja turvallisuusriskien arviointeja ja tarjoamalla riittävät henkilökohtaiset suojavarusteet sekä varmistamalla riittävät palkat, työajat ja etuudet.
2. Sitoudumme tukemaan työntekijöiden urakehitystä tarjoamalla asianmukaista koulutusta.
3. Sitoudumme tarjoamaan yhdenvertaista kohtelua, oikeudenmukaisuutta ja kunnioitusta kaikille työntekijöille, olivatpa he määräaikaista, osa-aikaisia tai kokoaikaisia.
4. Työntekijöiden sitoutuminen ja tyytyväisyys yritykseen (eNPS): eNPS 70 vuoteen 2030 mennessä (lähtötaso 41 vuonna 2024)
5. Nollatason ylläpitäminen työtapaturmissa
6. Epätasa-arvon esiintyminen yrityksessä: Asteikolla 1 (ei lainkaan) – 5 (todella usein), tavoite 1 vuoteen 2026 mennessä (lähtötaso 1.82 vuonna 2022)

## Vastuut ja tarkistukset

Työsuojelutoimikunnan (yhteistyössä vastuullisuusosaston kanssa) tehtävänä on kehittää työntekijä- ja ihmisoikeuspolitiikkaa ja ehdottaa hallitukselle vuotuisia tavoitteita. Sen on myös määriteltävä parhaat käytännöt ja välineet, joita yritys voi käyttää sitoumusten ja tavoitteiden saavuttamisessa.

Työsuojelutoimikunta ja vastuullisuuskoordinaattori vastaavat tämän politiikan tarkistamisesta vähintään kerran vuodessa. Kaikista muutoksista ilmoitetaan asianomaisille osapuolille. On tärkeää, että käytät aikaa

tutustuaksesi tämän politiikan uusimpaan versioon ja ota yhteyttä esimieheen, jos sinulla on kysyttävää tai palautetta.

## Politiikan päivityshistoria

| Versio | Muutos                                                                   | Kuka         | Pvm       |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|
| 1      | Alkuperäinen                                                             | Sanni Siilin | 6.8.2022  |
| 2      | Päivitetty osoite                                                        | Sanni Siilin | 9.8.2023  |
| 3      | Päivitetty politiikan nimi ja lisätty inklusiosta osuus                  | Sanni Siilin | 23.8.2024 |
| 4      | Korjattu kirjoitusvirheitä ja tarkennettu vakuutukseen liittyviä asioita | Sanni Siilin | 3.9.2024  |