

Telemarkkinoinnin palveluyrityksen Reilu Työnantaja -statuksen kriteerit ja niiden valvonta:

1. Talous- ja työsuhteasiat

Yritys sitoutuu toimittamaan tai pitämään tehokkaasti saatavilla kullekin toimeksiantajalle sekä tarvittaessa myös ASML:lle, mukaan lukien tiedoissa myöhemmin tapahtuvat olennaiset muutokset:

1.1 Kaupparekisteriote (tarvittaessa ennakkoperintärekisteriote), verovelkatodistus sekä työeläkevakuutustodistukset sekä muut toimeksiantajan kanssa sovitut muut yrityksen vakavaraisuutta ja toiminnan taloudellisia edellytyksiä koskevat tiedot.

1.2 Tiedot yrityksen toimeksiantojen toteuttamisessa käyttämistä alihankkijoista.

1.3 Mallia kaikkien työntekijöiden kanssa käytettävästä kirjallisesta sopimuksesta ja muita työntekijälle annettava selvityksiä työsuhteen olennaisista ehdoista ja palkanmaksun perusteista.

1.4 Työntekijöille toimitettavaa palkanmaksun perusteista annettavaa selvitystä mukaan lukien työsuhteen päättymiseen liittyvä tilitystä.

1.5 Selvitystä kirjallisen työtodistuksen antamismenettelystä.

1.6 Tietoja työntekijöille annettavasta koulutuksesta ja valmennuksesta työtehtävien suorittamiseksi (aloitusvaihe ja jatkumo).

1.7 Muita toiminnan laadusta kertovia tietoja kuten tietoja loppuasiakkaiden reklamaatiotilastoista, henkilöstön tyytyväisyyskyselyistä, työpaikan ilmapiiritutkimuksista tai tietoja työsuhteiden kestosta tai muista vastaavista seikoista erikseen sovitun mukaisesti.

2. Työsuojeluasioiden viranomaisvalvonta

Yritys sitoutuu toimittamaan hakemusvaiheessa ASML:lle työsuojeluviranomaisen kaikki yritykselle antamat valvontaraportit viimeisen kahden vuoden ajalta sekä jatkossa aina viipymättä kunkin uuden valvontaraportin saatuaan.

3. Palkkausta koskevat asiat

Yritys sitoutuu seuraaviin palkkausta koskeviin asioihin:

3.1 Palkan, palkkioiden ja muiden vastaavien korvausten muodostumisen perusteet (jäljempänä ”palkat”) yrityksessä tulee olla ymmärrettävät ja informoitu kirjallisesti työntekijälle ennen työsuhteen alkua. Yritys esittää lisäksi aloittavalle työntekijälle aloittavaan myyntihenkilöön soveltuvan realistisen ansaintaesimerkin, joka pohjautuu yrityksen antamaan ennakkoinformaatioon. Yrityksen maksamat palkat vastaavat etukäteen, myös rekrytointivaiheessa sen antamaa informaatiota. Työntekijän tulee päivä- ja viikkotasolla kyetä laskemaan ansionsa.

3.2 Työntekijät saavat työstään muuta kuin nimellistä rahapalkkaa.

3.3 Palkatta jättäminen tai vain nimellisen palkan maksaminen ei saa olla korvaava menetelmä lain mukaisille työsuhteen päättämisen tavoille.

3.4 Jokaisen palkanmaksun yhteydessä yritys antaa työntekijälle palkkalaskelman, josta käy ilmi palkan suuruus ja palkan määräytymisperusteet.

4. Viestintä työntekijöille

Yritys viestii Reilun Työnantaja -kriteereihin sitoutumisesta työntekijöilleen.

5. Merkistä luopuminen

Yritys sitoutuu lopettamaan Reilu Työnantajuus -merkin käytön välittömästi ASML:n annettua sille tiedoksi päätöksen merkin menettämisestä alla listatun menetysperusteen aktualisoiduttua

5.1 Yritys saa kehotuksen työsuojeluviranomaisilta.

5.2 Yritys on jättänyt noudattamatta työsuojeluviranomaisilta saadun toimintaohjeen.

5.3 Yritys rikkoo olennaisesti ASML:n [telemarkkinoinnin käytäntösääntöjä](#).

5.4 Yritys rikkoo olennaisesti kohtien yllä mainittuja sitoumuksia.

5.5 Yritys jättää toimittamatta työsuojeluviranomaisten uuden valvontaraportin ASML:lle; tai

5.6 Yritys on saanut merkinnän YTJ-tietopalvelun yhteydessä ylläpidettävään verovelkarekisteriin.

ESTE MERKIN SAAMISEEN

Yritys on estynyt saamaan Reilu Työnantaja -statuksen ja -merkin, jos yrityksellä tai sen avainhenkilöillä on aikaisemmassa yrityksessään aktualisoitunut statuksen ja merkin menetysperuste kaksi vuotta ennen hakemishetkeä. Tämä on myös merkin menetysperuste.

VALVONTA JA MERKIN MENETTÄMINEN

Valvonta perustuu tietoon työsuojeluviranomaisilta, verovelkarekisteristä sekä toimeksiantajilta saatavaan tietoon. ASML kerää myös itsenäisesti asiaan liittyvää taustatietoa.

Reilu Työnantaja -statuksen ja -merkin voi menettää ja tämä prosessi tapahtuu ASML:n telemarkkinointiryhmän sekä hallituksen kautta. Menetyksen perusteina voivat olla:

- Kehotus työsuojeluviranomaisilta
- Työsuojeluviranomaiselta toimintaohje, jota ei noudata
- Reilu Työnantaja -kriteerien tai ASML:n käytäntösääntöjen olennainen laiminlyönti

ASML tiedottaa statuksen ja merkin menetyksestä. Niitä voi hakea uudestaan aikaisintaan kahden vuoden kuluessa niiden menettämisestä. Status ja merkki on yritystasoinen, mutta ne voi menettää menettämisperusteen aktualisoiduttua yrityksen aluetoimiston osalta.