

Vastuullisuus- raportti 2021

GOFORE





Sisällys

Gofore lyhyesti	3	Planeetta	14
Vastuullisuus Goforella	4	Ihmiset	15
Goforessa vastuullisuus perustuu arvoihimme	4	Kansainvälisen, monimuotoisen ja osaavan työvoiman rekrytoiminen	17
Vastuullisuustyötämme ohjaavat periaatteet ja johtaminen.	5	Työntekijöiden oikeudet	17
Kestävän kehityksen johtajan katsaus	7	Vaurauden luonti	18
Toimitusjohtajan katsaus	8	Työllisyys ja vaurauden luonti	18
Goforen vastuullisuustyön painopisteet ...	9	Innovaatiot ja tuotekehitys	19
Käytämme osaamistamme ratkaistaksemme kaikkein kriittisimpiä, maailmanlaajuisia kestävyysaasteita	9	Yhteiskunta	19
Hallinnon periaatteet	10		
Liiketoimintamme tarkoitus	10		
Hallitus ja johdon palkitseminen	10		
Sidosryhmäarviointi	10		
Eettinen toimintatapa	10		
Vastuullisuusriskit ja mahdollisuudet	11		
Tietoturva ja tietosuojat	13		

Gofore – digitaalisen muutoksen asiantuntija

Gofore on kasvava ja kannattava digitaalisen muutoksen asiantuntijayritys ja eettisen digitaalisen maailman edelläkävijä. Missiomme on muuttaa maailmaa entistä paremmaksi.

Edistämme ihmislähtöistä digitaalista muutosta kehittämällä uusia ajattelutapoja ja kestäväen kehityksen ratkaisuja. Työllämme on positiivinen vaikutus yhteiskuntaan.

Tavoittemme yli 20 prosentin vuotuista liikevaihdon kasvua, josta orgaanisen kasvun osuus on noin puolet, sekä kannattavuuden osalta 15 prosentin oikaistua EBITA-marginaalia.

Kattava palvelutarjontamme auttaa asiakkaitamme kehittämään digitaalista kyvykkyyttä ja onnistumaan muutoksessa. Palveluitamme ovat:

- Gofore Lead – digitaalisen muutoksen neuvonantopalvelut
- Gofore Create – digitaalisten palveluiden kehittäminen
- Gofore Verify – digitaaliset laadunvarmistuspalvelut

Organisaatiomme, kulttuurimme ja osaamisemme kehittyvät ja mukautuvat jatkuvasti asiakkaidemme tarpeiden mukaisesti. Haluamme olla tunnettu vastuullisena työnantajana – meillä tehdään töitä ihmisistä, yhteisöistä ja organisaatioista välittäen.

Goforen tavoite on olla yksi merkittävistä digitaalisen muutoksen asiantuntijayrityksistä Euroopassa. Arvomme ohjaavat liiketoimintaamme: Gofore on kaikille hyvä työpaikka, ja elämme asiakkaidemme onnistumisista. Tulevaisuuden Gofore on kansainvälinen ja monimuotoinen yhtiö, jolla on kykyä palvella kansainvälisiä suurasiakkaitaan parhaalla mahdollisella tavalla.

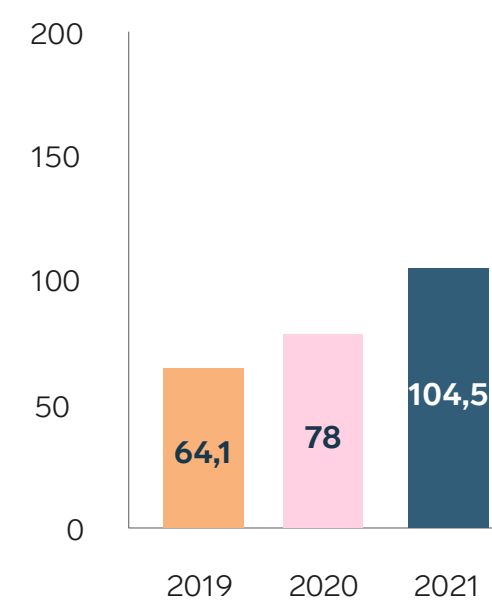
1000+

GOFORELAISIA

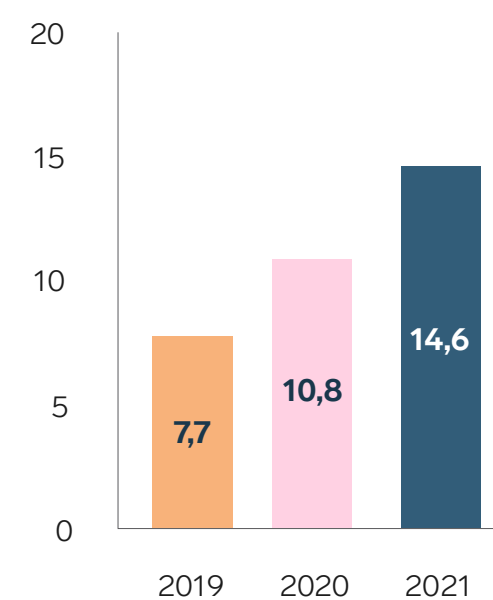
20

VUOTTA
LIIKETOIMINTAA

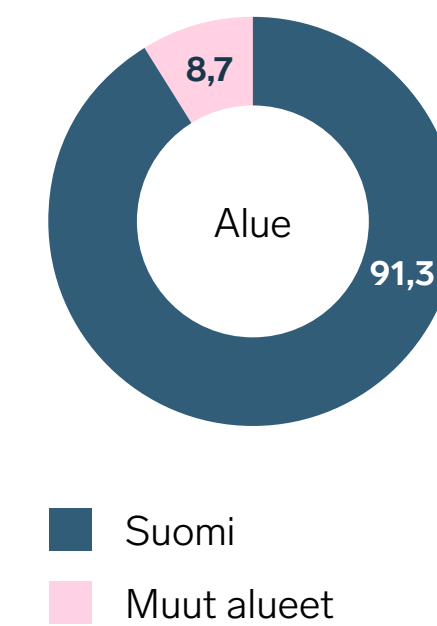
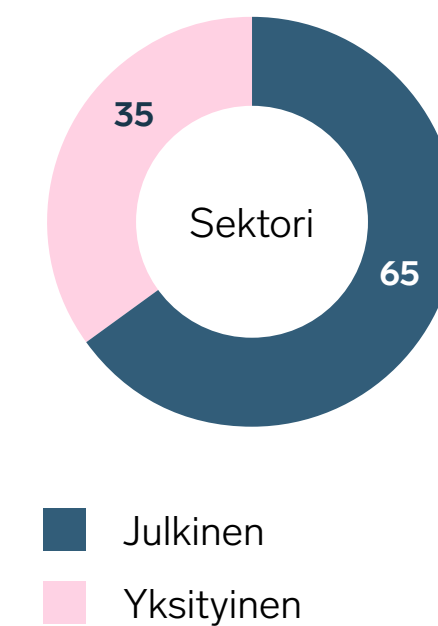
Liikevaihdon kehitys
2019-2021 (milj. euroa)



Oikaistu EBITA
2019-2021 (milj. euroa)



Liikevaihdon
jakauma, 2021, %



Vastuullisuus Goforella

Goforen tavoitteena on olla kestävää kehitystä edistävien digitaalisten ratkaisujen ja vastuullisen liiketoiminnan edelläkävijä.

Goforessa vastuullisuus perustuu arvoihimme

Goforen toimintaa on yhtiön toiminnan alusta saakka ohjannut kaksi arvoa:

1. Gofore on kaikille hyvä työpaikka.

Goforessa jokainen on oman työnsä paras asiantuntija ja jokainen saa olla oma itsensä. Kulttuurimme perustuu toisista huolehtimiseen, jatkuvaan kehitykseen ja yhdessä tekemiseen.

2. Gofore elää asiakkaiden onnistumisesta.

Onnistuminen tehdään aina yhteistyössä asiakkaan kanssa. Tavoittelemme teoillamme positiivista vaikutusta ja olemme sitoutuneet pitkäaikaisiin tavoitteisiin. Olemme rehellisiä, luottettavia ja avoimia.

Näille arvoille rakennamme liiketoimintamme sekä vastuullisuustyöme.

Lisäksi vastuullisuustyötämme ohjaavat Goforen eettiset periaatteet sekä vuoden 2020 alussa Goforen hallituksen hyväksymä Code of Ethics. Code of Ethics tuo yhteen Goforen arvot, eettiset periaatteet sekä käytännön eettisten pulmien ratkaisuun tarkoitettun Code of Conductin.

Goforen tavoitteena on olla kestävää kehitystä edistävien digitaalisten ratkaisujen ja vastuullisen liiketoiminnan edelläkävijä.

Eettiset periaatteemme

Kannustamme kokonaisvaltaiseen ihmiskäsitykseen

Ymmärrämme, että työ on osa merkityksellistä elämää. Työn pitää tukea ja ruokkia henkilökohtaista ja ammatillista kasvua.

Näemme organisaatiomme ihmisten yhteisönä, emme koneena

Kunnioitamme ihmisiä yksilöinä – sekä goforelaisia että kaikkia, jotka kohtaamme työssämme. Ymmärrämme myös, että meidän pitää kantaa vastuumme osana yhteisöä.

Gofore on osa yhteiskuntaa, josta meidän on velvollisuus huolehtia

Ymmärrämme, että liiketoiminta ja yhteiskunta ovat toisiinsa kietoutuneita ja että tukemalla toimivaa yhteiskuntaa rakennamme myös omaa menestystämme.

Emme saa rasittaa ympäristöä enempää kuin on välttämätöntä

Olemme vastuussa siitä, että säilytämme ympäristömme tuleville sukupolville.

Vastuullisuustyötämme ohjaavat periaatteet ja johtaminen

Toimimme eettisesti, sillä meille on tärkeää, että toimintamme tuottaa hyvää kaikille sidosryhmillemme. Näin olemme myös turvallinen ja luotettava pitkäaikainen sijoituskohde sijoittajillemme. Eettisesti toimimalla saamme parhaat osaajat riveihimme ja voimme luoda heille turvallisen sekä ihmisten jaksamista ja hyvinvointia tukevan työympäristön. Goforen hallituksen vuonna 2020 hyväksymä Code of Ethics kokoaa eettisen ohjeistuksen johtamisen perustaksi.

Muita vastuullisuustyöhömmä liittyviä ohjeistuksia ja suunnitelmia ovat:

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Tietoturvaliiketoiminta (Information security policy)
- Ympäristöohjeistus
- Sisäpiiri-ohjeistus
- Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki -ohjeistus sekä Epäasiallinen ja häiritsevä kohtelu työpaikalla -ohjeistus

Toimintaamme ohjaavat myös yritys vastuun kansainväliset linjaukset, erityisesti YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (Sustainable Development Goals, SDG). Lisäksi huomioim-

me YK:ssa ja kansainvälisessä työjärjestössä (International Labour Organisation, ILO) hyväksytyt ihmisoikeudet ja työelämän perusoikeudet kaikissa maissa, joissa toimimme.

Goforen johtoryhmä käsittelee säännöllisesti vastuullisuuteen liittyviä asioita ja vastuullisuusstrategian toteutumista. Merkittävimmät vastuullisuuteen liittyvät päätökset tekee hallitus. Vuodesta 2019 alkaen vastuullisuuden käytännön johtamisesta ja koordinoinnista on vastannut kestävä kehityksen johtaja, joka vastaa myös vastuullisuustyön kokonaisuuden kehittämisestä ja seuraa tavoitteiden toteutumista.

Vuonna 2020 päivitimme yhtiön strategiaa vuosille 2021–2023 ja samalla myös kestävä kehityksen strategiaa tarkennettiin. Goforen tavoitteena on olla kestävä kehitystä edistävien digitaalisten ratkaisujen ja vastuullisen liiketoimin-

nan edelläkävijä. Lisäksi tavoitteena on, että merkittävä osa yhtiön liikevaihdosta tulee ratkaisusta, jotka todennettavasti parantavat resurssitehokkuutta tai vähentävät ilmastopäästöjä tai jotka tukevat vahvaa, turvallista, demokraattista ja avointa yhteiskuntaa. Yhtiö haluaa olla houkutteleva ESG-sijoituskohde.

Olemme tunnustaneet vastuullisuustyömme pohjaksi kuusi YK:n kestävä kehityksen tavoitetta, joita toimintamme ja palvelumme voivat erityisesti edistää:



SDG 8.

- Talouskasvun ja tuottavuuden lisääminen teknologisten innovaatioiden avulla
- Toimiminen vastuullisena työnantajana ja huolehtiminen oman tuotantoketjun vastuullisuudesta



SDG 10.

- Kaupunkien päätöksentekoa ja demokratiaa kehittävät hankkeet
- Aluehallinnon tehokkuutta kehittävät hankkeet
- Liikennesektorin hankkeet, jotka parantavat liikenneturvallisuutta ja julkisen liikenteen sujuvuutta



SDG 13.

- Oman hiilijalanjäljen jatkuva pienentäminen
- Asiakkaiden hiilijalanjäljen pienentäminen digitalisaation keinoin



SDG 9.

- Teollisuusprosessien energia- ja materiaalitehokkuuden parantaminen digitaalisten innovaatioiden avulla



SDG 12.

- Asiakkaiden energia- ja materiaalitehokkuuden parantaminen digitalisaation keinoin
- Digitalisaation kehittäminen kiertotalouteen siirtymisen tueksi
- Omien jätteen vähentäminen ja kierrätys



SDG 16.

- Taloudellinen vastuullisuus (veronkierron ja korruption välttäminen kaikissa muodoissaan)
- Julkisen sektorin avoimuutta ja tehokkuutta lisäävät hankkeet
- Tietosuojaan kehittäminen, datan ja tekoälyn etiikka

Raportoinnissa käytettävät viitekehykset ja mittarit

Olemme siirtyneet vuodesta 2021 alkaen World Economic Forumin Stakeholder Capitalism Metrics -kehyksen mukaiseen raportointiin: <https://www.weforum.org/reports/measuring-stakeholder-capitalism-towards-common-metrics-and-consistent-reporting-of-sustainable-value-creation>. Raportoimme kaikki kehyksen ydinmittarit (core metrics) ja soveltuvin osin myös laajennettuja (expanded) mittareita. Lisäksi raportoimme Sustainability Accounting Standards Board:n (SASB) laskentastandardin mukaisia mittareita siltä osin, kun nämä on määritelty Software & IT Services -sektorille.

Noudatamme liiketoiminnassamme Suomen lainsäädäntöä, Goforen yhtiöjärjestystä ja Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjetta. Tilintarkastusyhtiö tarkastaa vuosittain konsernimme ja sen tytäryhtiöiden kirjanpidon ja rahaliikenteen.

Euroopan unionin kestävän rahoituksen taksonomia

Euroopan unioni hyväksyi vuonna 2020 niin kutsutun kestävän rahoituksen taksonomian, joka on merkittävä uudistus myös Goforen vastuullisuustyön kannalta. Lainsäädäntö velvoittaa yrityksiä raportoimaan vuodesta 2022 eteenpäin, millä tavalla niiden harjoittama liiketoiminta vaikuttaa taksonomia-asetuksessa määriteltyihin ympäristötavoitteisiin. Siirtymävaiheessa yrityksiltä edellytetään arviota siitä, miten suuri osuus yrityksen liiketoiminnasta kuuluu taksonomiakelpoisen liiketoiminnan piiriin. Tämä vaatimus koskee Goforea vuoden 2021 liiketoiminnan osalta.

EU:n komission antaman delegoidun asetuksen pohjalta arvioimme, että kaikki Goforen liiketoiminta, pois lukien Goforen tytäryhtiön CCEA:n palvelut, jotka koostuvat pääosin muutosjohtamisen asiantuntijapalveluista, on kokonaisuudessaan taksonomiakelpoista. Taksonomiakelpoinen liiketoi-

Tavoitteenamme on kasvattaa taksonomiamukaisen liiketoiminnan osuutta vuodesta 2022 eteenpäin. Tämä tukee myös Goforen kestävän kehityksen strategiassa asetettuja tavoitteita.

minta on kuvattu oheisessa taulukossa.

Oletamme, että jatkossa Goforen liiketoiminnan taksonomiamukaisuutta määrittävät pääosin komission delegoidun asetuksen Informaatio ja viestintä -toimialalle määritellyt kriteerit. Koska Gofore ei hallinnoi datakeskuksia tai fyysisiä palvelimia, Goforen liiketoimintaan ilmastonmuutoksen

Taksonomiakelpoinen liiketoiminta 2021

Liiketoiminta	Toimialakoodi	Osuus liikevaihdosta	Osuus pääomamennoista	Osuus toimintamennoista
Ohjelmistot, konsultointi ja niihin liittyvä toiminta	NACE J62	95 %	35 %	91 %

torjunnan osalta soveltuu kriteeri, joka liittyy datavetoiisiin ratkaisuihin kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistä varten (delegoidun asetuksen kriteeri 8.2) sekä ilmastonmuutoksen sopeutumista koskevat, ei merkittävää haittaa -periaatteen mukaiset yleiset kriteerit.

Tavoitteenamme on kasvattaa taksonomiamukaisen liiketoiminnan osuutta vuodesta 2022 eteenpäin. Tämä tukee myös Goforen kestävän kehityksen strategiassa asetettuja tavoitteita. Strategia ohjaa taksonomiamukaisen liiketoiminnan osuuden lisäämiseen.

Taksonomiamukaisuuden arviointi

Tulemme vuoden 2022 aikana arvioimaan Goforen taksonomiamukaisen liiketoiminnan osuuden. Taksonomiamukainen liiketoiminta täyttää komission asetuksessa esitetyt vähimmäistason suojaustoimet, eikä aiheuta merkittävää haittaa yhdellekään ympäristötavoitteelle. Näiden lisäksi toiminta edistää merkittävästi vähintään yhtä ympäristötavoitetta ja täyttää tekniset kriteerit niiltä osin, kuin niitä on annettu.

Vaikka Goforen toiminta asiakasprojekteissa usein edistää annettuja ympäristötavoitteita, taksonomiamukaisuuden teknisten kriteerien toteutumisen todentaminen voi olla haastavaa. Tällä hetkellä tarkkaa arviota mahdollisesta taksonomiamukaisesta liiketoiminnasta ei ole ja arvioimme,

että tekniset kriteerit täyttävän liiketoiminnan osuus Goforella on nykyisellään pieni. Jatkossa tavoitteena on kuitenkin määrittää tarkemmin taksonomiamukaisesta liiketoiminnasta ja raportoida myös vapaamuotoisemmin siitä, miten toimintamme edistää asetuksessa määriteltyjä ympäristötavoitteita. Teknisen kriteeristön laajentuessa tulevaisuudessa taksonomiamukaisen liiketoiminnan osuus tulee todennäköisesti kasvamaan.

Olemme tutustuneet Platform on Sustainable Finance -työryhmän ehdotuksiin taksonomian laajentamisen vaihtoehtoista. Pidämme hyvänä työryhmän esittämää kolmijakoista mallia, jossa tunnistetaan erikseen myös se liiketoiminnan osuus, joka ei täytä taksonomiamukaisuuden kriteereitä, mutta täyttää kuitenkin ei merkittävää haittaa -kriteerit. Tavoitteenamme on raportoida tulevina vuosina myös tämänkaltaisen liiketoiminnan osuus.

Global Compact Communication of Progress

Liityimme vuonna 2021 mukaan YK:n Global Compact -aloitukseen. Jäljempänä esitettävässä toimitusjohtajan katsauksessa tuodaan esiin yhtiön johdon sitoutuminen kansainvälisen Global Compact -verkoston tavoitteisiin, jotka koskevat ihmisoikeuksien ja työelämän oikeuksien edistämistä, ympäristön suojelua sekä korruption vastaisuutta. Näiden tavoitteiden etenemisestä kerromme tarkemmin tämän vastuullisuusraportin myöhemmissä luvuissa. Ihmisoikeuksien ja työelämän oikeuksien edistämistä on kuvattu luvussa Ihmiset. Ympäristön suojelusta kerrotaan luvussa Planeetta ja korruption vastustamisen käytännöistä luvussa Hallinnon periaatteet.

Kestävän kehityksen johtajan katsaus

Yritysvastuullisuuden merkitys kasvaa jatkuvasti sekä ympäröivässä yhteiskunnassa että Goforen asiakkaiden liiketoiminnassa. Kestävä kehitys nähdään yhä useammin liiketoimintamahdollisuutena sen sijaan, että sitä pidettäisiin vain joukkona pakollisia velvoitteita. Yritykset ja julkisen sektorin organisaatiot sitoutuvat vahvasti omiin vastuullisuustavoitteisiinsa ja vievät niitä eteenpäin innostunein ottein. Vastuullisuustyö myös luo merkityksellisyyden tunnetta työyhteisölle.

Goforen tavoite kestävyysmurroksessa on löytää digitalisaation tarjoamat keinot, joilla pystymme tukemaan asiakkai-

demme kunnianhimoisia ja tärkeitä tavoitteita. Yritysten rooli globaalien haasteiden ratkaisemisessa on yhä suurempi, ja eri alojen asiantuntijoiden on entisestään tiivistettävä poikkitieteellistä yhteistyötään. On hienoa, että me goforelaiset pystymme tuomaan digitaalisen muutoksen erityisosaamisemme tähän merkittävään työhön.

Vuoden 2021 aikana olemme jatkaneet vastuullisuusstrategiassamme vuosille 2021–2025 linjattujen tavoitteiden edistämistä. Yksi strategiamme keskeisistä lähtökohdista on nähdä globaali kestävyysmurros liiketoimintamahdollisuutena – sekä itsemme että asiakkaidemme kannalta. Pyrimme koko ajan lisäämään ymmärrystämme asiakkaiden suurimmista kestäväen kehityksen haasteista sekä tuomaan eri toimialoilla oppimiamme ratkaisuja ja hyviä käytäntöjä asiakkaiden tueksi.

Yrityslupauksemme mukaan Gofore on eettisen digitaalisen maailman pioneeri. Tätä lupausta konkretisoi esimerkiksi vuonna 2021 käynnistämämme eettisen toimintakyvyn kehittämiprojekti. Tavoitteena on edelleen vahvistaa jokaisen goforelaisen edellytyksiä toimia eettisesti kestäväällä tavalla ja tarjota tukea eettisesti kestävien ratkaisujen tekemiseen. Vahvistamme myös eettistä toimintatapaa tukevia rakenteita yhtiömme sisällä.

Olemme pyrkinneet muuttamaan raportointiamme määräämuotoisemmaksi ottamalla käyttöön World Economic Forumin Stakeholder Capitalism Metrics -raportointikehikon: <https://www.weforum.org/stakeholdercapitalism>. Tavoitteemme on, että raportointimalli tekee vastuullisuusraportistamme entistä vertailukelpoisemman ja selkeämmän eri sidosryhmillemme, myös kansainvälisesti.

Iloitsen siitä, että saavutimme vuonna 2021 tavoitteemme tehdä omasta toiminnastamme hiilineutraalia osin päästövähennysten, osin kompensaaion keinoin. Teimme vuoden aikana myös paljon työtä päästölaskentamme kehittämiseksi. Lisäksi osallistuimme YK:n Climate Ambition Accelerator -ohjelmaan. Jatkossa pyrimme saamaan entistä tarkemman kokonaiskuvan myös toimintamme epäsuorista päästöistä (scope 3) ja harkitsemme mahdollisuutta sitoutua YK:n Science Based Targets -aloitteeseen.

Vuonna 2022 keskitymme yhä enemmän sosiaalisen vastuun teemoihin, erityisesti työyhteisömme moninaisuuden ja inklusion vahvistamiseen. Tämä on olennaista myös liiketoimintamme kannalta. Uskomme, että inklusiivinen työyhteisö on meille vahvuus, joka ruokkii innovaatiota ja jatkuvaa kehitystä. Eettisestä näkökulmasta on merkittävää, mitkä ihmisryhmät osallistuvat tulevaisuuden eettisen digitaalisen maailman rakentamiseen ja kenen ehdoilla sitä suunnitellaan. Haluamme olla mukana keskustelussa teknologian ja digitalisaation etiikasta sekä digitaalisesta vastuullisuudesta.

Kristiina Härkönen
Kestävän kehityksen johtaja



“Yritysten rooli globaalien haasteiden ratkaisemisessa on yhä suurempi, ja eri alojen asiantuntijoiden on entisestään tiivistettävä poikkitieteellistä yhteistyötään.”

Toimitusjohtajan katsaus

Vuosi 2021 oli Goforella vahvan kasvun ja hienojen onnistumisten vuosi. Olen ylpeä siitä, miten asiakasprojekteissa tekemämme työn vaikuttavuus yhteiskuntaan kasvaa jatkuvasti. Haluamme tarttua vihreän siirtymän mukanaan tuomiin liiketoimintamahdollisuuksiin ja auttaa asiakkaitamme rakentamaan kestävää digitaalista liiketoimintaa ja palveluita yhä laajemmin. Tämä tukee olennaisesti kestäväen kehityksen strategiassamme asetettuja tavoitteita.

Goforen yritysjohto on sitoutunut varmistamaan, että toimimme vastuullisesti. Vuonna 2021 liityimme mukaan YK:n Global Compact -yritysvastuualoitteeseen. Sitoudumme liiketoiminnassamme edistämään suotuisia työoloja, kunnioittamaan ihmisoikeuksia, suojelemaan ympäristöä ja ehkäisemään korruptiota ja lahjontaa. Vastuullisuustyömme tukee YK:n kestäväen kehityksen tavoitteita.

Koen, että goforelaisilla on paljon annettavaa kestäväen ja eettisen digitaalisen maailman rakentamisessa. Vuoden 2021 aikana kehitetty Gofore Good Growth -malli tuo kestäväen kehityksen tavoitteet ja vaikuttavuuden mukaan asiakkaidemme digitaalisen muutoksen projekteihin. Tällä haemme myös keinoja pienentää digitalisaation aiheuttamaa hiilijalanjälkeä. Vuoden aikana käyttöön ottamamme eettisen arvioinnin työkalu auttaa arvioimaan mahdollisia projekteihin liittyviä eettisiä riskejä aikaisessa vaiheessa.

Haluamme olla luomassa digitaalista yhteiskuntaa, joka on sujuva ja ennakoiva kaikille – myös heille, joilla arki ei ole

samanlaista kuin ihmisillä keskimäärin. Voidaksemme uskotavasti osallistua tähän työhön, meidän pitää huolehtia, että oma toimintamme on vastuullista ja kestävää. Huomioimme työssämme ympäristön, yhteiskunnan ja yrityksemme hyvän hallinnon.

Haluamme omalla esimerkillämme kehittää työelämää ihmislähtöiseksi ja joustavaksi. Yksi konkreettinen, toimialallamme ja sidosryhmissämme kiinnostusta herättänyt teko oli oman yrityskohtaisen työehtosopimuksen laatiminen vuoden 2021 aikana. Sopimus rakennettiin yhteistyössä luottamushenkilöiden, työntekijöiden ja ammattiliittojen edustajien kanssa. Vuoden 2022 alussa voimaan tulleen sopimuksen peruseriaate on, että työehdot heijastelevat yrityskulttuuriamme ja ihmislähtöistä ajattelutapaamme. Sisältö korostaa joustavuutta ja luottamusta, jotka kertovat ihmiskäsityksestämme.

Meille on tärkeää lisätä palkkatasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yhtiössämme. Vuonna 2021 onnistuimme nostamaan naisten osuuden sekä henkilöstössä että johtoryhmässä yli 33 prosenttiin, mikä ylitti asettamamme tavoitteen. Tätä pidän merkittävänä onnistumisena miesvaltaisella alallamme.

Haluamme olla houkutteleva ja vastuullinen sijoituskohte ja viestiä osakkeenomistajille ja sijoittajille mahdollisimman avoimesti ja läpinäkyvästi. Kuukausittain julkaistavat liiketoimintakatsauksemme auttavat seuraamaan kasvustrategian toteutumista. Vuoden 2021 aikana olemme kehittäneet ra-

portointiamme määrämuotoisemmaksi, ja parhaillaan seuraamme EU:n kestäväen rahoituksen taksonomiavaatimusten etenemistä ja kehitämme uusia mittareita sen pohjalta. Läpinäkyvyyden periaatetta noudattaen tarjoamme myös vastuullisuuteemme liittyvät tiedot mahdollisimman avoimesti ja ajantasaisesti eri sidosryhmien käyttöön.

Mikael Nylund

Toimitusjohtaja

“Haluamme olla rakentamassa yhteiskuntaa, joka on sujuva ja ennakoiva kaikille.”



Goforen vastuullisuustyön painopisteet

Käytämme osaamistamme ratkaistaksemme kaikkein kriittisimpiä, maailmanlaajuisia kestävyysaasteita

Päivittäinen asiakastyömme ja tarjoamamme palvelut antavat meille mahdollisuuden tukea asiakkaidemme kestävän kehityksen tavoitteita. Tämä on myös yksi Goforen keskeisistä liiketoimintamahdollisuuksista. Kestävä kehitys on seuraava suuri liiketoiminnan mullistaja. Uskomme, että digitalisaation keinoin voidaan vaikuttaa moniin tämän hetken merkittävimpiin globaaleihin haasteisiin - sekä ekologisiin että sosiaalisiin. Siksi me Goforella näemme, että meillä IT-alan toimijoilla on eettinen velvollisuus puuttua, ottaa kantaa

ja kehittää uusia ratkaisuja. Goforen on käytettävä osaamis-pääomaansa kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttami-seen.

Kestävän kehityksen teemat ovat kasvavassa määrin myös asiakkaidemme liiketoiminnan keskiössä. Vastuullisuustavoitteet ovat jo arkipäivää, ja moni asiakas tavoittelee myös hiilineutraaliutta. Uskommekin, että kestävä kehitys luo meille tulevaisuudessa uuden, tärkeän liiketoiminta-alueen. Voimme edistää ekologista jälleenrakennusta sekä nykyistä avoimempaa, läpinäkyvämpää ja demokraattisempaa yhteis-kuntaa kehittämällä niitä tukevia ratkaisuja.

Strateginen tavoitteemme vuosille 2021–2025 on kas-vattaa sellaisten projektien osuutta liikevaihdostamme, jotka tukevat asiakkaidemme ilmastopäästöjen vähennyksiä, lisää-vät resurssitehokkuutta sekä auttavat kehittämään demo-kraattista, avointa ja läpinäkyvää yhteiskuntaa.

Vuonna 2021 yhtiössä lanseerattiin Gofore Good Growth -kehittämismalli osana “Sustainable Gofore” -ohjelmaa. Sen tavoitteena on tuoda kestävän kehityksen tavoitteet keskei-seksi osaksi asiakasprojektiä ja luoda mitattavaa vaikutta-vuutta. Tarkoitus on myös etsiä uusia keinoja digitalisaation hiilijalanjäljen pienentämiseen.

Työ on vasta alkuvaiheessa, mutta Good Growth -kehyy-sen osana luotua auditointimallia tarjottiin jo vuonna 2021 käyttöön soveltuvissa asiakasprojekteissa ja vuoden 2022 aikana malli pyritään tuomaan mukaan kaikkiin merkittä-vimpiin asiakasprojekteihin. Näin saadaan selkeä kuva siitä, miten hyvin asiakastyö tukee Goforen tavoitetta projektien vaikuttavuudelle kestävän kehityksen näkökulmasta.

Gofore on vuodesta 2020 alkaen toteuttanut asiakastyy-tyväisyytutkimuksen kaksi kertaa vuodessa, keväällä ja syk-syllä. Tätä ennen selvitys toteutettiin kerran vuodessa. Vuon-na 2021 asiakkaiden kokonaistyytyväisyys säilyi läpi vuoden korkealla tasolla. Asiakkaat arvostivat yhteistyössä erityisesti Goforen asiantuntijuutta, asiakaslähtöisyyttä ja joustavuutta. Asiakastytyväisyyskyselyssä on kysytty lisäksi, miten mer-kittävänä liiketoimintaansa muokkaavana tekijänä asiakkaat pitävät kestävää kehitystä. Tulosten mukaan kestävää kehi-tystä pidetään edelleen yhtenä keskeisenä muutosajurina, ja lisäksi vuonna 2021 sen merkitys on korostunut palvelu-toimittajavalinnoissa ja hankinnoissa. Uutena asiana vuonna 2021 oli eettisen arvioinnin kasvava tarve ja merkitys osana asiakkaiden IT-projekteja ja -prosesseja.

Olemme eettisen digimaailman rakentaja

Pyrimme jatkuvasti kehittämään ymmärrystämme siitä, mi-ten digitaalisia teknologioita käytetään eettisesti kestäväällä tavalla. Tämä tarkoittaa paitsi vahvaa panostamista tietotur-vaan ja tietosuojaan, myös eettisen datan käytön pohtimista laajemmin, esimerkiksi syrjimättömän tekoälyn tai dataoi-keuksien näkökulmasta.

Uskomme, että yrityksen liiketoiminnan eettisyys syntyy kaikkien organisaation ihmisten eettisen toiminnan summa-na. Siksi pyrimme kehittämään koko työyhteisömme eettistä toimintakykyä ja luomaan eettistä toimintaa tukevia rakentei-tä. Käynnistimme vuonna 2021 erillisen projektin tukemaan tätä kehitystä. Lisäksi olemme järjestäneet tekoälyn etiikan valmennuksia sekä sisäisesti että asiakkaille ja kehittäneet

myös menetelmiä ja käytäntöjä tekoälyn ja datan käytön eet-tisyyden arviointiin. Loppuvuodesta lanseerasimme myynnin käyttöön työkalun, jolla voi tunnistaa eettisiä riskejä uusissa asiakasprojekteissa.

Pyrimme jatkuvasti kehittämään ymmärrystämme siitä, miten digitaalisia teknologioita käytetään eettisesti kestäväällä tavalla.

Gofore on paras mahdollinen työpaikka

Ymmärrämme, että osaavat ja motivoituneet työntekijät ovat koko liiketoimintamme ja menestyksemme perusta. Työn-tekijöiden hyvinvointi on meille ensisijaisen tärkeää, joten panostamme siihen paljon ja haluamme olla edelläkävijä ja esikuva vastuullisena työnantajana toimimisessa. Ym-märrämme, että meillä on vastuu tukea työntekijöidemme osaamisen jatkuvaa kehitystä. Näkemyksemme mukaan se tapahtuu parhaiten kiinnostavissa, uusia oppimismahdolli-suuksia tarjoavissa projekteissa.

Hallinnon periaatteet

Gofore on liiketoimintansa alusta saakka ollut arvo johdettu yritys, jolla on vahva yhteiskunnallinen missio. Ymmärrämme suhteemme yhteiskuntaan olevan vastavuoroinen. Toimiva, hyvinvoiva ja vakaa yhteiskunta on menestyvän liiketoimintamme perusedellytys.

Liiketoimintamme tarkoitus

Goforen liiketoiminnan tarkoitus on toimia eettisen digitaalisen maailman edelläkävijänä ("Pioneering an ethical digital world"). Olemme asiantuntijayritys, joka tuo digitalisaation tarjoamat mahdollisuudet asiakkaidemme saataville. Autamme asiakkaitamme myös suunnittelemaan ja toteuttamaan ratkaisuja, jotka edistävät kestävä kehityksen globaaleja tavoitteita.

Pioneeriroolin ymmärrämme tarkoittavan edelläkävijyyttä, mutta myös tietynlaista tutkivaa ja nöyrää asennetta. Digitalisaation eettiset kysymykset ovat vaikeita ja monimutkaisia, eikä niihin löydy yksinkertaisia vastauksia. Se, mikä on eettiseltä kannalta "hyvää", on usein pitkällisen dialogin tulos. Dialogi vaatii erilaisten ihmisten näkökulmien kuulemista ja poikkitieteellistä asiantuntijuutta. Tämän dialogin aikana kaikkien tulee olla valmiita myös muuttamaan tarvittaessa

näkökantojaan. Osana pioneerin rooliamme haluamme auttaa löytämään vastauksia kaikkein haastavimpiin eettisiin kysymyksiin digitalisaation alueella. Emme pelkää osallistua vaikeisiin keskusteluihin esimerkiksi siitä, mitä tarkoittaa eettinen datan käyttö tai eettinen tekoäly, milloin digitalisaatio on inklusiivista ja huomioi ihmisten erilaisuuden tai kenen ehdoilla digitalisaatiota ylipäätään rakennetaan.

Hallitus ja johdon palkitseminen

Goforen hallituksen kokoonpano ja hallituksen jäsenten esittely on tarkemmin kuvattu selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, joka on erillinen raportti vuosikertomuksen yhteydessä. Raportti on saatavilla yhtiön verkkosivulla: [https://gofore.com/sijoita/tiedotteet-ja-raportit-ja-esitykset/](https://gofore.com/sijoita/tiedotteet-ja-raportit/raportit-ja-esitykset/).

Ylimmän johdon palkitsemisessa noudatetaan Goforen palkitsemispolitiikkaa, joka on julkisesti saatavilla yhtiön verkkosivulla: <https://gofore.com/sijoita/hallinnointi/palkitseminen/>. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tukea yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttamista sekä edistää sen kilpailukykyä ja pitkän tähtäimen taloudellista menestystä. Palkitseminen on kytketty sekä lyhyen että pitkän aikavälin

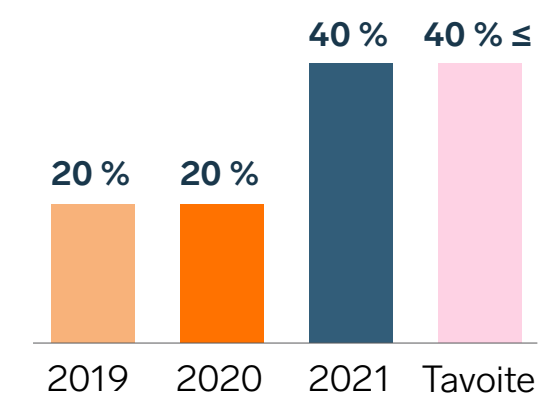
kannattavuuteen, joihin perustuva palkitseminen edistää yhtiön liiketoimintastrategiaa sekä pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Lisäksi tavoitteena on myötävaikuttaa omista ja arvosta positiiviseen kehitykseen sekä sitouttaa hallitus ja toimitusjohtaja pitkäjänteisesti yhtiön tavoitteisiin.

Yhtiön palkitsemispolitiikka esitellään yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään joka neljäs vuosi ja aina, kun siihen ehdotetaan merkittäviä muutoksia. Julkistamme vuosittain verkkosivuiltamme palkitsemisraportin, jossa kuvataan tilikauden toteutunut palkitseminen.

Eettinen toimintatapa

Goforen toimintatapa perustuu avoimuudelle ja läpinäkyvyydelle sekä sisäisesti, että ulospäin, kaikkien sidosryhmiemme suuntaan.

Naisten osuus hallituksesta



Riippumattomat hallituksen jäsenet

Mammu Kaario
Piia-Noora Kauppi
Sami Somero
Juha Eteläniemi

Riippuvaiset hallituksen jäsenet

Timur Kärki
Goforen suurin osakkeenomistaja ja entinen toimitusjohtaja

Vuoden 2021 aikana Gofore on käynnistänyt työyhteisön eettistä toimintakykyä kehittävän projektin. Projekti toteutetaan yhteistyössä yritysetiikan konsulttiyritys CoHumanin kanssa, ja siihen on saatu Työsuojelurahastolta 27 000 euron rahoitus. Projektin tavoitteena on muodostaa kattava käsitys siitä, mitä työyhteisön eettinen toimintakyky teknologiyhteisössä käytännössä on ja miten sitä konkreettisesti vahvistetaan. Tuloksena syntyy eettisen toimintakyvyn malli. Sen avulla voimme vahvistaa paitsi eettisen toiminnan tietoja ja taitoja, myös yhteisöllisen ja rakenteellisen tason edellytyksiä eettiselle kestävyydelle. Projekti valmistuu kesäkuussa 2022.

Lisäksi suunnittelimme ja toteutimme vuoden 2021 aikana työkalun, jota käytetään Goforen myynnin tukena asiakasprojekteihin liittyvien eettisten riskien tunnistamisessa.

Goforen eettinen toimintaohje rohkaisee työntekijöitä nostamaan esiin mahdollisesti huomaamia eettisiä ongelmia tai lainvastaista toimintaa. Pyrimme tukemaan tätä myös yrityksen avoimen keskustelukulttuurin kautta. Jos asia koskee asiakasprojektia, ohjeistus neuvoo olemaan yhteydessä asiakkuusvastaavaan tai toimialavastaavaan sekä tarvittaessa myös vastuullisuusjohtajaan. Yrityksen sisäistä toimintaa koskevilla tilanteilla tulee olla yhteydessä esihenkilöön, henkilöstöhallintoon tai työntekijöiden valitsemaan luottamushenkilöön. Lisäksi ohje korostaa, että työntekijät voivat koska tahansa olla yhteydessä myös suoraan toimitusjohtajaan huomattessaan epäeettistä tai lainvastaista toimintaa.

Kannustamme tuomaan ongelmat esille pääsääntöisesti henkilökohtaisesti. Goforella on kuitenkin käytössä myös EU:n ns. whistleblower-direktiivin mukainen anonyymi raportointikanava, jonka avulla asian voi tuoda esiin nimettömänä tilanteen niin vaatiessa. Tämän raportointikanavan kautta tulleet ilmoitukset ohjataan yhtiön lakiasiainjohtajalle ja toimitusjohtajalle, jotka ovat sitoutuneet käsittelemään ne luottamuksellisesti.

Goforen vastuullisuustyön tavoitteet, painopisteet ja sidosryhmät

Sidosryhmä	Odotukset
Asiakkaat	<ul style="list-style-type: none"> • Kestävä ja ympäristöä säästävä toiminta • Luotettavuus ja rehellisyys • Kyky tukea asiakkaita omien kestävän kehityksen tavoitteidensa saavuttamisessa uusien digitaalisten innovaatioiden avulla • Motivoituneet, uutta luovat, eettisesti toimivat ja vastuunsa ymmärtävät asiantuntijat
Sijoittajat, analyytikot ja muut pääomamarkkinoiden edustajat	<ul style="list-style-type: none"> • Sijoituksen tuotto sekä kannattava, pitkäjänteinen ja vastuullinen liiketoiminta • Luotettava, oikea ja ajantasainen tieto • Rehellisyys ja läpinäkyvyys • Liiketoiminnan kestävä kasvu ja vakaus • Toiminnan innovatiivisuus ja kyky tarttua merkittäviin ja ajankohtaisiin haasteisiin (kestävän kehityksen tavoitteet) • Riskien huomioiminen ja hallitseminen • Vastuullisuuden hallinta ja prosessit
Henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> • Työtehtäviin nähden kohtuullinen ja tasa-arvoinen palkkataso kaikilla, kaikissa maissa, hyvät työsuhde-edut ja kattavat työterveyspalvelut • Tasa-arvoinen työyhteisö, nollatoleranssi häirinnälle, työ- ja vapaa-ajan tasapaino • Ihmisoikeudet, työntekijäoikeudet • Inklusiivisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvoisuus • Työn merkityksellisyys ja kehittymismahdollisuudet • Luotettava johto, läpinäkyvyys ja reiluus • Toiminnan eettisyys ja kestävyys • Turvallinen ja vakaa työpaikka, pysyvyys
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Asiantuntijoiden näkemykset ja kannanotot, johdon asiantuntijoiden aktiivinen vuorovaikutus median edustajien kanssa • Luotettava, oikea ja ajantasainen tieto
Yhteiskunta ja viranomaiset	<ul style="list-style-type: none"> • Avoin kanssakäyminen ja vuorovaikutus • Yleinen vastuullisuus • Paikallinen hyvinvointi, säädösten ja lakien noudattaminen sekä vastuullinen liiketoiminta • Verot
Yliopistot ja oppilaitokset	<ul style="list-style-type: none"> • Työkokemus • Tutkimusyhteistyö
Kumppanit ja alihankkijat	<ul style="list-style-type: none"> • Toimiva verkosto, joka tukee kaikkien osapuolien liiketoiminnan ja osaamisen kasvua ja kehittymistä • Luotettava kumppanuussuhde • Vastuullisuusriskien hallinta läpi koko toimitusketjun
Kilpailijat	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö vastuullisuuden ja kestävän kehityksen teemoissa • Kilpailutilanteessa reiluus ja avoimuus

Yhtiön eettinen toimintaohje kieltää korruption ja lahjonnan kaikissa muodoissa. Emme myöskään tue poliitikkoja tai poliittisia puolueita emmekä tee lobbausta edistääksemme omaa liiketoimintaamme.

Vaativuus korruption ja lahjonnan vastaisesta toiminnasta koskee henkilöstön lisäksi kaikkia Goforen yhteistyökumppaneita. Vuoden 2021 aikana käyttöön otetun eettisen arvioinnin työkalun avulla pyrimme arvioimaan ja tunnistamaan korruption riskit kaikissa projekteissa jo ennen niiden käynnistymistä. Anonyymin raportointikanavan kautta henkilöstö ja muut yhtiön keskeiset sidosryhmät voivat raportoida myös mahdolliseen lahjontaan ja korruption liittyvistä havainnoista.

Vuoden 2021 aikana tai sitä edeltävinä Goforen toimintavuosina ei ole tullut ilmi raportoituja korruptio- tai lahjontatapauksia eikä muita epäeettisiin liiketoimintatapoihin liittyviä rikkomuksia. Goforelle ei ole myöskään ollut epäeettiseen tai lainvastaiseen toimintatapaan liittyviä oikeuskäsittelyitä.

Emme ole toistaiseksi järjestelmällisesti kouluttaneet työntekijöitä korruption vastaisiin käytäntöihin. Käynnistämme koulutukset vuoden 2022 aikana osana edellä mainittua eettisen toimintakyvyn kehittämisprojektia.

Sidosryhmäarviointi

Olennaisuusarviointimme yhteydessä olemme tunnistaneet viereisessä taulukossa kuvatut sidosryhmät ja näiden odotukset.

Vastuullisuusriskit ja mahdollisuudet

Ymmärrämme, että muutamme maailmaa toiminnallamme ja tuotteillamme. Tunnetta myös vastuuta ihmisistä, ym-

päristöstä ja yhteiskunnasta. Goforen toiminnan vaikutus ympäröivään maailmaan on positiivinen, mutta tunnistamme myös siihen liittyviä riskejä ja haasteita. Goforen aktiiviseen riskirekisteriin kerätään jatkuvasti sekä Goforeen kohdistuvia liiketoimintariskejä, että vastuullisuusriskejä eli riskejä, joita Gofore itse aiheuttaa ihmisille, ympäristölle ja yhteiskunnalle. Riskejä arvioidaan muun muassa niiden todennäköisyyden sekä liiketoimintavaikutuksen mukaan, ja niitä tarkastellaan säännöllisin väliajoin riskien vastuuhenkilöiden ja johtoryhmän kesken.

Riskienhallintajärjestelmämme kattaa riskien yksityiskoh- taisen hallintamallin, politiikat, suunnittelun, vastuut ja pro- sessit.

Vastuullisuusriskien vastapainoksi tunnistamme myös samoihin teemoihin liittyviä liiketoimintamahdollisuuksia. Asiakkaidemme työ omien kestävän kehityksen tavoittei- densa saavuttamiseksi tarjoaa meille mahdollisuuksia luoda uutta liiketoimintaa kehittämällä ratkaisuja, jotka tukevat näitä tavoitteita digitalisaation keinoin. Esimerkiksi datan hyödyntäminen ilmastonmuutoksen torjunnassa on meille merkittävä liiketoimintamahdollisuus. Samoin näemme mer- kittäviä liiketoimintamahdollisuuksia asiakkaiden tietosuojan ja tietoturvan kehittämisessä, samoin kuin eettistä datan käyttöä tukevien ratkaisujen luomisessa. Myös kestävään kehitykseen liittyvän päätöksenteon tukeminen datapohjai- sesti esimerkiksi systeemimallinnuksen avulla on jatkuvasti merkittävämpää.

Merkittävimmät vastuullisuusriskit

Viereisessä taulukossa on esitetty merkittävimmät Goforen toimintaan liittyvät vastuullisuusriskit yleisellä tasolla sekä niiden hallintaan liittyvät toimintatavat.

Riski	Riskin hallinta
Työntekijöiden työssä jaksaminen heikentyy	Työtyytyväisyyden seuraaminen ja mittaaminen esimerkiksi Crew Pulse- ja Culture Amp -alustojen avulla. Puuttuminen mahdollisiin haasteisiin varhaisen välittämisen mallin avulla.
Epäeettinen tai ympäristölle ja/tai ihmisille haitallinen asiakasprojekti	Riskiä pyritään pienentämään Code of Ethics -ohjeistuksen sekä anonyymien raportointikanavan avulla. Vuonna 2021 käynnistetty, kaikille projekteille jatkossa tehtävä Good Growth -auditointi tulee kartoittamaan tarkemmin yksittäiseen projektiin liittyviä kestävyysvaikutuksia. Lisäksi otimme 2021 käyttöön eettisen arvioinnin työkalun, jolla jo myyntivaiheessa arvioidaan mahdollisia projektiin liittyviä eettisiä riskejä.
Ihmisoikeuksien tai työntekijän oikeuksien heikentyminen, jonka aiheuttaa Gofore tai Goforen kumppani	Riskiä pyritään pienentämään Code of Ethics -ohjeistuksen sekä raportointikanavan avulla.
Asiakasprojektissa ilmenee lainvastaista toimintaa	Lainvastaisen toiminnan ilmenemisen varalle on ohjeistus esimerkiksi tietoturvan osalta. Lisäksi käytössä on anonyymi raportointikanava, jonka kautta henkilöstö voi ilmoittaa mahdolliseen lainvastaiseen toimintaan liittyvistä havainnoistaan nimettömästi.
Paikallinen lainsäädäntö, sääntely ja tietoturva kansainvälisessä toimipaikassa tai asiakkaan kotimaassa on ristiriidassa EU-sääntelyn tai Goforen omien toimintatapojen kanssa	Riskiä pyritään ehkäisemään ennalta Code of Ethics -ohjeistuksen avulla.
Virheellisen taloudellisen tiedon julkaiseminen	Virheellisen tiedon julkaisua pyritään estämään taloudellisten raporttien tarkastuksilla ja hyväksymisillä osana asianmukaista huolellisuutta.
Osakemarkkinoita koskevien tietojen tahaton julkaiseminen yrityksen sisällä tai sen ulkopuolella	Kaikkien sisäpiiritietoa käsittelevien on tutustuttava Goforen sisäpiiriohjeistukseen. Mahdollisille sisäpiiririkkomuksille on erillinen raportointikanava, joka on muiden rikkomusten ilmoittamiseen tarkoitettua anonyymista raportointikanavasta erillinen.
Korruption ja lahjonnan riski	Korruption ja lahjonnan riskiä pyritään pienentämään sisäpiiriohjeistuksella sekä Code of Conduct -ohjeistuksen avulla. Lisäksi käytössä on anonyymi raportointikanava, jolla henkilöstö voi ilmoittaa mahdolliseen lahjontaan tai korruption liittyvistä havainnoistaan nimettömästi.
Asiakkaan tietoturvan heikentyminen tai asiakkaaseen liittyvä tietovuoto	Riskiä pienennetään muun muassa tarkoilla johtamisvastuilla, ylläpitämällä tietoturvatietoisuutta erilaisilla koulutuksilla, laitteiden turvallisella hävittämisellä tai uudelleenkäytöllä, ajantasaisilla salassapitosopimuksilla sekä muilla Goforen ISO27001 -standardia noudattavan tietoturvajärjestelmän mukaisilla toimilla.
Työntekijöiden tietosuojan heikentyminen	Riskiä pienennetään muun muassa tarkoilla johtamisvastuilla, ylläpitämällä tietoturvatietoisuutta erilaisilla koulutuksilla, laitteiden turvallisella hävittämisellä tai uudelleenkäytöllä, ajantasaisilla salassapitosopimuksilla sekä muilla Goforen ISO27001 -standardia noudattavan tietoturvajärjestelmän mukaisilla toimilla.
Hätätilanteiden, esimerkiksi tulipalon tai vastaavan tilanteen, aiheuttamat vahingot ihmisille	Kaikissa toimipaikoissa on ajantasainen valmius ja pelastautumissuunnitelma hätätilanteiden varalle. Työntekijöiden valmiutta ylläpidetään pelastautumisharjoituksilla.



Tietoturva ja tietosuoja

Goforen liiketoiminta perustuu pitkälti asiakkaiden, kumppaneiden, työntekijöiden ja muiden sidosryhmien luottamukseen. Tietoturva on keskeistä tämän luottamuksen säilyttämisessä ja takaamisessa. Tietojen luottamuksellisuus, eheys ja saatavuus kaikissa muodoissaan ovat tärkeitä Goforen jatkuvalla toiminnalla ja hyvälle hallinnolle. Siksi meille on tärkeää varmistaa kaikin tavoin, että tietoturva on tehokasta sekä sopusoinnussa liiketoiminnan tavoitteiden samoin kuin lakien ja määräysten kanssa.

Kehitämme jatkuvasti ISO27001 -standardoitua tietoturvan hallintajärjestelmäämme. Rakennamme kulttuuria, jossa työntekijät huomioivat turvallisuuden päivittäisessä toiminnassaan ja velvolluuksissaan. Turvallisuus on jokaisen vastuulla.

Tietoturvakäytännöt

Gofore noudattaa seuraavia tietoturvakäytäntöjä:

1. Goforen johtoryhmä on sitoutunut vastaamaan kattavasti tietoturvan hallintajärjestelmästä.
2. Tietoturvariskit arvioidaan ja niitä hallitaan säännöllisesti liiketoiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi.
3. Turvallisuuskäytännöt ja niihin liittyvät vaatimukset välitetään työntekijöille, alihankkijoille ja muille kumppaneille sopimusten kautta.
4. Pääsy järjestelmiin ja tietoon sallitaan tiedon luottamuksellisuuteen ja pääsyn välttämättömyyteen perustuen.
5. Tiedot luokitellaan ja käsitellään asianmukaisten turvallisuustasojen mukaisesti ja henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti.
6. Tietoturva on sisäänrakennettu digitaalisten palveluiden suunnitteluun, kehittämiseen ja hankintaan, ja tätä tuetaan ohjeistusten avulla.
7. Tietoverkot on erotettu, suojattu, valvottu ja hallittu verkkoturvallisuussuositusten mukaisesti.
8. Tietoturvarikkomukset ja muut tietoturvaan liittyvät häiriöt raportoidaan ja niitä käsitellään ohjeiden mukaisesti.
9. Työntekijöiden, alihankkijoiden ja muiden kumppanien tietoturvakoulutusta ja tietoturvan huomioivaa kulttuuria edistetään.
10. Varmistetaan, että jokainen Goforen työntekijä tai alihankkijan tai kumppanin edustaja ymmärtää velvollisuutensa olla tietoinen turvallisuudesta ja käyttäytyä sen mukaisesti.

0

**TIETOSUOJARIKKOMUSTEN MÄÄRÄ
VUONNA 2021**

0

**TIETOTURVARIKKOMUSTEN MÄÄRÄ
VUONNA 2021**

Planeetta

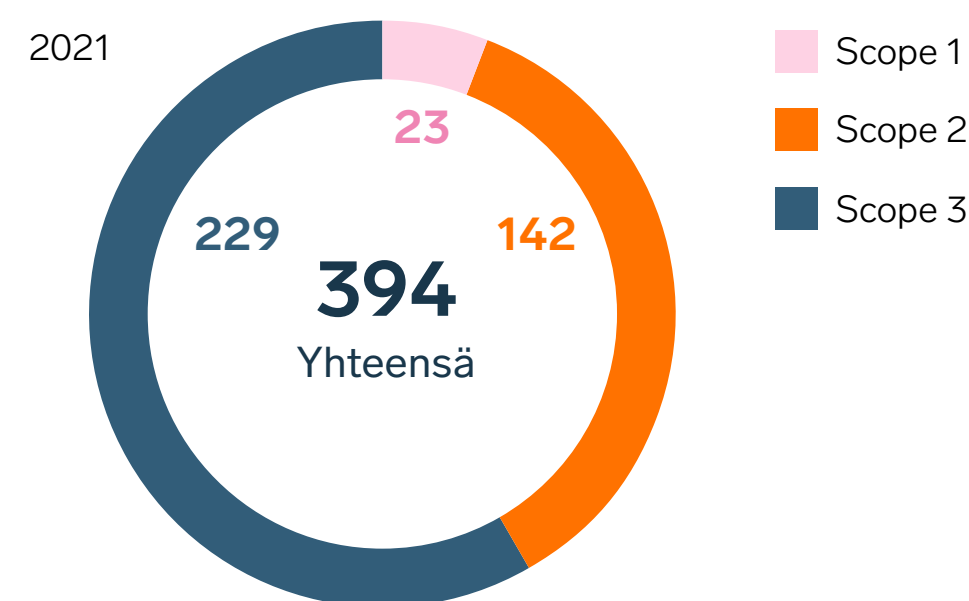
Pyrimme minimoimaan toimintamme haitalliset ympäristövaikutukset. Liiketoiminnassamme tämä tarkoittaa erityisesti ilmastovaikutusten minimoimista. Olemme sitoutuneet oman toimintamme hiilineuraaliuteen vuodesta 2021 eteenpäin.

Ilmasto

Olemme laskeneet Goforen Suomen toimintojen ilmastopäästöt vuodesta 2019 lähtien. Laskennassa on huomioitu kaikki scope 1 ja 2 -päästöt sekä scopen 3 osalta liikkuminen (kodin ja toimiston välinen liikenne ja muut työmatkat) sekä hankinnat (laitteet ja kalusteet).

Vuonna 2021 otimme laskentaan mukaan siitä aiemmin puuttuneet ulkomaan toimintojen päästöt, omien ajoneuvojen päästöt sekä jätteiden käsittelyn, mikä kasvatti kokonaispäästöjen määrää. Ilman näitä lisäyksiä vuoden 2021 päästöt olisivat olleet 310 tCO₂-eq, eli pienentyneet edellisvuodesta.

Päästöjen jakautuminen, tCO₂-eq



Vuodelle 2022 tavoitteenamme on ottaa mukaan laskentaan scope 3 kokonaisuudessaan, mikä käytännössä tarkoittaa aiempaan verrattuna sitä, että hiilijalanjälkeen otetaan mukaan myös ylläpidossamme olevien tietojärjestelmien päästöt.

Osallistuimme vuonna 2021 YK:n Climate Ambition Accelerator -ohjelmaan, ja tarkoituksenamme on ensi vuoden aikana selvittää mahdollisuutta sitoutua Science Based Targets -aloitteeseen.

Gofore on kompensoinut osan päästöistään vuodesta 2020 alkaen. Vuoden 2021 osalta olemme sitoutuneet kompensoimaan kaikki laskennassamme mukana olevat päästöt. Tavoitteena on kuitenkin myös vähentää aiheutuvia päästöjä edelleen.

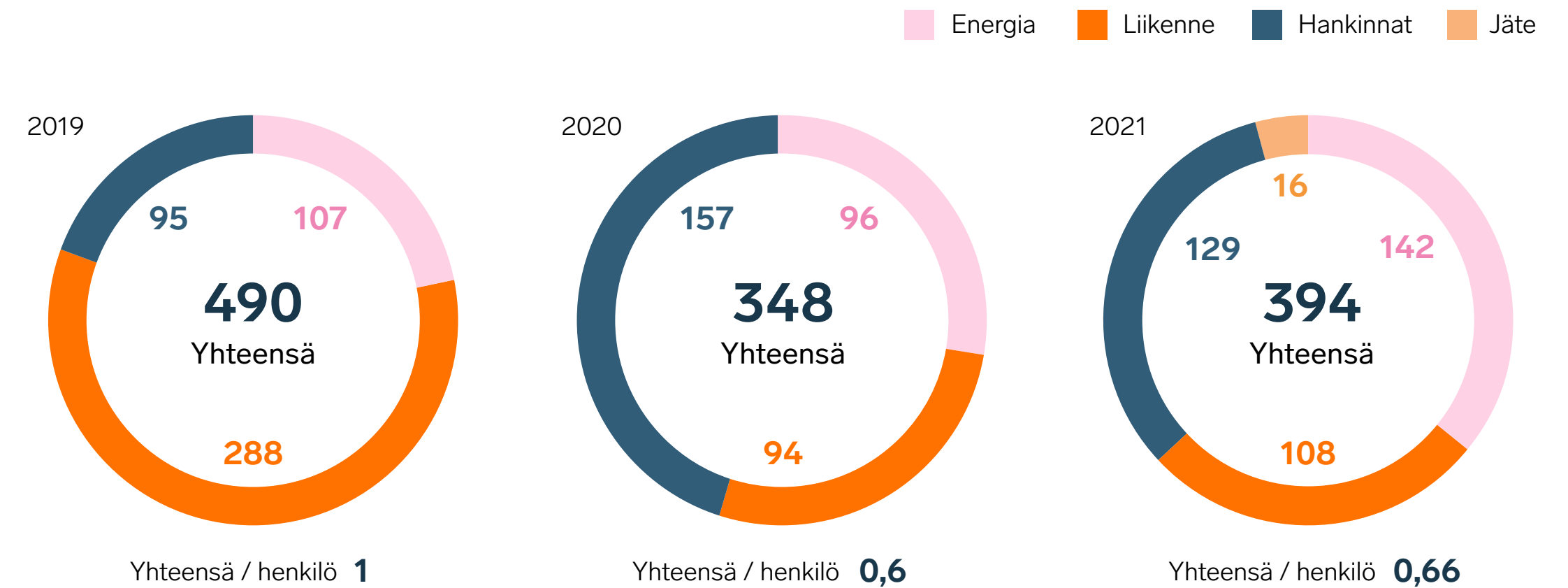
Toimenpiteet kohdistetaan ostettuihin tuotteisiin ja palveluihin sekä niiden hiilijalanjäljen pienentämiseen. Lisäksi kehitetään yhtiön matkustusohjeistusta siten, että työmatkojen aiheuttamia kasvihuonekaasupäästöjä voidaan vähentää.

Liikkumisen ja energian osalta covid-19-pandemia on helpottanut päästövähennyksiä pakottamalla sekä meidät että asiakkaamme opettelemaan uusia työskentelytapoja, jotka eivät vaadi läsnäoloa ja matkustamista. Tavoitteenamme on jatkaa laajamittaista etätöytä tulevaisuudessa.

Käytännön toimenpiteenä hiilineutraalin liikkumisen lisäämiseksi lanseerasimme vuonna 2021 työsuhdepolkupyörät henkilöstön käyttöön. Tuemme myös rahallisesti joukkoliikenteen käyttöä työmatkoilla ja ohjeistamme käyttämään junaan työpäivän aikaisessa matkustamisessa.

Hankimme laitteet leasing-sopimuksilla palveluntarjoajalta, joka kierrättää ne käyttöään päätyttyä. Hankimme ensisijaisesti TCO-standardin mukaisia laitteita.

Hiilijalanjälki, tCO₂-eq



Stakeholder Capitalism Metrics suosittelee ottamaan käyttöön TCFD:n (Task Force for Climate-Related Financial Disclosures) mukaisen raportoinnin kokonaisuudessaan. Emme toistaiseksi katso, että ilmastopäästöjen merkitys olisi Goforen liiketoiminnan kannalta niin olennainen, että meidän kannattaisi raportoida TCFD-mallin mukaan. Harkitsemme kuitenkin asiaa tulevaisuudessa.

Luontokato

Goforen liiketoiminnalla ei ole merkittäviä suoria biodiversiteettivaikutuksia tai vaikutuksia maankäyttöön. Emme omista kiinteistöjä tai maa-alueita. Mahdolliset välilliset luontokatoon kohdistuvat vaikutukset ilmenevät lähinnä asiakasprojekteissa ja voivat olla luontokadon kannalta positiivisia tai negatiivisia. Teemme vuoden 2022 aikana tarkempaa kartoitusta asiakasprojektien ympäristövaikutuksista, luontokatoaikutukset mukaan lukien.

Olemme kuitenkin tunnistaneeet biodiversiteettiin kohdistuvan uhan merkittäväksi ympäristöuhaksi ilmastokriisin

ohella. Tästä syystä olemme kohdistaneet suuren osan hyväntekeväisyyspanostuksistamme järjestöille, jotka tekevät biodiversiteettikatoa torjuvaa työtä. Vuonna 2021 tuimme Suomessa Baltic Sea Action Groupin kautta biodiversiteettiä tukevan uudistavan maanviljelyn työtä sekä Saksassa Aktion Baumin kautta metsitysprojekteja, joilla on myös merkittävää vaikutusta luonnon monimuotoisuuden säilymiseen Saksan olosuhteissa. Lisäksi olemme valinneet ilmastopäästöjemme kompensointikohteeksi Suomessa toimivan, suoluonnon ennallistamiseen keskittyneen Hiilipörssin. Goforen tuella vuonna 2021 ennallistetun suoalueen laajuus oli 4 hehtaaria.

Veden käyttö

Gofore ei käytä toiminnassaan merkittäviä määriä vettä. Käyttämämme vesi kuuluu toimistoilla työpäivän aikana ja sen määrä on pieni.

Ihmiset

Työntekijämme ovat tärkein voimavaramme, ja tämä näkyy kaikessa toiminnassamme. Avainasemassa ovat kiinnostavat ja kehittävät työtehtävät, laaja-alainen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen, tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjimättömyys sekä moninaisuus. Tätä kaikkea edistämme vuosille 2021–2025 laaditun People Strategy 2021–2025 -strategian johdolla. Vuoden 2021 keskeisimmät tavoitteet henkilöstöjohtamisessa olivat kasvun tukeminen vahvalla rekrytointikyvykkyyttä ja yritysjärjestelyissä tarvittavaa muutoskyvykkyyttä, sekä ymmärryksen lisääminen poikkeuksellisen työntekijäkokemuksen ja kulttuurin osatekijöistä.

Vuonna 2021 People-strategiapäivityksen pohjalta käynnistyi myös Gofore 2.0 -hanke, jonka tavoitteena on uudistaa ja tukea Goforen itseohjautuvaa ja yhteisöllistä toimintamallia. Hankkeessa selvitettiin, millaista tukea henkilöstö työssään kaipaa ja miten johtajuutta olisi hyvä kehittää siten, että itse- ja yhdessäohjautuvuudelle on parhaat mahdolliset edellytykset. Hanke johti muun muassa Goforen People Leader -roolien uudistamiseen tukemaan yhdessä määriteltyä kulttuuria.

Tasa-arvo ja ihmisarvo

Gofore toimii pääsääntöisesti maissa, jotka ovat sitoutuneet kansainvälisiin ihmisoikeuksiin kattavasti. Goforella vaatimus ihmisoikeuksien kunnioittamisesta koskee henkilöstön lisäksi kaikkia yhteistyökumppaneita. Vuoden 2021 aikana ei raportoitu epäilyjä ihmisoikeuksiin liittyvistä rikkomuksista, esimerkiksi työntekijöiden syrjintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun liittyvistä tapauksista, kuten ei aikaisemminkaan Goforen toiminta-aikana.

Yhtiön eettinen toimintaohje ottaa kantaa ihmisoikeuksien ja kansainvälisten työntekijöiden oikeuksien noudattamiseen. Kaikkea toimintaa ohjaa aina kansallinen lainsäädäntö sekä kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet. Tuemme yleismaailmallisia ihmisoikeuksia ja kaiken työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistamista.

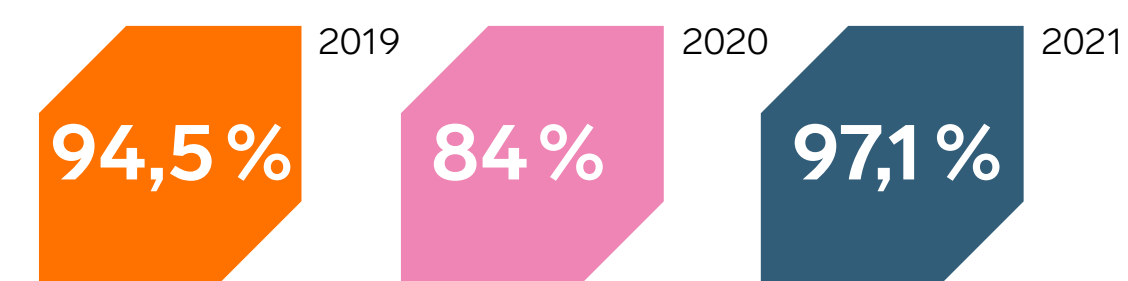
Työnantajana Gofore on joustava ja tukee työntekijöiden moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuudella

Työntekijöiden kokonaismäärä maittain

Suomi			Saksa		
2019	2020	2021	2019	2020	2021
540	692	814	17	20	20

Espanja			Viro		
2019	2020	2021	2019	2020	2021
7	10	11	1	2	7

Naisten palkka miesten palkasta



tarkoitamme sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, kielestään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, perhesuhteistaan, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä, eikä yksikään edellä mainituista tule esteeksi yksilön menestykselle tai potentiaalille toteutumiselle.

Kaikkien samanlainen kohtelu ei kuitenkaan aina riitä takaamaan yhdenvertaisuuden toteutumista. Siksi Gofore tähtää tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen tunnistamalla työntekijöidensä eriävät ja yksilölliset tarpeet. Moninaisuus ja inkluusio nähdään meillä vahvuutena, joka lisää inhimillistä pääomaa, työhyvinvointia, tuottavuutta ja

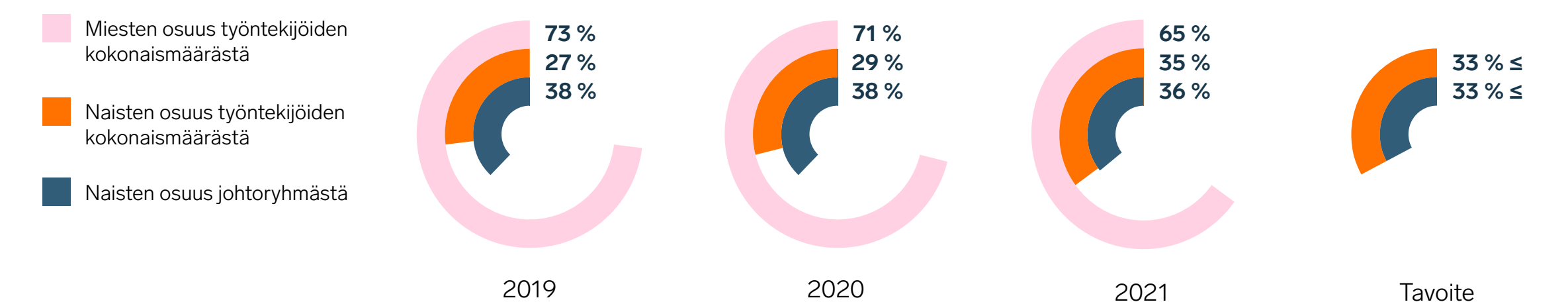
kykyä uudistua. Vuonna 2021 yhtiössä päivitettiin tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä toimintatapoja. Toimintatapoihin pohjautuva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valmistui vuonna 2021.

Vuoden 2021 aikana asetimme tavoitteeksi, että naisten osuus henkilöstöstä on jatkuvasti vähintään 33 % ja että naisten osuus yhtiön johtoryhmästä on vähintään sama kuin näiden osuus henkilöstöstä. Vuonna 2020 asetimme tavoitteeksi, että naisten osuus Goforen hallituksesta on vähintään 40 %.

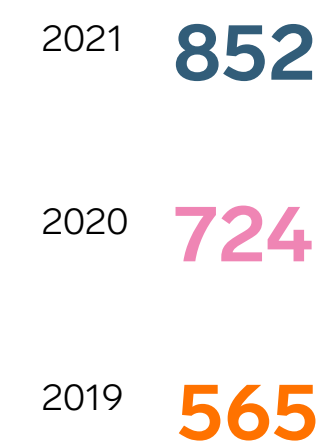
Lapsi- ja pakkotyöhön liittyvät riskit

Tuemme pakkotyön ja lapsityön poistamista globaalisti. Gofore työllistää suoraan tai alihankinnan kautta lähes

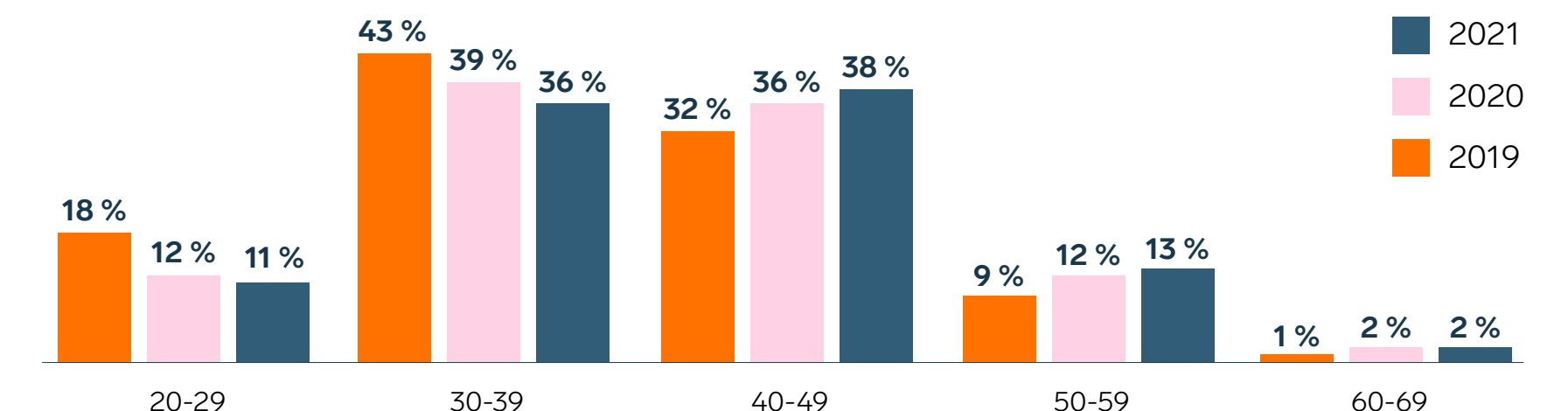
Naisten osuus työntekijöistä



Työntekijöiden kokonaismäärä



Työntekijät ikäryhmittäin



poikkeuksetta pelkästään korkeasti koulutettuja aikuisia, joten lapsi- tai pakkotyön riski on liiketoiminnassamme hyvin pieni. Mahdolliset lapsi- tai pakkotyöhön liittyvät riskit voivat ilmetä lähinnä välillisesti, palvelujen oston kautta. Suurin osa hankkimistamme palveluista tuotetaan Suomessa. Suomessa lapsityötä ei käytännössä esiinny, mutta pakkotyöhön liittyviä tapauksia on esiintynyt jonkin verran siivous- tai ravintola-alalla. Pakkotyön riskiä pystytään näiden osalta minimoimaan hankkimalla kyseiset palvelut vastuulliseksi tunnetuilta toimijoilta. Toistaiseksi missään hankintaketjussamme ei ole ilmennyt lapsi- tai pakkotyöhön liittyviä rikkomuksia.

Ulkomaisten alihankinnan osalta pyrimme minimoimaan työsuojelullisia ja työntekijöiden oikeuksiin liittyviä riskejä hankkimalla alihankintaa suoraan yrityksiltä, joiden kanssa meillä on pitkäaikainen yhteistyösuhde ja joiden tiedämme toimivan vastuullisesti. Alihankintasopimuksiin liitetään Goforen Code of Conduct, jota alihankkijat sitoutuvat noudattamaan. Yhteisissä projekteissa pitkään työskennellessä myös ulkomaisten alihankkijoiden asiantuntijat tulevat meille henkilökohtaisesti tutuiksi ja saamme tämän ansiosta hyvän käsityksen heidän työoloistaan.

Terveys ja hyvinvointi

Ylläpidämme työntekijöiden työkykyä laajoilla työterveyspalveluilla, työsuhte-educilla sekä pyrkimällä käytännön järjestyillä pienentämään työn kuormittavuutta. Tavoitteenamme on, että jokaisella työntekijällämme olisi mahdollisuus selviytyä töistään omien voimavarojensa puitteissa tai tarvittaessa työyhteisön tuella. Erityistä huomiota kiinnitämme henkisen hyvinvoinnin tukemiseen, joka korona-ajan ja sen mukanaan tuoman etätöiden lisääntymisen johdosta korostui entisestään vuonna 2021. Goforen tilanne sairauspoissaolojen sekä erikseen arvioituna mielenterveysperusteisten poissaolojen osalta on toimialavertailussa hyvä.

Goforella on Suomessa käytössä erittäin laaja työterveyspalvelu, jossa ei eritellä hoitopäätöksissä tai hoidon laadussa

sitä, onko sairaus tai vamma syntynyt työssä, tai työajan ulkopuolella. Työterveys kattaa leikkaus- ja kuvantamistoimenpiteet, sekä psykoterapian. Tarvittaessa tarjotaan lyhytterapiaa, työpsykologin, ravitsemusterapeutin, fysioterapeutin tai parisuhdeterapian muodossa. Työntekijät voivat käyttää työterveyshuoltoa tarvittaessa moninaisia kontaktointivälineitä, puhelinta, sähköistä ajanvarausta tai chat-palvelua.

Työterveyspalvelujemme painopiste on ennaltaehkäisvässä toiminnassa, johon kuuluu esihenkilörooleissa toimivan henkilöstön koulutus aiheesta. Jos huomaamme työntekijän työkyvyn alentuneen, pyrimme keskustellen löytämään ratkaisuja hänen tilanteeseensa. Tarvittaessa henkilö voidaan ohjata työterveyspalveluntarjoajan psykologipalvelujen piiriin tai hänelle tarjotaan muutoksia työjärjestelyihin, jotta pitkittyneiltä sairaslomilta välttyttäisiin. Mikäli pitkäkestoinen sairausloma kuitenkin määrätään, järjestämme töihin paluun yhteydessä työkykyneuvottelun kyseisen työntekijän, hänen esihenkilönsä sekä työterveyspalveluiden edustajan kanssa. Tavoite on sopia käytännön toimenpiteistä, joilla töissä suoriutuminen varmistetaan.

Arvioimme tarjoamamme työsuhte-edut vuosittain. Ne saattavat vaihdella myös eri maiden paikallisten olosuhteiden mukaan. Pyrimme aina muodostamaan niistä työkykyä ylläpitävän kokonaisuuden, josta mahdollisimman moni työntekijä pääsee nauttimaan. Tällä hetkellä kokonaisuus sisältää esimerkiksi liikuntaedun, joka auttaa ylläpitämään työntekijöiden kuntoa vapaa-ajalla. Liikuntaetu on käytettävissä myös kulttuuritapahtumiin tai muuhun virkistytymiseen. Näiden lisäksi etupakettimme sisältää erilaisia etuja, joilla on suora terveysvaikutus, kuten mahdollisuus käyttää hammas- huolto- tai hierontapalveluja. Tuemme myös silmälasien hankintaa sekä työlasien osalta (100 %) että normaaliin silmälasien ja piilolinssien osalta.

Kaikki Suomen työntekijämme ovat laajan ja kattavan työterveyspalvelun piirissä sekä tapaturmavakuutettuja. Joulukuun alussa 2021 yrityksessä otettiin käyttöön myös erillinen etätöyväkuutus, jossa työntekijät ovat lakisääteisen

työtaturmavakuutuksen lisäksi vakuutettu myös etätöyvässä taukojen aikana. Vakuutus kattaa myös matkat lasten päivähoidon viemiseksi sekä Goforella yleisesti käytössä olevat kävelypalaverit.

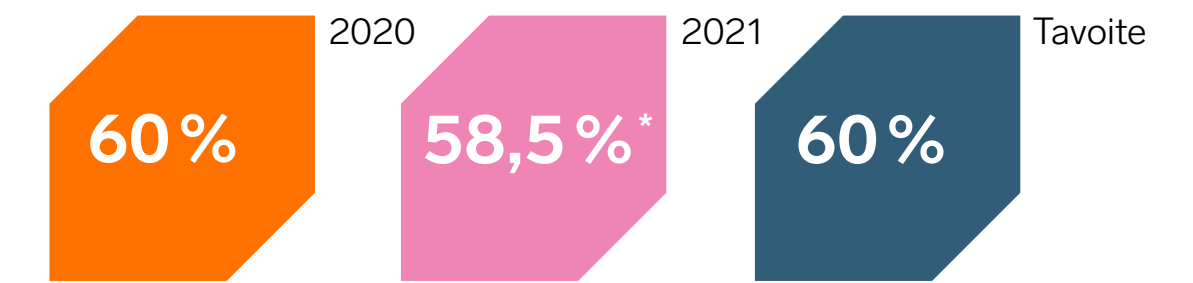
Goforelaisten joukossa on paljon pienten lasten vanhempia. Lapsiperhevaihe voi usein olla kuormittava, joten olemme pyrkineet tukemaan pienten lasten vanhempia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa monin eri tavoin. Suomalainen lainsäädäntö turvaa työntekijöille kansainvälisessä mittakaavassa pitkät äitiys- ja vanhempainvapaat. Näiden lisäksi tarjoamme työntekijöillemme myös kolmen viikon isyysvapaat sekä pyrimme muutenkin tukemaan isien kotiin jäämistä. Lisäksi tarjoamme sairaan lapsen hoitoetuna mahdollisuuden kutsua yrityksen maksama hoitaja kotiin työpäivän ajaksi, jos työntekijä itse niin haluaa.

Näiden etujen lisäksi ehkä tärkein ja eniten käytetty keino työn ja perhe-elämän tasapainottamiseen lapsiperheissä on työajan ja työviikon pituuden jousto. Tarjoamme sitä tarpeen vaatiessa hyvinkin nopeasti ja vaivatta. Lomakäytäntömme on myös pääsääntöisesti melko joustava, ja loman saa useimmiten ajoitettua oman perheen tarpeisiin parhaiten sopivaan ajankohtaan. Samoin joustavat etätöyväjärjestelymme mahdollistavat työn tekemisen eri tilanteissa ja paikoissa, esimerkiksi kiireisen lapsiperhearjen keskellä.

Olemme tunnistanee, että pienten lasten hoidon lisäksi työntekijöitämme kuormittaa yhä enemmän myös vastuu omista vanhemmista. Monen vanhemmat asuvat kaukana ja heidän sairastuessa henkilön on joskus nopeallakin aikataululla päästävä paikalle auttamaan. Tuemme työntekijöitämme näissä tilanteissa tarjoamalla sairaan vanhemman hoitotuen, joka mahdollistaa kahden päivän palkallisen vapaan vanhemman sairastuessa akuutisti.

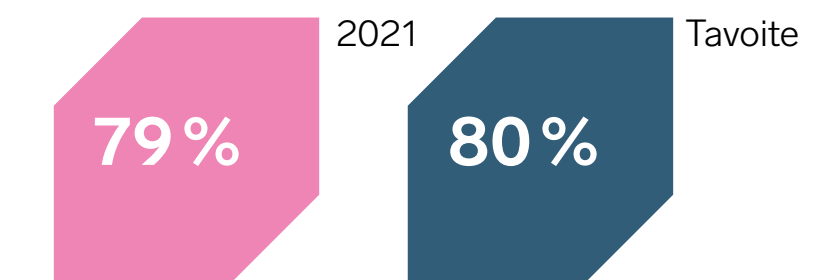
Työtaturmia vuoden aikana tapahtui 3, joista yksikään ei ollut vakava. Tyypilliset työtaturmat ovat työmatkalla tai etätöyvässä kävelypalaverin aikana tapahtuneita kaatumisia tai liikenneonnettomuuksia.

Ammatillisen kehittymisen indeksi



*miehiä 59,75 %, naisia 55,5 %

Niiden työntekijöiden osuus, jotka kokevat jatkuvasti oppivansa työssään



Kehittyminen

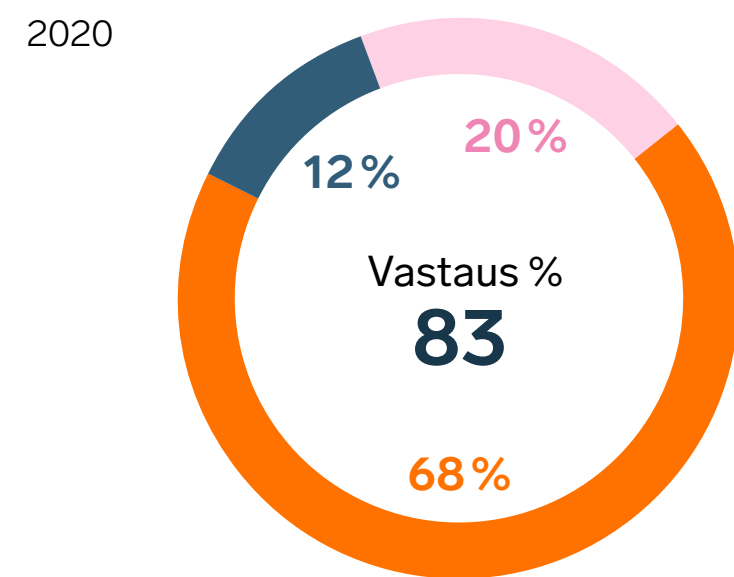
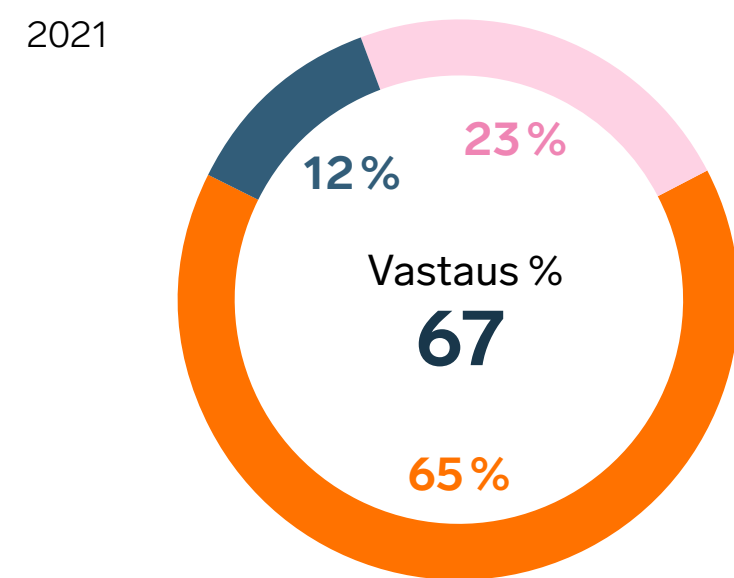
Gofore kehittää työntekijöidensä ammatillista osaamista tavoitteellisesti ja ihmislähtöisesti. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tunnistettu Goforessa kriittiseksi menestystekijäksi liiketoiminnan kannalta sekä merkittäväksi työsuorituksen ja työhyvinvoinnin osatekijäksi. Työntekijöitä kannustetaan käyttämään osaamistaan osaamisensa kehittämiseen. Uskomme, että oppiminen tapahtuu parhaiten päivittäisessä työssä (esimerkiksi nykyisen työn, uusien työtehtävien tai projektien kautta) sekä yhteistyössä toisten kanssa (esimerkiksi killat ja vertaistuki). Osaamisen kehittämisessä on myös muodollisilla koulutuksilla paikkansa (esimerkiksi kurssit ja valmennukset).

Vuodesta 2021 alkaen olemme seuranneet henkilöstön kehittymiseen liittyviä tuntemuksia erillisellä indeksillä, joka mittaa tyytyväisyyttä työssä oppimiseen, saatavaan palautteeseen, uramahdollisuuksiin sekä oppimisen palveluihin. Indeksien tavoitetaso on asetettu 60 %:iin. Tämä tarkoittaa sitä,

että vähintään 60 % goforelaisista arvioi oman oppimisen ja kehittymisen toteutuvan erinomaisesti. Tavoitetta nostetaan sitä mukaa, kun pitkäjänteinen työ tuottaa tulosta.

Emme seuraa tai raportoi toteutuneiden koulutusten määrää tai kouluttautumiseen käytettyjä tunteja, koska tämä mittari ei oikealla tavalla kuvaa asiantuntijoidemme tarjottavia oppimismahdollisuuksia. Kokemuksemme mukaan tehokkainta oppiminen ja kehittyminen on asiakasprojektissa, esimerkiksi kokeneemman asiantuntijan kanssa yhdessä työskennellessä, samoin kuin opittuja taitoja sovellettaessa eri toimialalla tai ympäristössä, tai työskennellessä uuden

Sitoutuminen



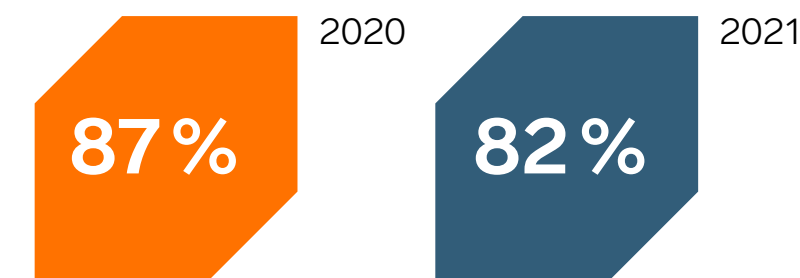
Neutraali Suosittelija Kriittinen

teknologian parissa. Tällaista käytännön osaamista ei pysty useinkaan hankkimaan koulutusten kautta, vaan se vaatii käytännön työtä. Siksi jokaisen asiantuntijan oma kokemus kehittymisensä toteutumisesta kuvaa tilannetta parhaiten.

Ammatillisen kehittymisen ohjelmassamme huomioimme, että eri työntekijöiden tarpeet ovat aina yksilöllisiä. Tähän pyrimme vastaamaan tarjoamalla monipuolisen valikoiman tukipalveluja, joihin kuuluvat esimerkiksi konsulttitaitoihin ja henkilökohtaiseen kasvuun liittyviä koulutuksia tarjoava Gofore Academy, eri osaamisalueiden ympärille perustetut killat sekä mahdollisuus järjestää tiimin tarpeista nousevia, subst-

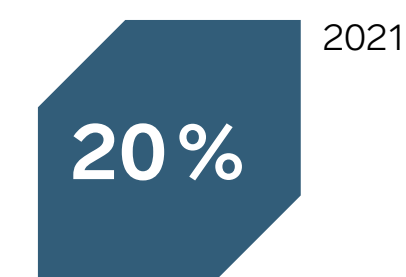
Työtyytyväisyys

eNPS (Goforea hyvänä työpaikkana suosittelvien osuus)

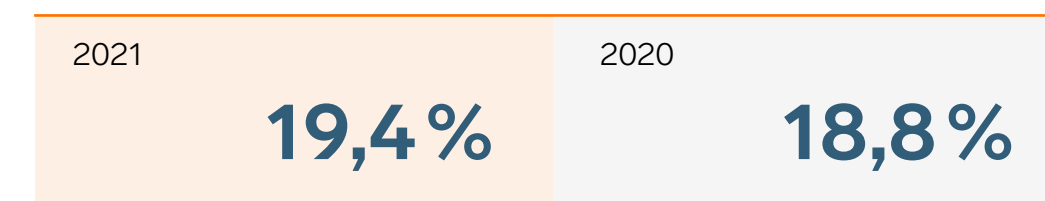


Houkuttelevuus työnantajana

työhakemusten määrän kasvu %



Alihankinnan osuus liikevaihdosta



anssiosaamista tukevia koulutuksia. Näistä palveluista työntekijä voi räätälöidä omiin tarpeisiinsa sopivan kehittymisen tuen kokonaisuuden.

Kansainvälisen, monimuotoisen ja osaavan työvoiman rekrytoiminen

Uusien työntekijöiden rekrytoiminen ja vanhojen työntekijöiden pysyvyys ovat kriittisiä Goforen kasvun ja liiketoiminnallisen menestyksen kannalta. Vahva panostuksemme tällä saralla palkittiin marraskuussa 2021, kun Gofore valittiin Suomen vuoden parhaaksi työnantajabrändiksi rekrytointialan parhaita tekijöitä ja tekoja palkitsevassa Rekrygaalassa. Palkintoa jaettaessa painotettiin pitkäjänteistä ja strategista brändityötä. Lisäksi osoituksena työnantajamaineen hyvästä kehityksestä korkeakouluopiskelijat valitsivat Goforen YPAI (Young Professional Attraction Index) -tutkimuksessa yhdeksi Suomen houkuttelevimmista työpaikoista vuonna 2021. Työnantajakuvan asiantuntija Universumin tutkimuksessa Gofore nousi sijalle 12 IT-alan houkuttelevimpien työnantajien keskuudessa.

Henkilöstön vahva sitoutuminen on tunnistettu Goforen menestystekijäksi. Vahvaa sitoutumista tukee osaltaan se, että työntekijämme ovat hyvin laajasti myös Goforen osakkeenomistajia. Olemme jo vuosia tukeneet työntekijöiden omistusta Crew Share -ohjelmamme kautta.

Vuonna 2020 käynnistettiin Goforen työntekijöiden sitoutumista mittaava malli (engagement index) Culture Amp -alustalla. Kyseisellä indeksillä tutkitaan työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista organisaatioon sekä ylpeyttä Goforesa työskentelystä. Mittaus on toistuvaa.

Työntekijöiden oikeudet

Olemme sitoutuneet noudattamaan kansainvälisen työjärjestön ILO:n työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia koskevaa julistusta kaikissa maissa, joissa toimimme. Vaalimme yhdistymisvapautta ja tunnustamme työntekijöiden kollektiivisen neuvotteluoikeuden kaikissa maissa.

Vuoden 2021 aikana loimme Goforelle ensimmäisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen tiiviissä yhteistyössä luottamushenkilöiden, työntekijöiden ja ammattiliittojen edustajien kanssa. Tämä vuoden 2022 alusta alkaen noudatettava TES kuvastaa laajasti Goforen arvoja, yrityskulttuuria ja ajattelun- ja toimintatapoja. Lisäksi se sisältää yhtiömme kasvuun ja kannattavuuteen perustuvan palkkaratkaisun. Oma TES on ennen kaikkea kulttuurillisesti merkittävä ja edesauttaa kilpailukykyämme säilymistä kilpaillulla työmarkkinalla. Olimme toimialallamme ensimmäisten joukossa julkaisemassa omaa sopimustamme. Sopimus on julkaistu verkkosivuillamme: <https://gofore.com/tyoehtosopimus/>.

Alihankkijamme ovat vuodesta 2020 lähtien sitoutuneet noudattamaan Goforen Code of Conductia, joka liitetään alihankintasopimusten liitteeksi. Vuoden 2022 aikana otamme käyttöön myös yksityiskohtaisemman alihankinnan Code of Conductin, joka määrittää entistä tarkemmin, millä tavalla alihankkijoidemme tulee huomioida työntekijöiden oikeudet toiminnassaan.

Alihankkijaverkostomme on liiketoiminnallemme tärkeä sidosryhmä. Alihankkijoinamme toimii monenlaisia ja erikokoisia yrityksiä sekä Suomessa että ulkomailla. Alihankkijaverkostomme lisää työyhteisömme moninaisuutta, ja haluamme tukea monien alamme asiantuntijoiden halua työskennellä pienissä yrityksissä tai tehdä töitä freelancer-mallilla.

Hyvän asiakas- ja työntekijäkokemuksen lisäksi pyrimme hyvään alihankkijakokemukseen ja siihen, että alihankkijat tuntevat saavansa meille työskentelystä muutakin kuin pelkkää taloudellista arvoa.

Vaurauden luonti

Meille hyvä yrityskansalaisuus tarkoittaa sitä, että ymmärrämme yritysten olevan osa yhteiskuntaa ja että tämä suhde on vastavuoroinen. Olemme riippuvaisia vakaasta, demokraattisesta yhteiskunnasta ja sen tarjoamista palveluista. Erityisesti koulutuksella on meille keskeinen merkitys. Näistä syistä velvollisuutemme on tukea yhteiskunnan taloudellista hyvinvointia, vakautta ja positiivista kehitystä kaikissa toimintamaissamme.

Työllisyys ja vaurauden luonti

Gofore tuottaa taloudellista hyötyä työntekijöilleen, asiakkailleen, omistajilleen, kumppaneilleen ja yhteiskunnalle. Kestävä kasvu ja vahva kannattavuus muodostavat perustan, jonka varassa Gofore toimii.

Hyväntekeväisyyslahjoitukset

Tuemme vuosittain rahalahjoituksin tärkeiksi tunnistamiimme hyväntekeväisyyskohteita hallituksemme vahvistaman hyväntekeväisyysbudjetin mukaisesti. Vuonna 2020 budjetti oli 20 000 euroa. Tämän lisäksi Goforen tytäryhtiö CCEA tuki hyväntekeväisyyttä vuoden 2021 aikana 9829 eurolla. Osa CCEA:n tuesta lahjoitettiin lukioستipendiaateille.

Vuoden 2021 hyväntekeväisyyskohteina olivat seuraavat järjestöt:

- Itämeren suojelu ja ilmastonmuutoksen vastainen toiminta yhteistyössä Baltic Sea Action Groupin kanssa ja osana Carbon Action –yritysverkostoa
- Aktion Baum – saksalainen järjestö, joka toteuttaa metsittämisprojekteja eri puolilla Saksaa
- Pesäpuu – järjestö, joka toimii lastensuojelun asiakkaina olevien lasten aseman parantamiseksi
- Venner – järjestö, joka on keskittynyt lapsiperheköyhyyden ja terveyserojen pienentämiseen
- Isengen kylä Sambiassa
- Suomen luonnonsuojeluliitto – Suomalainen luonnonsuojelujärjestö, joka suojelee uhanalaisia lajeja, metsiä, vesiä ja soita
- Gubbe – järjestö, jonka tavoitteena on auttaa ikäihmisiä elämään onnellinen ja aktiivinen vanhuus

Rahallisesti merkittävin lahjoituksemme, 13 000 euroa (Gofore-konserni 10 000 euroa, CCEA 3000 euroa), oli tuki Baltic Sea Action Groupille, jota olemme Itämeri-sitoumuksella sitoutuneet tukemaan vähintään vuoden 2022 loppuun. Tuki on sekä taloudellista että työpanoksen ja asiantuntemuksen tarjoamista osana Carbon Action -yritysverkostoa. Carbon Action tukee uudistavaa maataloutta ja pyrkii edistämään ilmakehän hiilen sitomista maaperään, luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä ja vesistönsuojelua.



Yhtiön suorien lahjoitusten lisäksi olemme tarjonneet sekä työntekijöillemme, että asiakkaillemme mahdollisuuden suunnata Goforen heille tarjoama lahjoitus hyväntekeväisyteen. Vuonna 2021 työntekijämme ohjasivat 8300 euroa Goforen We Care -kampanjan yhteydessä tarjotusta tuesta Tampereen lastenklinalle. Noin kolmannes asiakkaistamme taas valitsi henkilökohtaisen joululahjan sijasta lahjoituksen ohjaamisen Hope Ry:lle. Tästä kertyi kokonaisuudessaan 4350 euroa.

Työllistäminen

Pyrimme vahvaan kasvuun ja rekrytoimme jatkuvasti. Työntekijöiden sitoutuminen ja työsuhteiden pysyvyys ovat meille ensiarvoisen tärkeitä asioita. Vuonna 2021 lähtövaihtuvuus on kuitenkin kasvanut korona-aikaa heijastellen, kuten toimialalla yleisesti on havaittu.

Tällä sivulla on esitettyä uusien ja lähteneiden työntekijöiden määrät eriteltynä sukupuolen ja ikäryhmien mukaan. Ikäryhmittäiset ja sukupuolen mukaan luokitellut luvut sisältävät ainoastaan Gofore-konserniin 1.1.2021 kuuluneet

yhtiöt, eikä niissä ole huomioitu vuoden 2021 aikana tehtyjä yritysostoja.

Yhteiskunnan tuki vuoden 2021 aikana

Katsauskaudella Goforella oli käynnissä Business Finlandin rahoittama tutkimushanke Robins. Hankekonsortioon kuului Tampereen korkeakoulu-yhteisön ja Goforen lisäksi viisi muuta asiantuntijayritystä Suomessa. Goforen Robins-hanke koostui strategisista kehittämisprojekteista Capability Accelerator ja Digital Gofore. Capability Accelerator -projektissa tutkittiin keinoja yhtiön kyvykkyyksien ja sitä kautta palvelutarjonnan jatkuvalle uudistamiselle. Digital Gofore -projektissa tutkittiin yhtiön muuntautumista kansainvälisesti toimivaksi, alustamaisemmaksi toimijaksi. Hankkeen kustannukset olivat ajalla 1.1.–30.4.2021 noin 0,2 miljoonaa euroa. Business Finlandin avustus on enintään 40 prosenttia hankkeen hyväksyttävistä kokonaiskustannuksista, jotka olivat projektiaikana 1.4.2019–30.4.2021 noin 1,6 miljoonaa euroa. Robins-hanke päättyi katsauskauden aikana.

Lisäksi käynnissä oli Business Finlandin rahoittama han-

ke, jonka tarkoituksena oli tukea liiketoiminnan jatkuvuutta koronaviruspandemian yli ja löytää uusia asiakasarvon tuottamisen keinoja muuttuneessa tilanteessa. Hankkeessa on kehitetty muun muassa uusia etätönnä menetelmiä. Business Finlandin avustus on enintään 80 prosenttia hankkeen hyväksyttävistä kokonaiskustannuksista, jotka olivat projektiaikana 24.3.2020–30.4.2021 noin 0,13 miljoonaa euroa.

Kolmas vuoden 2021 aikana käynnistynyt julkisella tuella tehtävä kehityshanke keskittyy eettisen toimintakyvyn kehittämiseen. Tähän hankkeeseen olemme saaneet Työsuojelurahaston tukea koko hankeajalle 27 000 euroa. Hanke jatkuu vuoden 2022 puolelle.

Innovaatiot ja tuotekehitys

Gofore on asiantuntijapalveluyritys, joka ei tee varsinaista omaa tuotekehitystä. Tarjoamme asiantuntijoidemme osaamisen asiakkaiden tuote- ja palvelukehityksen käyttöön.

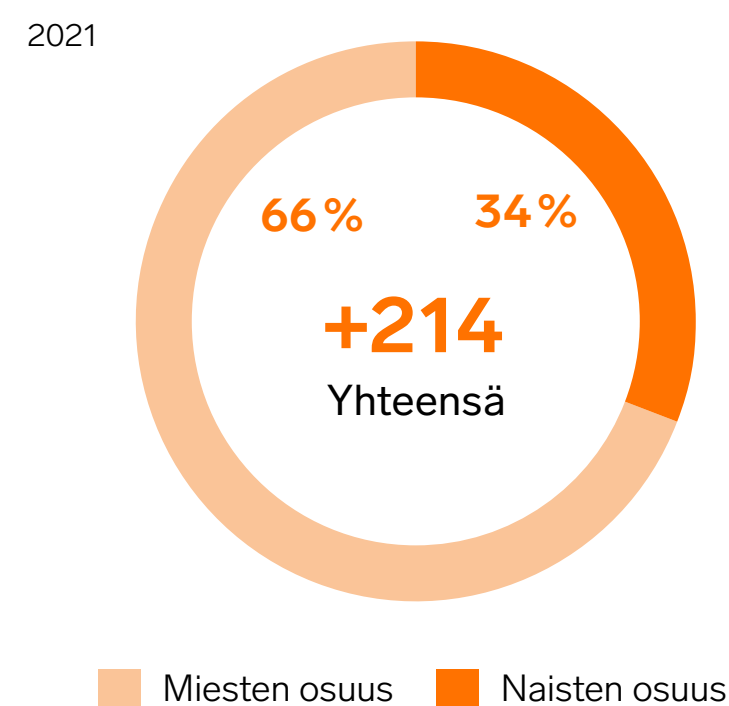
Yhteiskunta

Taloudellinen hyötymme yhteiskunnalle konkretisoituu muun muassa yhtiön tuottamaan verojalanjälkeen. Emme hyväksy emmekä ole koskaan tehneet minkäänlaista veronkiertoa tai harmaan alueen verosuunnittelua.

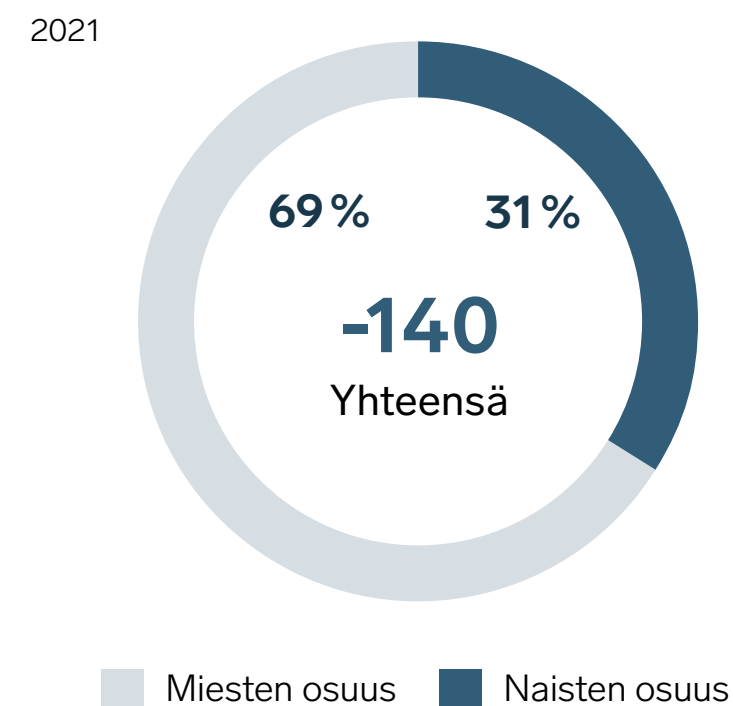
Verot ja veronluonteiset maksut

Tuhatta euroa	2021	2020	2019
Yhteisöverot	2 734	1 927	1 603
Välilliset verot	15 722	12 534	11 316
Ennakonpidätys palkoista	13 046	10 384	7 946
Sosiaaliturvamaksut	1 238	827	458
Yhteensä	32 739	25 672	21 290

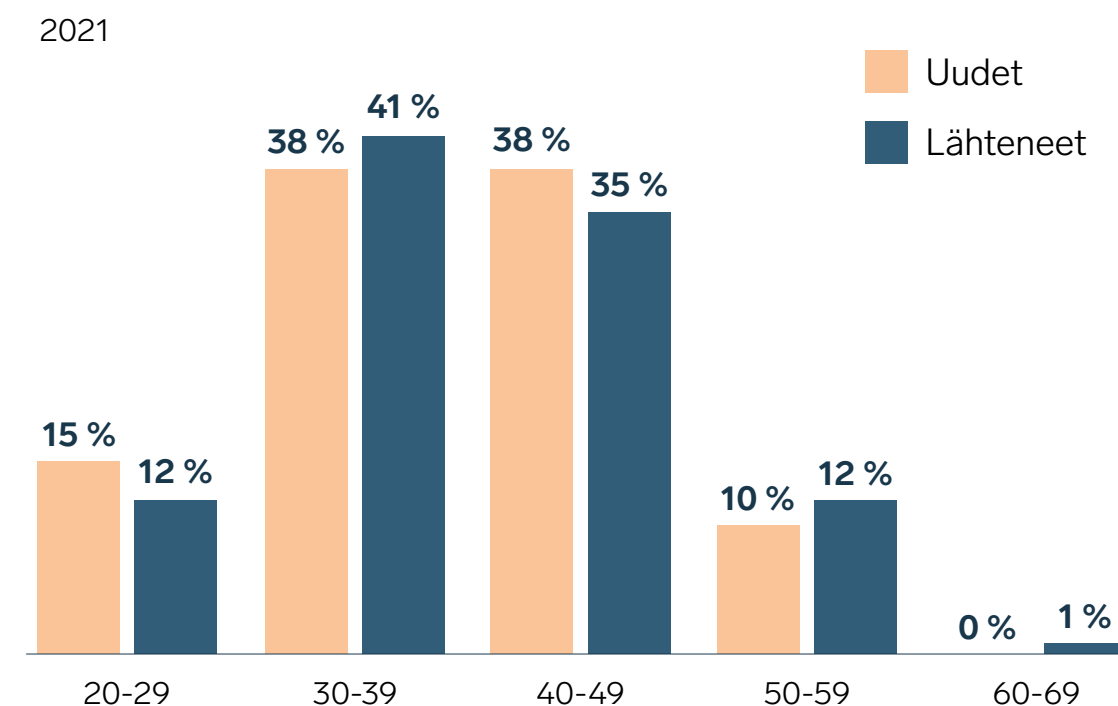
Uusien palkattujen työntekijöiden kokonaismäärä



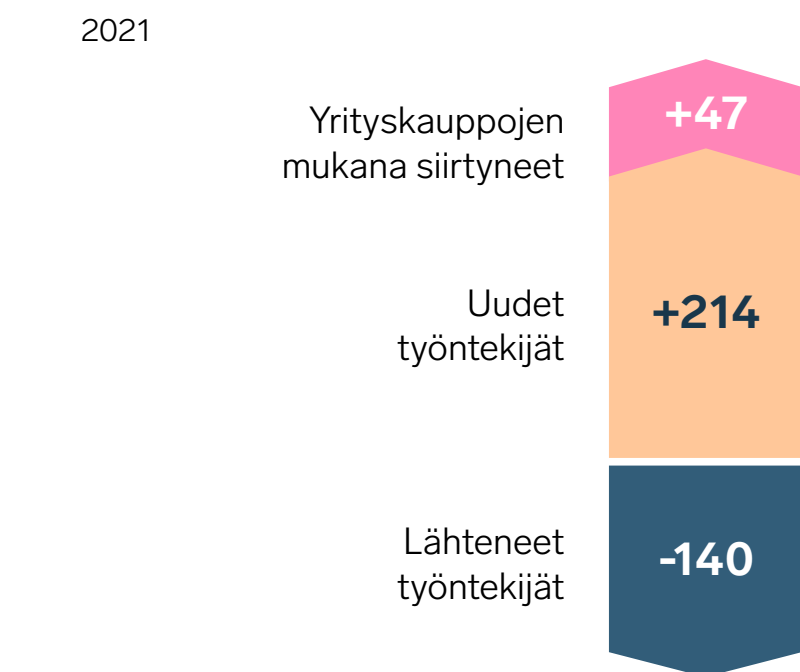
Yhtiön jättäneiden työntekijöiden kokonaismäärä



Uudet ja lähteneet työntekijät ikäryhmittäin



Yrityskauppojen mukana siirtyneet työntekijät





Tampere pääkonttori

Kalevantie 2
33100 Tampere
InvestorRelations@gofore.com

Helsinki

Urho Kekkosen katu 7 B
00100 Helsinki

Espoo (Keilaniemi)

Keilaranta 1
02150 Helsinki

Jyväskylä

Kauppakatu 31 C
40100 Jyväskylä

Turku

Kauppiaskatu 9 A
20100 Turku

Oulu

Kiviharjunlenkki 1 E
90220 Oulu

Kajaani

Teknologiakeskus
Kehräämöntie 7
87400 Kajaani

Lappeenranta

Valtakatu 51
53100 Lappeenranta

München

Theresienhöhe 28
80339 München
Saksa

Braunschweig

Papenstieg 4–7
38100 Braunschweig
Saksa

Tallinna

Maakri 19/1
10145 Tallinna
Viro

Madrid

CAIT – Universidad
Politécnica de Madrid
Campus de Montegancedo,
s/n 28223 Pozuelo de Alarcón
Espanja