

GOFORE

Positive Impact

Vastuullisuusraportti 2019





Sisällys

GOFORE LYHYESTI.....	3
JOHDATUS VASTUULLISUUTEEN	4
TOIMINTAYMPÄRISTÖ	6
Megatrendit ohjaavat kehitystä.....	6
Vastuullisuus on kiinteä osa Goforen toimintaa.....	7
VASTUULLISUUS GOFORELLA.....	8
Vastuullisuuden johtaminen ja painopisteet	8
Vastuullisuusteemamme	10
Sidosryhmäanalyysi	11
KÄDENJÄLKI ASIAKKAIDEMME KAUTTA.....	12
VASTUULLISUUS TYÖNANTAJANA	14
TYÖMME TULOSTEN EETTISYYS JA	
YMPÄRISTÖYSTÄVÄLLISYYS	16
YRITYSKANSALAIKUUS	18

Vuoden 2019 raportointikokonaisuutemme koostuu seuraavista julkaisuista:



Vuosikertomus
2019



Vastuullisuus-
raportti 2019

Raportit on julkaistu suomeksi ja englanniksi. Ne löytyvät PDF-muodossa osoitteessa www.gofore.fi

Gofore lyhyesti

Gofore Oyj on vuonna 2002 toimintansa aloittanut, voimakkaasti kasvanut ja kansainvälistä kasvua tavoitteleva digitalisaation asiantuntija. Tehtävänäme on muuttaa maailmaa digitalisaation keinoin ja työkalu-uudistamalla.

Tarjoamme digitaaliseen muutokseen ja menestyksen tavoitteluun:

- Liiketoiminnan suunnittelua ja muutoskonsultointia
- Digitaalisten palveluiden suunnittelua, toteutusta ja kehittämistä
- Ylläpitoa ja kumppanuutta

Olemme mukana ratkaisemassa suuria yhteiskunnallisia haasteita yhdessä asiakkaidemme kanssa. Palvelemme sekä julkista että yksityistä sektoria ja asiakkainamme on sekä kotimaisia että kansainvälisesti toimivia organisaatioita eri toimialoilta.

Yhteiskunta:

Rakennamme yhteiskunnan älykkäitä ja ihmiskeskeisiä palveluita, jotka tukevat kestävä kehitystä ja parantavat kansalaisten elämänlaatua. Julkishallinnon asiakkaimme toimivat opetuksen, terveyden ja hyvinvoinnin, valtionhallinnon, aluehallinnon sekä liikenteen aloilla.

Teollisuus:

Kasvatamme asiakkaidemme tuottavuutta luomalla uutta liiketoimintaa, hyödyntämällä analyytiikkaa päätöksenteossa ja tehostamalla automaatiota. Teollisuuden asiakkaimme toimivat valmistuksen, energian, kuljetuksen, merenkulun, maatalouden ja logistiikan aloilla.

Palvelut:

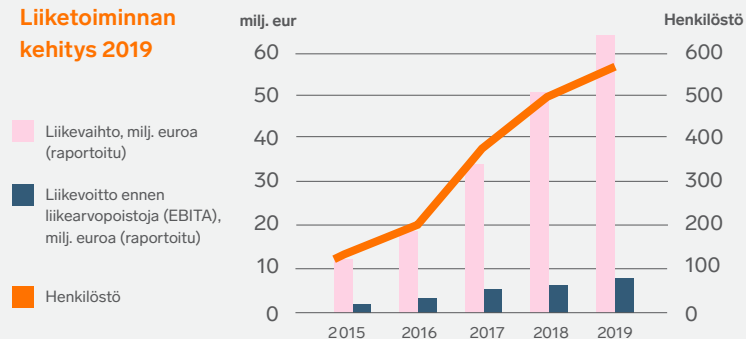
Autamme yrityksiä hyödyntämään muuttuvan toimintaympäristön potentiaaliset liiketoimintamahdollisuudet ja tekemään niistä mitattavaa ja kestävä liiketoimintaa. Palveluasiakkaimme toimivat rahoituksen ja vakuutuksen, median ja televiestinnän sekä palveluiden ja kaupan aloilla.

Arvomme:
Gofore on jokaiselle hyvä työpaikka.

Gofore elää asiakkaidensa onnistumisista.



Liiketoiminnan kehitys 2019



Toimipisteet

HELSINKI	MÜNCHEN, Saksa
JYVÄSKYLÄ	BRUNSWICK, Saksa
TAMPERE	TALLINNA, Viro
TURKU	MADRID, Espanja

Johdatus vastuullisuuteen

Maailma on ja on aina ollut jatkuvassa muutoksessa, jota ei voi pysäyttää. Siksi on tärkeää, että ihmiskunta ohjaa muutosta koko ajan parempaan suuntaan. Gofore on määritellyt tehtäväkseen auttaa asiakkaitaan hyödyntämään uusinta teknologiaa ratkaisuisaan, palveluissaan ja toimintatavoissaan niin, että ne edistävät avoimuutta, demokratiaa, saavutettavuutta ja ihmisten onnellisuutta. Goforen toimitusjohtaja **Mikael Nylund** ja kestävän kehityksen johtaja **Kristiina Härkönen** kertovat, miten tuota tehtävää Goforella hoidetaan ja millaisia tavoitteita on asetettu yrityksen oman toiminnan vastuullisuudelle.

Yritysvastuu ja kestävä kehitys nousevat yhä useammin esiin sekä julkisessa keskustelussa että yksityishenkilöiden kesken. Miten merkittävä teema yritysvastuu on Goforelle?

Mikael: Olemassaolomme ydin on, että kaikella tekemisellämme on positiivinen vaikutus. Asiakkaillemme tuottamamme ratkaisut edistävät heidän toimintaansa kestävän kehityksen suuntaan. Teknologian kehitys ja digitalisaation eteneminen luovat jatkuvasti uusia mahdollisuuksia, joiden avulla voimme muuttaa tapaamme elää, työskennellä, tehdä päätöksiä ja toimia. Meille on tärkeää, että osaltamme ohjaamme tätä muutosta oikeaan suuntaan ja luomme kaikille sidosryhmillemme positiivista arvoa. Vastuullisuus luo meille uusia mahdollisuuksia.

Kristiina: Goforen suurimmat vaikutusmahdollisuudet ovat tosiaan asiakastyössä, sillä oman toimintamme jalanjälki ei ole kovin suuri. Kädenjälkemme, eli myönteinen kokonaisvaikutuksemme, on selvästi suurempi. Siitä huolimatta kehitämme jatkuvasti omaa toimintaamme lisätäksemme myönteisiä ja vähentääksemme negatiivisia vaikutuksiamme.

Kristiina Härkönen
Kestävän kehityksen johtaja, Gofore

Miten vastuullisuus näkyy Goforen toimialalla nykyään?

Mikael: Alan palveluntuottajat eivät ole aiemmin korostaneet vastuullisuuttaan, mutta nyt tilanne on muuttumassa. Teknologian tullessa näkyväksi kaikilla elämän osa-alueilla, nousevat esiin myös kysymykset siitä, miten teknologiaa sovelletaan kestävästi. Alamme yrityksillä on mahdollisuus, ja myös velvollisuus, tehdä näkyväksi teknologian käyttöön liittyvät yhteiskunnalliset ja ympäristölliset vaikutukset.

Kristiina: Suunnitelmallinen kehittäminen edistää myös tarjontamme kilpailukykyisyyttä. Nyt, kun tietotekniset ratkaisut ovat lähes jokaisen ihmisen arkipäivää, niiden toimivuus ja turvallisuus ovat entistä merkittävämpiä tekijöitä. Esimerkiksi käyttäjälähtöisyyden, tietoturvan ja kyberturvallisuuden vaatimukset nousevat vahvasti esiin toimialallamme.

Miten megatrendit näkyvät teidän strategiassanne?

Kristiina: Kaikki merkittävimmät megatrendit heijastuvat asiakkaidemme tarpeissa ja monet trendit vielä vahvistavat keskenään samansuuntaista kehitystä. Tällä hetkellä suurin globaali haaste on ilmastomuutos. Pyrimme torjumaan sen etenemistä hyödyn-

”

Vastuullisuus
luo meille uusia
mahdollisuuksia.

tämällä teknologiaa asiakasprojekteissamme, mutta myös vähentämällä oman toimintamme ilmastovaikutuksia.

Mikael: Uusien teknologioiden käyttö tulee olemaan yksi merkittävistä ratkaisuista ilmastonmuutoksen torjunnassa. On ilmeistä, että teknologia tuo ratkaisuja liikkumisen ja logistiikan kasvavaan ympäristökuormaan. Väestön ikääntymisen myötä digitaalisten ratkaisujen rooli hyvinvointimme parantamisessa tulee kasvamaan nopeasti. Potentiaali eri elämän osa-alueilla on valtaisa.

Kristiina: Toiseksi esimerkiksi nostaisin kiertotalouden, joka on tärkeässä roolissa myös ilmastohaasteen ratkaisussa. Kiertotaloutta voidaan edistää teknologisilla ratkaisuilla ja potentiaali on melkoinen, sillä monilla toimialoilla työ on vasta aluillaan.

Mitkä ovat Goforelle olennaisimmat vastuullisuusteemat?

Kristiina: Olemme johtaneet vastuullisuusteemat YK:n kestävän kehityksen tavoitteista. Tiivistetysti voisi sanoa niiden käsittelevän vastuullisuutta työnantajana, osana yhteiskuntaa ja asiakkaiden kumppanina tehokkaiden ja innovatiivisten, kestävän kehityksen tavoitteita tukevien ratkaisujen kehittäjänä.

Mikael: Roolimme työnantajana on meille tärkeä. Toimialalla on kova kilpailu osaajista ja tietointensiivisessä työssä työhyvinvointi vain korostuu. Tietotyön vaativuus näkyy toisaalta myös uupumuksen ja jopa mielenterveysongelmien lisääntymisenä yhteiskunnassa. Teemme työtä sen eteen, että henkilöstöllämme on työkaluja ja tukea myös henkisen hyvinvointinsa parantamiseksi.

Mainitkaa muutamia Goforen saavutuksia vastuullisuuden saralla, joista olette ylpeitä?

Kristiina: Työtyytyväisyys on Goforella erittäin hyvä. Osallistimme vuonna 2017 Great Place to Work -tutkimukseen ja voitimme Suomen sarjan sekä tulimme toiseksi Euroopan tasolla. Sen jälkeen olemme mitanneet henkilöstön tyytyväisyyttä kah-

”

Olemassaolomme ydin on, että kaikella tekemisellämme on positiivinen vaikutus.

della kyselytutkimuksella, Siqni-tutkimuksella ja Net Promoter Score -mittauksella. Molempien luvut osoittavat Goforen olevan erittäin hyvä työpaikka.

Mikael: Nostaisin esiin asiakasyhteistyömme. Asiakkaat ovat meille pitkäaikaisia kumppaneita ja kehitämme heille sopivia ratkaisuja avoimesti keskustellen. Goforen työ digitaalisen yhteiskunnan muotoilijana näkyy yhä vahvemmin monien uusien ratkaisujen laskeutuessa ihmisten arkeen. Olemme ylpeitä myös asiakastytyväisyystutkimuksen tuloksista, jotka olivat selvästi alan keskimääräistä tasoa ylempänä.

Millaisia tavoitteita olette asettaneet vuodelle 2020?

Mikael: Tavoitteenamme on vahvistaa toimintamme positiivista kädenjälkeä vaikuttavien asiakasprojektien kautta. Haluamme kehittää osaamistamme ja teknologian avulla tukea asiakkaidemme kestävän kehityksen tavoitteita.

Kristiina: Tulemme myös kehittämään toimintaamme entistä ympäristöystävällisemmäksi. Tavoitteenamme on sertifioida kaikki Suomen toimistomme WWF Green Office -sertifikaatilla. Kehitämme ympäristöohjeistustamme ja mietimme toimenpiteet, joiden avulla pystymme pienentämään hiilijalanjälkeämme.

Mikael Nylund
Toimitusjohtaja, Gofore



Megatrendit ohjaavat kehitystä

Gofore auttaa asiakkaitaan sopeutumaan muuttuvaan maailmaan. Teknologinen kehitys ohjaa tätä muutosta voimakkaasti. Se tarjoaa keinoja monien nykypäivän suurimpien haasteiden ratkaisemiseen, mutta on usein ollut myös aiheuttamassa niitä. Alallamme onkin vastuullisuusnäkökulmasta olennaista, millä tavoilla teknologiaa käytetään ja mihin tarkoitukseen.

Esimerkkinä merkittävästä yhteiskunnallisesta muutoksesta, joka vaatii teknologista kehitystä onnistuakseen, on kiertotalous. Kiertotalouden ratkaisut vaativat valtavia määriä dataa, jota tulee tuottaa, jalostaa ja säilyttää koko tuotteen tai materiaalin elinkaaren ajan. Datan on oltava saatavilla kaikille toimijoille, jotka osallistuvat materiaalin kiertoon. Ratkaisut ovat monilla toimialoilla vielä täysin alkutekijöissään. Näemme, että Goforen kaltaisilla digitalisaation erityisosaajilla on paljon annettavaa tulevaisuudessa näiden ratkaisujen kehittämiseen yhteistyössä toimialan asiantuntijoiden kanssa.

Ilmastonmuutoksen torjuminen vaatii myös monenlaista datan hyödyntämistä. Dataa tarvitaan erilaisissa mittauksissa, laskelmissa ja skenaarioiden arvioinnissa. Lisäksi monet ratkaisut ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi tai siihen sopeutumiseksi, esimerkiksi hajautettu energiantuotanto, ovat mahdottomia ilman kehittyneitä digitaalisia ratkaisuja.

Keinoäly on teknologia, jonka soveltamismahdollisuudet ovat lähes rajattomat. Näihin mahdollisuuksiin on toistaiseksi tartuttu vasta aivan pieneltä osin. Me Goforella näemme erilaisia kestäväan kehitykseen liittyviä keinoälyn sovelluskohteita lukuisilla eri aloilla aina älykkäistä kaupungeista tehokkaampaan ruoantuotantoon, hävikin vähentämiseen tai jopa kansainväliseen rauhanturvaamiseen. Lähinnä kyse on eri alojen toimijoiden halukkuudesta tarttua tarjolla oleviin mahdollisuuksiin ja meidän, digitalisaation asiantuntijoiden, kyvystä ymmärtää mahdolliset ratkaisukohteet ja esitellä ideamme asiakkaalle toteutuskelpoisella tavalla.

Toisaalta datan ja keinoälyn hyödyntämisen lisääntyminen on myös aiheuttanut merkittäviä haasteita, jotka ovat vähentäneet ihmisten luottamusta teknologiayhtiöihin ja aiheuttaneet oikeutettua huolta tietosuojan säilymisestä. Uskomme, että tällä alueella on tilausta vastuullisille toimijoille, jotka uskaltavat ja haluavat ottaa kantaa datan eettiseen käyttöön. Meidän tulee pystyä tarjoamaan ratkaisuja, jotka esimerkiksi dataa anonymisoimalla ja jatkojalostamalla mahdollistavat isojen tietomäärien hyödyntämisen tavalla, joka kuitenkin säilyttää ihmisten yksityisyyden ja tietosuojan.



Ajattelemmekin, että kestäväan kehityksen tavoitteisiin tarttuminen on Goforen kaltaisen yrityksen kannalta mahdollisuus. Kestäväan kehityksen tavoitteet ovat kansainvälisiä megatrendejä, joita valtiot yhteistyössä ovat sitoutuneet ratkaisemaan. Mikäli haluamme rakentaa parempaa maailmaa tai edes säilyttää sen mitä meillä nyt on, nämä ovat tavoitteita, joita kohden meidän on työskenneltävä. Näin ollen niille yrityksille, jotka lähtevät ajoissa kehittämään kestäväan kehitykseen liittyvää osaamistaan ja kykenevät auttamaan asiakkaita näiden tärkeiden tavoitteiden saavuttamisessa, riittää merkittäviä liiketoimintamahdollisuuksia tulevaisuudessa yhä kasvavassa määrin.

Vastuullisuus on kiinteä osa Goforen toimintaa



Anna Hyske
Vastuullisen sijoittamisen päällikkö, Ilmarinen

Kestävä kasvu ja kannattavuus muodostavat Goforelle perustan, jonka varassa digitalisoimme yhteiskuntaa ja toimimme positiivisesti vaikuttavalla tavalla. Haluamme toimia esimerkkinä yrityksestä, jonka toiminnassa menestyvä liiketoiminta yhdistyy kokonaisvaltaiseen vastuullisuuteen. Työeläkeyhtiö Ilmarisen vastuullisen sijoittamisen päällikkö **Anna Hyske** kertoo, miksi vastuullisuus kannattaa ja kuinka Gofore voi kehittää itseään vastuullisena sijoituskohteena.

Maailmanlaajuisesti verrattuna suomalaiset yritykset toimivat vastuullisesti, esimerkiksi suomalainen raportointi on kattavaa. Missä kohtaa vastuullinen toiminta tuo lisätuottoa?

”Vastuullisuus on osa hyvää salkunhoitoa, sillä se tukee sijoitustoiminnan tuottavuutta ja turvaavuutta. Kääntäisin tämän kysymyksen niin päin, että millainen on negatiivinen vaikutus yrityksen talouteen, jos yritys ei huomioisi vastuullisuutta strategiassaan ja resursoinnissa? ESG-asioiden* huomiointi on tärkeä osa niin riskienhallintaa kuin myös uusien liiketoimintamahdollisuuksien tunnistamista. Yritys, joka ei raportoi tai kerro heikoimmista suorituksistaan, on välinpitämätön sidosryhmiensä odotuksia ja arvoja kohtaan.”

Vastuullisuustyössä on tärkeintä ymmärtää, että omaa vastuullisuuttaan voi ja täytyy kehittää jatkuvasti. Onko teemoja, joissa erityisesti suomalaisilla yrityksillä on työsnettävää?

”Kansainväliset analytyköt saattavat arvioida, että suomalaisyrityksillä on puutteelliset ihmisoikeuspolitiikat, sillä emme aina huomaa kertoa meille itsestään selviä asioita. Suomessa

on muun muassa lakisääteiset tauot ja lomapäivät, poikkeuksellinen työeläkejärjestelmä, eikä lapsityövoimaa käytetä. Meidän tulisi tuoda paremmin esiin Suomen tai EU:n vahvan lainsäädännön meille asettamia hyviä käytäntöjä. Ylipäätään suomalaiset yritykset voisivat olla rohkeampia vastuullisuusviestinnässä.”

Vastuullisuuden olennaisuudet vaihtelevat suuresti jopa yhden toimialan sisällä, ja ne onkin aina määriteltävä omasta toiminnasta käsin. Mitä sijoittajan tulisi huomioida Goforen toiminnassa?

”Sijoittajan näkökulmasta on ensiarvoista, että Gofore on vastuullinen työnantaja. Käytännössä tämä näkyy siten, että heidän työntekijänsä viihtyvät työssään ja haluavat tehdä sitä pitkään, ja että Goforen on helppo rekrytoida uusia osaajia. Ympäristövastuun kannalta relevanteimmat kysymykset liittyvät Goforen toimipaikkojen energiankäyttöön sekä työntekijöiden matkustamiseen. Gofore onkin tunnistanut onnistuneesti omalle toiminnalleen tärkeät olennaisuudet.”

Vastuullisuusraportin kehittäminen kertoo yrityksen halukkuudesta tuoda modernia dataa osaksi raportointia. Kuinka Goforen tulisi kehittää vastuullisuuttaan tulevaisuudessa?

”Sidosryhmien kanssa käytäviä haastatteluja, analyyseja ja keskusteluja ei voi koskaan olla liikaa. Vastuullisuus edellyttää jatkuvaa kehitystyötä ja esimerkiksi raportointiin on aina toivottavaa saada eteenpäin katsovia ajatuksia ja suunnitelmia. Yrityksen tulee osoittaa, että se on arvioinut toimintansa vaikutuksia ja se on suunnitellut toimenpiteitä vastuullisuutensa edistämiseksi. On hienoa, että Gofore haluaa viestiä laajemmin ja avoimemmin kuin mitä kirjanpitolainsäädäntö heiltä edellyttäisi.”

* Environmental, Social and Governance issues, eli ympäristövastuuseen, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintotapaan liittyvät asiat.

Vastuullisuus Goforella: vastuullisuuden johtaminen ja painopisteet

Vastuullisuus on Goforella osa kaikkea johtamista ja toimintaa. Vuoden 2019 aikana Goforella käynnistettiin Sustainable Gofore -ohjelma. Sen myötä panostamme kestäväen kehityksen ja vastuullisuuden kehittämiseen edelleen, tavoitteenamme rakentaa Goforesta vastuullisuuden edelläkävijä alallaan.

Vastuullisuuden liittyvät asiat käsitellään johtoryhmässä, ja hallitus tekee merkittävät vastuullisuuden liittyvät päätökset. Elokuusta 2019 alkaen vastuullisuudesta on johtoryhmässä vastannut kestäväen kehityksen johtaja, joka koordinoi siihen liittyviä kehitystoimenpiteitä ja seuraa tavoitteiden toteutumista.

Voit lukea WWF Green Office -sertifikaattiin, alihankintaketjujen vastuullisuuden sekä korruption vastaiseen toimintaan liittyvistä tavoitteistamme [sivulla 16](#).



Eettiset periaatteet

Kannustamme kokonaisvaltaiseen ihmiskäsitykseen

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

Näemme organisaatiomme ihmisten yhteisönä, emme koneena

Kunnioitamme ihmisiä, sekä goforelaisia että kaikkia, jotka työssämme kohtaamme, yksilöinä. Ymmärrämme myös, että meidän tulee 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 me myös rakennamme omaa menestystämme.

Emme saa rasittaa ympäristöä enempää kuin on ehdoton pakko

Olemme vastuussa siitä, että säilytämme ympäristömme tuleville sukupolville.

Linjaukset ja politiikat

Kaikkea toimintaamme ohjaavat Suomen voimassa olevan lainsäädännön lisäksi YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julis-

Vuoden 2019 aikana Goforella käynnistettiin Sustainable Gofore -ohjelma.

tus ja kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset. Lisäksi yhtiössä on käytössä oma [sisäpiiriohjeistus](#). Henkilöstöhallinnossa käytössä on seuraavat ohjeistukset:

- Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki
- Päihdeohjelma
- Epäasiallinen ja häiritsevä kohtelu työpaikalla
- Toimistokohtaiset pelastautumissuunnitelmat

Code of Ethics

Syksyllä 2019 käynnistämässämme Code of Ethics -työssä kirjoitimme auki edellä kuvatut eettiset periaatteet ja laadimme niiden pohjalta kaikille goforelaisille suunnatun toimintaohjeistuksen, Code of Conductin. Työ eteni yhteisten työpajojen ja kyselyiden kautta. Näkemyksemme on, että koko henkilöstön sitouttaminen yhteisiin periaatteisiin on mahdollista vain sisällyttämällä eri prosessin vaiheisiin mahdollisimman laajasti eri näkemyksiä ja mielipiteitä.

Helmikuussa 2020 Goforen hallitus hyväksyi Code of Ethicsin, ja se julkaistaan yhtiön verkkosivuilla maaliskuun 2020 aikana. Code of Ethicsistä tehdään myös painettu versio, jota tullaan jatkossa jakamaan kaikille uusille työntekijöille osana perehdytystä. Tavoitteena on, että Code of Ethicsiä voi hyödyntää jatkuvasti käytännön tilanteissa.

CASE

CODE OF ETHICS – VUOROVAIKUTTEISEN JA OSALLISTAVAN KESKUSTELUN TULOS

Syksyllä 2019 Code of Ethics -prosessin aikana järjestettiin kaksi työpajaa, joihin molempiin osallistui hieman yli toistakymmentä henkilöä. Prosessin ydinryhmän muodostivat Goforen kestävä kehityksen johtaja, fasilitaattori, copywriter sekä kolme vastuuhenkilöä, jotka kukin edustivat vastuullisuuden eri osa-alueita (yhteiskunta, ympäristö, talous). Lisäksi työpajoihin kutsuttiin liiketoiminnan eri näkökulmia ja teemoja edustavia goforelaisia, joista monet olivat myös yrityksen sisällä tunnettuja mielipidevaiuttajia. Prosessin aikana toteutettiin kaksi laajaa kyselyä koko henkilöstölle, ja niiden yhteydessä saatu palaute oli ollut myönteistä.

”Tälle prosessille on selkeästi ollut tarvetta. Nopean kasvumme myötä on todella tärkeää varmistaa hyvän työskulttuurimme säilyminen”, kertoo prosessia johtanut Goforen kestävä kehityksen johtaja **Kristiina Härkönen**.

Code of Ethicsiä rakennettiin innokkaalla keskustelulla ja erittäin hyvässä hengessä. Työpajojen kantavia teemoja olivat Goforen työskulttuurin säilyttäminen ja kehittäminen, tasa-arvo ja monimuotoisuus sekä itseohjautuvuus. Lisäksi ympäristöasiat ja vastuullinen toiminta asiakasprojekteissa herättivät paljon keskustelua.

”Työpajoissa oli erityisen hienoa huomata, kuinka mahdollisista erimielisyyksistä huolimatta toisia huomioivalla ja kunnioittavalla keskustelulla löytyi usein varsin nopeasti yhteinen eettinen perusta, jonka kaikki pystyivät jakamaan. Tämä osoittaa sen, että Goforen oma eettinen tapa toimia oli jo olemassa, se kaipasi vain lopullista sanoittamista”, tiivistää Code of Ethics -ydinryhmän jäsen, Goforen Palvelut -liiketoiminta-alueen johtaja **Timo Bruns**.



Kristiina Härkönen
Kestävä kehityksen johtaja
Gofore



Timo Bruns
Palvelut -liiketoiminta-alueen johtaja
Gofore







Linjassa kestävän kehityksen tavoitteiden kanssa

Goforen vastuullisuustyön perusta on luotu YK:n vuonna 2015 luoman maailmanlaajuisen kehitysohjelman pohjalta tunnistamalla siinä kuvatuista yhteiskunnallisista ja taloudellisista kehityshaasteista toiminnallemme keskeisimmät vastuullisuusaiheet. Koska työskentelemme hyvin laajasti erilaisilla toimialoilla ja erilaisten asiakkaiden kanssa, tuemme työllämme hyvinkin laajasti eri tavoitteita. Alla kuvatut ovat ne tavoitteet, joissa uskomme meillä olevan erityisosaamisemme ansioista eniten annettavaa.

Olenaisuusarvioinnin pohjana oli kaksi sisäistä työpajaa, joissa määritettiin sidosryhmät ja niiden kannalta keskeiset vastuullisuustavoitteet.

OLEMME TUNNISTANEET OLENNAISIMMAT VASTUULLISUUSTEEMAMME

-  **Kädenjälki asiakkaidemme kautta**
-  **Vastuullisuus työnantajana**
-  **Työn tulosten eettisyys ja ympäristöystävällisyys**
-  **Hyvä yrityskansalaisuus**



8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA



Taloukasvun ja tuottavuuden lisääminen teknologisten innovaatioiden avulla

Toimiminen vastuullisena työnantajana ja huolehtiminen oman tuotantoketjun vastuullisuudesta

9 KESTÄVÄÄ TEOLLISUUTTA, INNOVAATIOITA JA INFRASTRUKTUUREJA



Teollisuusprosessien energia- ja materiaalitehokkuuden parantaminen digitaalisten innovaatioiden avulla

11 KESTÄVÄT KAUPUNGIT JA YHTEISÖT



Kaupunkien päätöksentekoa ja demokratiaa kehittävät hankkeet

Aluehallinnon tehokkuutta kehittävät hankkeet

Liikennesektorin hankkeet, jotka parantavat liikenneturvallisuutta ja julkisen liikenteen sujuvuutta

12 VASTUULLISTA KULUTTAMISTA



Asiakkaiden energia- ja materiaalitehokkuuden parantaminen digitalisaation keinoin

Digitalisaation kehittäminen kiertotalouteen siirtymisen tueksi

Omien jätteiden vähentäminen ja kierrätys

13 ILMASTOTEKOJA



Oman hiilijalanjäljen jatkuva pienentäminen

Asiakkaiden hiilijalanjäljen pienentäminen digitalisaation keinoin

16 RAUHA, OIKEUDENMUKAISUUS JA HYVÄ HALLINTO



Taloudellinen vastuullisuus (veronkierron ja korruption välttäminen kaikissa muodoissaan)

Julkisen sektorin avoimuutta ja tehokkuutta lisäävät hankkeet

Tietosuojan kehittäminen, datan ja AI:n etiikka

Vastuullisuus Goforella: Sidosryhmäanalyysi

Vastuullisuuden arviointimme perustuu osittain sidosryhmäanalyysiin. Goforen liiketoiminnan kannalta tärkeimmät sidosryhmät ja niiden odotukset on esitetty alla olevassa taulukossa.

Sidosryhmä	Odotukset	Esimerkkejä Goforen vuorovaikutuksesta sidosryhmän kanssa	Arviointi
Asiakkaat	<ul style="list-style-type: none"> Asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen Kestävä ja ekotehokas toiminta Luotettavuus ja rehellisyys Kyky tukea asiakkaita vastuullisessa toiminnassa ja auttaa heitä kehittämään omaa toimintaansa kestävämmäksi Motivoituneet, innovatiiviset ja vastuunsa ymmärtävät asiantuntijat 	<ul style="list-style-type: none"> Asiakasprojektit Myyntitilanteet Asiakasviestintä ja asiakasmarkkinointi 	<ul style="list-style-type: none"> Asiakastyytyväisyystutkimukset (net promoter score) Ostokehitys, asiakas/toimialakohtaisen myynnin kehitys Asiakassopimusten luonne (suuruus ja kesto)
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 	<ul style="list-style-type: none"> Sijoittajatapahtumat ja -tapaamiset Julkaisut ja tiedotteet Tulosjulkistukset Yhtiökokous Sijoittajatietao verkkosivuilla 	<ul style="list-style-type: none"> Osakkeenomistajien lukumäärä ja omistajakunnan rakenne Osakkeen vaihto Vuosittainen osakekohtainen tulos Listaukset esg-vertailuissa, toimialaveritailut
Henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> Työtehtäviin nähden kohtuullinen ja tasa-arvoinen palkkataso kaikilla, kaikissa maissa, hyvät työsuhte- edut ja kattavat työterveyspalvelut Tasa-arvoinen työyhteisö, nollatoleranssi häirintään, työ- ja vapaa-ajan tasapaino Työntekijäoikeuksien noudattaminen Inklusiivisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvoisuus Työn merkityksellisyys ja kehittymismahdollisuudet Luotettava johto, läpinäkyvyys ja reiluus Toiminnan eettisyys ja kestävyys, ympäristönäkökulmien huomioiminen Turvallinen ja vakaa työpaikka, pysyvyys 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön osallistuminen toiminnan kehittämiseen Jatkuva kouluttaminen sekä johtamisen ja osaamisen kehittäminen Työsuojelutoiminta Avoin ja aktiivinen sisäinen viestintä 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön työtyytyväisyystutkimukset Kiinnostavuus työnantajana Johtajuarviointit Suosittelijaindeksi
Media	<ul style="list-style-type: none"> Asiantuntijoiden näkemykset ja kannanotot, johdon asiantuntijoiden aktiivinen vuorovaikutus median edustajien kanssa Luotettava, oikea ja ajantasainen tieto 	<ul style="list-style-type: none"> Julkaisut ja tiedotteet Verkkosivut ja sosiaalisen median kanavien sisällöt Mediatapaamiset 	<ul style="list-style-type: none"> Mediaseuranta
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 	<ul style="list-style-type: none"> Lakisääteinen viestintä ja raportointi 	
Yliopistot ja oppilaitokset	<ul style="list-style-type: none"> Työkokemus Tutkimusyhteistyö 	<ul style="list-style-type: none"> Harjoittelupaikat Tutkimusprojektit Opiskelijavierailut Luennot ja seminaarit 	<ul style="list-style-type: none"> Työnantajamielikuivatutkimukset
Kumppanit ja alihankkijat	<ul style="list-style-type: none"> Toimiva verkosto, joka tukee kaikkien osapuolien liiketoiminnan ja osaamisen kasvua ja kehittymistä 	<ul style="list-style-type: none"> Yhteiset asiakasprojektit Verkostot ja tapahtumat 	<ul style="list-style-type: none"> Alihankkijatytyytyväisyyskysely
Kilpailijat	<ul style="list-style-type: none"> Yhteistyö niillä alueilla, joissa on yhtenevät edut Kilpailutilanteessa reiluus ja avoimuus 	<ul style="list-style-type: none"> Monitoimittajahankkeet Samoihin kilpailutuksiin osallistuminen Alan verkostot ja tapahtumat 	

Kädenjälki asiakkaidemme kautta

Liiketoimintamme poikkeaa vastuullisuusnäkökulmasta katsoen jonkin verran monesta yritys vastuullisuusraportointia tekevästä yrityksestä. Tuotteemme ja palvelumme ovat pääosin aineettomia ja toimintamme on suurelta osin paikallista. Alihankintaketjumme ovat lyhyitä, paikallisia ja suhteellisen helposti hallittavia. Näistä syistä ekologinen jalanjälkemme on monella mittarilla suhteellisen pieni.

Näemme, että kestävä kehityksen näkökulmasta liiketoimintamme vaikutukset muodostuvat suurilta osin asiakkaillemme tehtävän työn kautta. Tuomalla lukuisilla eri toimialoilla toimiville asiakkaillemme uusia, kestävä kehitystä tukevia teknologisia innovaatioita ja ajattelumalleja sekä herättämällä aiheesta keskustelua, meillä on mahdollisuus edistää kestävä kehityksen tavoitteita merkittävä tavalla.

Palvelumme edistävät kestävä kehitystä

Uskomme, että Goforella tulee olemaan tulevaisuudessa yhä merkittävämpi rooli teknologisen kehityksen tuomien mahdollisuuksien sekä uusien kestävä kehityksen innovaatioiden juurruttamisessa eri toimialoille.

Erityisesti dataa hyödyntävät ratkaisumme tuovat kiinnostavimpia mahdollisuuksia kestävä kehityksen edistämiseksi. Muun muassa kiertotalouteen siirtyminen tai monet ilmastonmuutoksen torjuntaan tähtäävät ratkaisut edellyttävät uuden teknologian mahdollistamaa datan keräämistä, yhdistelyä, jatkopaljostamista ja varastointia sekä esittämistä eri muodoissa. Yhteiskunnallisia tavoitteita, kuten demokratian ja rauhan edistämistä, voidaan tukea parantamalla läpinäkyvyyttä ja datan saatavuutta. Toisaalta tämä kehitys myös edellyttää uusia teknologisia ratkaisuja, joilla mahdollistetaan datan käyttökohteiden rajaaminen ja datan käytön seuranta ja näin parannetaan tietosuojaa.

Keinoälyn ratkaisuilla pystytään automatisoimaan aiemmin ihmisten tekemää työtä, mikä parantaa työn tuottavuutta. Rutinotyötä karsimalla ihmisten työssä kokemus mielekkyys paranee. Samalla heidän työpanostaan pystytään paremmin suuntaamaan sellaisiin tehtäviin, joissa edelleen tarvitaan ihmistä ja inhimillisyyttä, kuten asiakaspalveluun, suunnitteluun ja innovointiin sekä hoivatyöhön. Lisäksi keinoäly mahdollistaa monimutkaisten kokonaisuuksien hahmottamista ja erilaisten skenaarioiden arviointia, mikä parantaa päätöksenteon laatua ja helpottaa muutosten vaikutusten ennakkointia. Palveluita pystytään myös täsmällisemmin kohdentamaan ihmisten tarpeiden mukaan.

Suunnittelun ja palvelumuotoilun puolella näemme kasvavaa kysyntää asiantuntijoille, jotka kykenevät jo suunnittelun alkuvaiheissa ottamaan huomioon ratkaisun vaikutukset kestävä kehityksen tavoitteiden kannalta.

Sidosryhmien kokemus vastuullisuudesta tärkeää

Goforelle on erityisen tärkeää ymmärtää, miten kestävä kehityksen tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin tartutaan digitalisaation kautta. Tavoitteenamme on lisätä jatkuvasti sellaisten projektien osuutta liikevaihdostamme, joiden kautta pystymme kehittämään asiantuntijoidemme osaamista sekä toteuttamaan missiotamme.



Erityisesti dataa hyödyntävät ratkaisumme tuovat kiinnostavimpia mahdollisuuksia kestäväen kehityksen edistämiseksi.

Kehitämme vuoden 2020 aikana kyselyä, jonka avulla selvitämme henkilöstömme kokemuksia työmme vaikutuksista yhteiskuntaan ja ympäristöön. Lisäksi toteutamme bränditutkimuksen osana kyselyn, jolla selvitetään, miten vastuullisena nykyiset ja potentiaaliset asiakkaamme kokevat Goforen.

Asiakastyytyväisyys

Toteutimme vuoden 2019 aikana Net Promoter Score -mallin mukaisen asiakastyytyväisyyskyselyn. Tuloksemme oli 50, kun järjestäjä Innolinkin ilmoittama B2B-sektorin vertailuarvo oli 32. Tulostamme voidaan pitää merkittävästi keskimääräistä korkeampana, ja saimmekin erityisen hyviä arvioita palveluhalukkuuden ja ystävällisyyden, asiantuntemuksen ja vaivattoman yhteistyön osa-alueilla.

CASE

UUSIA TEKNOLOGIOITA JA PALVELUITA ILMASTONMUUTOKSEN TORJUMISEKSI

Gofore on työskennellyt jo vuodesta 2016 alkaen tiiviissä yhteistyössä Liikennevirran kanssa. Liikennevirta tarjoaa sähköautojen lataukseen pilvipohjaista palvelua, ja sen tärkeimpiä palveluita latauspisteiden omistajille ovat latauksen hinnoittelu, erilaiset raportit, kuten käyttötilastot, sekä häiriötiedotteet. Tavallista kuluttajaa Liikennevirran palvelu puolestaan auttaa latauksen maksamisessa sekä latauspisteiden löytämisessä. Käytännössä Goforen yhteistyö Liikennevirran kanssa on keskittynyt ohjelmistokehittämiseen.

”Gofore on tarjonnut kokeneita ohjelmistokehittäjiä täydentämään osaamistamme. He ovat esimerkiksi suunnitelleet ohjelmistoarkkitehtuuriamme, kehittäneet niin mobiili- kuin web-pohjaisia sovelluksiamme sekä tarjonneet kehitysideoita. Yhteistyö on erityisen mielekästä molemmille osapuolille, sillä samalla kun kehitämme maailmanlaajuisesti täysin uudenlaista teknologiaa, torjumme ilmastonmuutosta yhdessä”, kertoo Liikennevirran teknologiajohtaja **Jussi Ahtikari**.

Teknologiajohtajana Jussi muun muassa koordinoi, mitä projekteja Liikennevirrassa aloitetaan ja millaista teknologiaa se alkaa kehittää. Liikenne on yksi merkittävimmistä päästölähteistä, ja Liikennevirrassa uskotaan vakaasti sähköautojen rooliin ilmastomuutoksen torjumisessa.

”Sähköautojen hyödyt tiedetään, mutta niiden käytön esteenä on usein latauspisteiden vähäinen määrä. Toimintamme tarkoituksena on, että olipa kyseessä esimerkiksi energiayhtiö, hotelli tai taloyhtiö, joka haluaa tarjota sähköauton latausmahdollisuuden, asiakkaanamme se voi ostaa minkä tahansa valmistajan latauslaitteen ja yhdistää sen Liikennevirran palveluun. Haluamme tehdä sähköautojen lataamisesta mahdollisimman helppoa, ja siinä Gofore on ollut suuri apu”, Jussi kertoo.



Jussi Ahtikari
Teknologiajohtaja
Liikennevirta

CASE

KEHA-KESKUKSEN TYÖMARKKINATORIHANKE GOFOREN OSAAMISNÄYTTEENÄ

Teknologian kehitys muokkaa toimintaympäristöämme lähes päivittäin tuoden samalla valtavan määrän mahdollisuuksia liiketoiminnan kehittämiseen. Gofore on toteuttanut yhdessä KEHA-keskuksen kanssa Työmarkkinatoria, työvoimapalveluiden uudistusta, joka alkoi jo Sipilän hallituksen aikana. Sen tarkoituksena on rakentaa asiakas- ja tilannelähtöinen palvelu, jossa kaikki työhön liittyvät toimijat kohtaavat. Tavoitetilan ja kokonaisarkkitehtuurin hahmottamisen jälkeen Goforen työ on laajentunut itse toteutukseen: palvelumuotoiluun, graafiseen ja käyttöliittymien suunnitteluun sekä hankkeen toimintatapojen ketteröittämiseen.

”Teknologian ja digitalisaation mahdollisuuksia on nostettu esiin hankkeen alusta asti. Matkan varrella uusia teknologioita ja kehityksen tuomia vaatimuksia on otettu mukaan meidän ehdotuksestamme. Projektissa on ollut antoisinta sen kansallinen merkityksellisyys”, kertoo Goforen tekninen projektipäällikkö **Jaana Majakangas**.

Palvelu on erittäin näkyvä, sillä se on tarkoitettu kaikille suomalaisille. Hankkeen aikana on pohdittu erityisesti myDataan ja viranomaisdataan liittyviä kysymyksiä ja sitä, missä näiden raja menee. Ero on tehtävä näkyväksi erityisesti palvelun käyttäjille.

”Varsinaisia eettisiä kysymyksiä datan käyttöön liittyen ei ole toistaiseksi tullut eteen. Goforen tehtävänä on nostaa esiin syitä, miksi dataa kerätään, kun taas kerättävään dataan liittyvät kysymykset ovat olleet asiakkaan vastuulla”, Jaana kertoo.



Jaana Majakangas
Tekninen projektipäällikkö
Gofore

Vastuullisuus työnantajana

Työntekijämme ovat tärkein voimavaramme, ja haluamme olla heille paras mahdollinen työnantaja ja työyhteisö. Menestyksemme kannalta on erittäin tärkeää, että pystymme houkuttelemaan ja pitämään osaavimmat ja kehityskykyisimmät työntekijät alalla, jolla on jatkuvasti kova kilpailu työntekijöistä.

Näemme, että tärkeitä työkaluttuoria parantavia tekijöitä ovat itseohjautuvuus, matala hierarkia ja läpinäkyvyys. Uskomme, että jokainen on oman työnsä paras asiantuntija ja parhaaseen lopputulokseen päästään, kun ihmisille tarjotaan mahdollisimman suuri vapaus tehdä itsenäisesti omaan työskentelyyn liittyvät päätökset. Olemmekin panostaneet voimakkaasti yrityksen sisäiseen tiedonhallintaan ja työntekijöiden käytössä olevien digitaalisten järjestelmien kehittämiseen.

Pyrimme kannustamaan työntekijöitämme yhtiön omistajiksi. Tämä parantaa motivaatiota ja työhön sitoutumista. Vuonna 2019 56,53 prosenttia työntekijöistämme omisti yhtiön osakkeita.

Työntekijöiden viihtyvyys ja Goforen houkuttelevuus työnantajana

Olemme vuosien varrella mitanneet työntekijöidemme viihtyvyyttä monin erilaisin kyselyin ja saaneet poikkeuksetta erinomaisia tuloksia. Olimme esimerkiksi Suomen paras ja Euroopan toiseksi paras työpaikka Great Place to Work® -tutkimuksessa vuonna 2017. Vuonna 2019 tutkimme henkilöstötyytyväisyyttä kahdella kyselytutkimuksella, Siqni-tutkimuksella ja Net Promoter Score -mittauksella.

2019 Goforen Siqni-tutkimuksessa koko henkilöstön yleinen työtyytyväisyys oli erinomainen 80 (asteikolla 1-100). 75 prosenttia vastaajista koki Goforen olevan paras työpaikka omalla työuralla. Siqni-tutkimuksen eNPS oli 46 (asteikko -100-100, jolloin 20 määritellään hyväksi tulokseksi).

Tutkimukseen vastasi 70 prosenttia henkilöstöstä (348 vastaajaa).

Employee Net Promoter Score mittaa, kuinka hyvänä työpaikkana työntekijämme kokevat Goforen sekä miten houkutte-

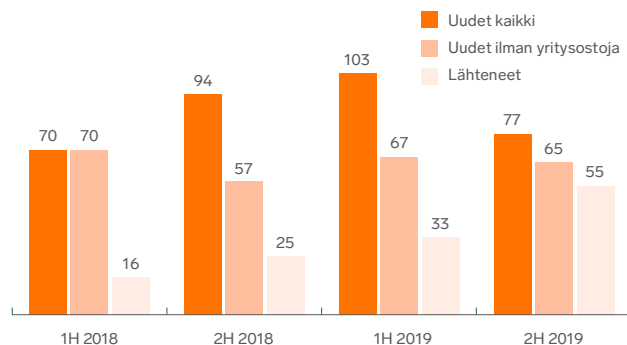
levana työnantajana näyttäydymme. Syksyllä 2019 koko yhtiön tulos oli 42, jota pidetään yleisesti ottaen hyvänä tuloksena.

Gofore on seurannut työtyytyväisyyden kehitystä säännöllisesti, mutta kulloisenkin tilanteen mukaisin kyselymenetelmin. Vuonna 2020 tavoitteenamme on valita organisaatiollemme sopiva työtyytyväisyyskyselypohja, jota vuosittain toistamalla saisimme vertailukelpoista dataa eri vuosilta ja pystyisimme kehittämään työhyvinvoinnin mittaamisen mallia.

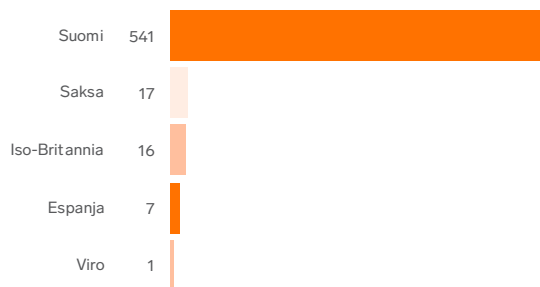
Kyvykkyydellä ja oman osaamisen kehittämällä mukana teknologian kehityksessä

Strategiamme edellyttää uudistumiskykyä ja edelläkävijyyttä. Meidän on kyettävä ensimmäisten joukossa omaksumaan uutta osaamista, kun siitä ei ole vielä valmiita koulutuksia tai kirjallisuutta saatavilla. Tästä syystä kannustamme henkilöstöämme omatoimiseen itseopiskeluun sekä pienissä ryhmissä opiskelemiseen. Kannustamme myös työntekijöitämme pitämään matalla kynnyksellä sisäisiä koulutuksia eri aiheista. Vuonna 2019

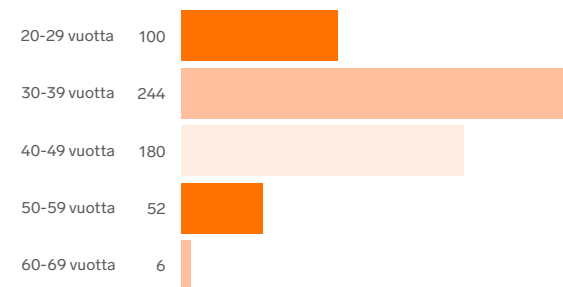
Työntekijöiden vaihtuvuus 2018-2019



Henkilöstön jakautuminen maittain 2019



Henkilöstön jakautuminen ikäryhmittäin 2019



oman osaamisen kehittämiseen käytettiin keskimäärin 80,9 työtuntia/henkilö.

Lisäksi olemme kehittäneet Goforen oman kyvykkyysmallin, jossa osaamisemme on jaettu tällä hetkellä 15 kyvykkyYTEEN. Kyseiset kyvykkyudet ja niiden kehittäminen on tunnistettu liiketoimintamme kannalta olennaisimmiksi. Uusia kyvykkyyskäsitteitä voi syntyä ja vanhoja poistua sitä mukaa, kun markkina ja toimintaympäristö muuttuvat. Kyvykkyysmallimme tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistarpeiden tunnistamista ja tärkeiden kyvykkyyskäsitteiden kehittämistä henkilöstötasolla. Kullekin kyvykkyydelle on nimetty omistaja, jonka vastuulla on kyvykkyYTEEN liittyvän osaamisen ja liiketoiminnan kehittäminen.

Gofore on tasa-arvoinen, monimuotoinen ja syrjimätön työyhteisö

Goforella työyhteisön monimuotoisuus on sen tehokkuutta ja innovatiivisuutta ruokkiva voima. Tarjoamme yhtäläiset mahdollisuudet kaikille työntekijöillemme. Koko yhteiskunnan digitalisaatiota kehittävänä yrityksenä näemme kyvyn huomioida erilaiset näkökulmat työssämme osaksi yritysvastuutamme. Emme hyväksy minkäänlaista kiusaamista, syrjintää tai häirintää.

Palkkatasa-arvo on Goforella oleellinen osa tasa-arvoista työyhteisöä. Julkaisemme sisäisesti säännöllisesti työntekijöidemme keskimääräisen palkan eri työtehtävissä, naisten ja miesten välisen palkkaeron sekä keskimääräisen palkan Suomen eri kaupungeissa. Lisäksi kannustamme työntekijöitämme julkaisemaan oman palkkansa sisäisellä sivustollamme, mikä mahdollistaa palkkojen avoimen vertailun.

Naisten ja miesten palkkatasa-arvo on meillä tyypillisesti ollut varsin hyvällä tasolla. Laskutettavaa asiakastyötä tekevien naisten ja miesten keskipalkat ovat lähes samat, naisten palkka on 100,5% miesten palkasta. Kaikkien naisten keskipalkka on kuitenkin 94,5% miesten palkasta, sillä miehet ja naiset sijoittuvat erilaisiin hallinnon tehtäviin.

Vuonna 2019 henkilöstöstämme 27 prosenttia oli naisia. Ala on miesvaltainen, mutta Gofore on pyrkinyt tukemaan naisten kiinnostusta alalle monin eri keinoin esimerkiksi vaikuttamalla

asian puolesta työskentelevien verkostojen kautta. Johtoryhmämme sukupuolijakauma on tasaisempi: naisten osuus on 38 prosenttia. Hallituksessa naisten osuus on 20 prosenttia.

CASE

TYÖYHTEISÖN MONIMUOTOISUUS TÄRKEÄÄ GOFORELLE

Goforen rekryvastaava **Anni Roinila** uskoo, että monimuotoinen työyhteisö vie yrityksen kohti parempia tuloksia. Yhtiö haluaakin edistää monimuotoisuutta muun muassa vähentämällä aktiivisesti teknologia-alan epätasaista sukupuolijakaumaa. Se on osa Women in Tech -organisaatiota, jonka tehtävänä on tuoda teknologia-alaa lähemmäs naisia. Kuluneen vuoden aikana Gofore on jäsenyrityksenä järjestänyt useita Women in Tech -tapahtumia omilla tiloissaan ja esitellyt niissä teknologia-alan eri mahdollisuuksia.

”Haluamme omalta osaltamme madaltaa tyttöjen ja naisten kynnystä nähdä teknologia-ala kiinnostavana ja itselle mahdollisena. Olemme avanneet alan eri osa-alueita ja niiden tarjoamaa tehtävien kirjoa esimerkiksi workshoppaamalla yhdessä osallistujien kanssa palvelumuotoilun ja työskentelyä helpottavien bottien ympärillä”, Anni kertoo.

Omien tapahtumiensa lisäksi Gofore osallistuu joka toisena vuonna järjestettävään Women in Tech -foorumiin, joka on organisaation päätapahtuma.



Anni Roinila
Rekrytoinnista vastaava
Gofore

”Foorumissa on aina kannustava ja inspiroiva tunnelma, ja yhteisön voiman suorastaan tuntee! Emme jaa pelkästään tietoa, vaan kannustamme osallistujia myös unelmoimaan ja uskomaan itseensä.”

Gofore tarjoaa osaamistaan myös Mimmit koodaa -verkostolle, jonka tehtävänä on edistää naisten hakeutumista ohjelmistokehitystehtäviin. Verkosto tarjoaa muun muassa matalan kynnyksen koodauskoulutuksia yhdessä jäsenyritystensä kanssa.

”Asiantuntijamme jakavat osaamistaan mielellään. Olemme järjestäneet esimerkiksi Git-koulutuksen tiloissamme ja auttaneet osallistujia cv:n, LinkedIn-profiilin ja hakemuskirjeiden teossa. Osallistujien kanssa käyty keskustelut ovat puolestaan olleet meille antoisia”, Anni muistelee.

Molempien verkostojen tapahtumissa Annilta kysyttiin paljon Goforen tarjoamista uramahdollisuuksista, keinoista uudelleenkouluttautua teknologia-alalle sekä esteistä, joita naiset saattavat teknologia-alalle hakeutuessaan kohdata. Annin mielestä teknologia-alan mahdollisuuksista tulisikin kertoa aikuisten opiskelijoiden lisäksi myös yhä nuoremmille ikäluokille.

”Alasta kiinnostuneita tulee innostaa esimerkkejä ja roolimalleja tarjoten. Pyrimme sparraamaan ja auttamaan niin monessa kuin mahdollista.”

Anni ei tarkoita monimuotoisuudella kuitenkaan vain tasaisempaa sukupuolijakaumaa.

”Haluamme edistää myös muiden vähemmistöjen tasa-arvoista kohtelua teknologia-alalla ja teemmekin aktiivista yhteistyötä monimuotoisuutta edistävien verkostojen kanssa. Goforen sisällä voimme seurata ja mitata omaa monimuotoisuutta edistävää tekemistämme, mutta myös rekrytointikäytäntöjemme säännöllinen uudelleendarviointi on yksi uusi keino edistää monimuotoisuutta.”

Työmme tulosten eettisyys ja ympäristöystävällisyys

Pyrimme kaikessa työssämme minimoimaan toimintamme aiheuttamat negatiiviset vaikutukset. Tämä pätee sekä asiakastyöhön että sisäiseen toimintaamme.

Negatiivisten vaikutusten havaitseminen projektityössä

Goforelle on tärkeää, että tunnistamme kestäväan kehitykseen liittyvät riskit ja negatiiviset vaikutukset projektimme elinkaareissa. Code of Conductissa määrittelimme, kuinka yksittäisen työntekijän tulee toimia tilanteessa, jossa hän havaitsee työmme aiheuttavan välillisiä negatiivisia ympäristö- tai yhteiskunnallisia vaikutuksia. Asiakasprojekteissa pyrimme nostamaan asian asiakkaamme tietoisuuteen ja etsimään ratkaisuja. Äärimmäisessä tapauksessa johtoryhmä voi kuitenkin päättää, että projektista tai asiakkuudesta vetäydytään. Työntekijöillämme on aina oikeus kieltäytyä projektista eettisten periaatteittensa tai vakaumuksensa takia.

Tiedon hallintaan ja tietosuojaan liittyvät kysymykset ovat keskeisiä sekä Goforelle että yhteiskunnalle. Katsomme velvollisuudeksemme osallistua aiheesta käytävään keskusteluun ja pyrkiä osaltamme löytämään vastauksia tiedon hyödyntämiseen liittyviin eettisiin haasteisiin.

Matkustaminen, toimistojen energiankäyttö sekä hankinnat

Olemme tunnistaneet kolme ympäristökuormituksemme kannalta merkittävää osa-aluetta: matkustaminen, toimistojemme energian ja veden käyttö sekä hankinnat. Pyrimme aktiivisesti vähentämään aiheuttamaamme ympäristökuormaa, ja koko henkilöstömme on sitoutunut pienentämään Goforen ympäristöjalanjälkeä.

Kannustamme työntekijöitämme kevyen ja julkisen liikenteen käyttöön. Tarjoamme työsuhte-etuna kullakin toimistopaikkakunnalla julkisen liikenteen matkakortin tai vaihtoehtoisesti omaehtoisen liikkumisen tukea palkanlisänä niille työntekijöille, jotka kulkevat työmatkat polkupyörällä tai jalkaisin. Pyrimme välttä-

Koko henkilöstömme on sitoutunut pienentämään Goforen ympäristöjalanjälkeä.

mään erityisesti lentomatkustamista etätyöskentelyllä ja -palavereilla aina, kun se on työtehtävien puolesta mahdollista. Suosimme ensisijaisesti junaa ja käytämme muutenkin julkista liikennettä aina kun se on mahdollista.

Keskustelemme säännöllisesti kiinteistöjen edustajien kanssa keinoista, joilla toimistojemme energiatehokkuutta voitaisiin kehittää. Toimistoillamme pyritään siihen, että ilmastointi ja valaistus kytkeytyvät automaattisesti pois, kun niitä ei tarvita. Kaikilla toimistoillamme lajitellaan ja kierrätetään jätteet.

Merkittävät hankintamme jakautuvat toimistotarvikkeisiin ja -huonekaluihin, elintarvikkeisiin, elektronisiin laitteisiin sekä erilaisiin asiakaslahjoihin ja markkinointituotteisiin. Näiden kaikkien osalta on laadittu hankintaohjeistus, jonka avulla pyrimme mahdollisimman pieneen ympäristövaikutukseen. Arvioimme aina tarkkaan hankintojemme tarpeellisuuden ja ostimme vain luotettavilta kumppaneilta, jotka huolehtivat hankintaketjunsä vastuullisuudesta. Leasing-menettelyn kautta hankkimamme elektroniset laitteet palautetaan ja kierrätetään sovitun käytöajan jälkeen. Suosimme sertifioituja, kestäviä ja laadukkaita

tuotteita, jotka on valmistettu ympäristöystävällisistä materiaaleista. Elintarvikehankintojen osalta suosimme kestävästi tuotettua ruokaa.

Ohjelmistoinfrastruktuurin ympäristöystävällisyys

ICT-järjestelmien ekologisesta jalanjäljestä on esitetty monenlaisia arvioita, ja tarkkoihin lukuihin esimerkiksi yksittäisen järjestelmän ilmastovaikutuksesta on lähes mahdotonta päästä. Tämä on alue, jossa koko toimialallamme on kehitettävää. Meidän on kyettävä arvioimaan ohjelmistoprojektien ympäristövaikutuksia paremmin ja huomioimaan nämä vaikutukset järjestelmien arkkitehtuurisuunnittelussa.

Gofore käyttää ensisijaisesti kansainvälisten pilvipalveluiden tarjoamaa infrastruktuuria, mikäli se soveltuu projektin vaatimuksiin. Pääsääntöisesti pilvipalvelualustat ovat perinteisiä on premises -konesaleja energiatehokkaampia ja siten ympäristöystävällisempiä. Pilvipalvelualustojen ympäristöystävällisyydessä on kuitenkin eroja, samoin kuin toimittajien vastuullisuudessa. Koemme, että pilvipalveluiden asiantuntijaorganisaationa Goforen vastuulla on kyetä vertailemaan alustoja sekä tarjoamaan asiakkaillemme puolueetonta informaatiota sopivan alustan valitsemiseksi.

Green Office

Vuoden 2020 tavoitteenamme on sertifioitua kaikkien Suomen toimistojemme osalta WWF Green Office -ympäristösertifikaatilla. Prosessi on aloitettu kesällä 2019.

Lisäksi vuoden 2020 alussa käynnistämme hiilijalanjälkemme laskennan WWF:n Ilmastolaskurin avulla. Kun saamme tietoomme kasvihuonekaasupäästöjemme kokonaismäärän, asetamme tavoitteet päästöjemme vaiheittaiselle vähentämiselle kohti hiilineutraaliutta.

CASE

RAKENNAMME ÄLYKKÄÄMPIÄ KAUPUNKEJA YHDESSÄ PERHEIDEN KANSSA

Helsingin kaupungin päiväkodeilla ei ole tähän asti ollut digitaalista järjestelmää, jonka avulla varhaiskasvatuksen ammattilaiset ja vanhemmat voisivat olla yhteydessä toisiinsa. Nyt sellaista kehitetään, ja samalla ravistellaan koko koulupolun digitaalisia järjestelmiä. Gofore toimii kaupunkien kokonaisvaltaisena kumppanina varhaiskasvatuksen digitaalisen järjestelmän ja koulupolun kehittämisessä.

”Projektin on jatkuvaa oppimista ja kehittämistä, jonka keskiössä on käyttäjä. Nyt on erinomainen hetki miettiä, mitä digitaaliselta vuorovaikutusjärjestelmästä halutaan nyt ja tulevaisuudessa. Pelkkä yksittäinen tuote ei todennäköisesti palvele enää 10 vuoden päästä. Pyrimme tunnistamaan eri sidosryhmien kanssa nykyisen toiminnan ongelmat, emme pelkästään yksittäisen järjestelmän tai tuotteen puutteita”, kertoo Goforen Kaupunki -toimialasta vastaava **Simo Turunen**.

Tulevaisuudessa projektin tavoitteena on kuljettaa tietoa katkeamattomasti koko koulutuspolun läpi sekä kehittää digitaalisen oppimisen ratkaisuja. Sama teema on laajenemassa muihinkin kaupunkeihin, mikä on merkittävä askel kohti älykkäämpiä kaupunkeja.

”Näen projektissa paljon suuremman mission. Teemme kaupunkien kanssa paljon yhteistyötä, ja varhaiskasvatuksen ja oppimisen ratkaisut ovat vain yksi tapa helpottaa arkea ja reagoida ennakoivasti kaupunkilaisten palvelutarpeisiin. Olemme tiiviisti mukana SmartCity-kehitystyössä pohtimassa, millaisia mahdollisuuksia data tarjoaa esimerkiksi työn optimoinnille, resursoinnille tai kiertotalousajattelulle”, Simo tiivistää.

Voit lukea lisää varhaiskasvatuksen kehittämisestä sekä älykkäistä kaupungeista Simon **blogikirjoituksesta** Goforen verkkosivuilla.



Simo Turunen
Kaupunki -toimialasta vastaava
Gofore

CASE

ILMASTONMUUTOS ON TÄRKEÄ TEEMA MYÖS GOFORELLE

Gofore haluaa osallistua aktiivisesti ilmastokysymysten ratkaisuun. Kestävän kehityksen johtaja Kristiina Härkösen mukaan teknologiset ratkaisut ilmastomuutoksen pysäyttämiseksi ovat jo olemassa, ja nyt tarvitaan poliittista tahtoa. Ilmastomuutokseen varautuminen vaatii kaikkien maailman maiden yhteistyötä ja nopeita toimia. Tästä johtuen Gofore osallistui erityisen mielellään sekä Helsinki Climateen että Ilmastoveiviin kuluneena vuonna.

”Tuimme nuorten kansalaisliikettä toteuttamalla Helsinki Climatelle verkkosivut pro bono -työnä kesän 2019 aikana. Halusimme Helsinki Climateen osallistumalla lisätä omalta osaltamme tietoisuutta sille, että ilmaston suojelemiseksi tarvittavat toimenpiteet on käynnistettävä nopeasti ja niiden tulee olla merkittäviä. Helsinki Climate tarjosi meille paljon uusia ajatuksia siitä, kuinka Gofore voisi teknologiaosaamisellaan tukea ilmastomuutoksen vastaista työtä”, Kristiina kertoo.

Ilmastoveivi 2019 oli kansalaiskampanja, jonka tarkoituksena oli kannustaa Suomea EU-puheenjohtajakaudellaan käynnistämään toimenpiteitä ilmaston lämpenemisen hillitsemiseksi. Osa Goforen henkilöstöstä oli jo Ilmastoveivissä mukana, ja lopulta Goforeakin pyydettiin osallistumaan.

”Rahallisen tuen lisäksi tarjosimme kampanjalle kokoustilamme ja -tarjoilujamme ja jaoimme Ilmastoveivin viestiä Goforen kanavissa. Pidimme lyhyen puheenvuoron kampanjan päättävässä tapahtumassa, jossa vetoamus luovutettiin ministeri **Tytti Tuppuraiselle**. On ollut hienoa seurata, miten paljon tavallisten ihmisten aktivismi on onnistunut lisäämään keskustelua ja näkyvyyttä näille tärkeille asioille ja olen iloinen, että pystyimme kantamaan myös oman kortemme kekon”, Kristiina kertoo.



Kristiina Härkönen
Kestävän kehityksen johtaja
Gofore



Hyvä yrityskansalaisuus

Gofore tuottaa taloudellista hyötyä työntekijöilleen, asiakkailleen, omistajilleen, kumppaneilleen ja yhteiskunnalle. Kestävä kasvu ja korkea kannattavuus muodostavat Goforelle perustan, jonka varassa digitalisoimme yhteiskuntaa ja toimimme positiivisesti vaikuttavalla tavalla. Haluamme toimia esimerkkinä yrityksestä, jonka toiminnassa menestyvä liiketoiminta yhdistyy kokonaisvaltaiseen vastuullisuuteen.

Noudatamme liiketoiminnassamme Suomen lainsäädäntöä ja Goforen yhtiöjärjestystä sekä Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjetta. Tilintarkastusyhtiö tarkastaa vuosittain konsernimme ja sen tytäryhtiöiden kirjanpidon ja rahaliikenteen. Emme hyväksy sellaista verosuunnittelua, joka pyrkii veronkiertoon. Haluamme olla esimerkillinen verojenmaksaja ja toimia roolimallina muille yrityksille.

Gofore ei hyväksy lahjontaa missään muodossa millään markkina-alueellaan. Emme myöskään tue poliitikkoja tai poliittisia puolueita. Käynnistämme vuonna 2020 laajamittaisen arvioinnin korrupioon liittyvistä riskeistä toiminnoissamme. Tavoitteenamme on, että riskiarviointi on tehty ja sen kautta löytyneet

mahdolliset tarvittavat toimenpiteet käynnistetty vuoden 2020 loppuun mennessä.

Pyrimme kestäväan kasvuun ja teemme yritysostoja harkitusti. Hankittavan yrityksen työntekijöiden sopeutuminen yrityskulttuuriimme on tärkeää, joten pyrimme aina varmistamaan hyvän yhteistyön ottamalla uudet työntekijät tiiviisti mukaan mahdollisen integraation suunnitteluun. Yhtenä vaihtoehtona näemme myös sen, että hankittu yritys jatkaa toimintaansa itsenäisenä tytäryhtiönä ilman suuria muutoksia toimintaansa, kuten olemme toimineet vuonna 2019 hankitun Silver Planetin osalta.

Verot ja veronalaiset maksut

1000 eur	2019	2018
Yhteisöverot	1 603	1 355
Väliilliset verot	11 316	7 774
Ennakonpidätys palkoista	7 946	5 697
Sosiaaliturvamaksut	458	381
Yhteensä	21 323	15 206

Alihankinta

Alihankinta- ja kumppaniverkostomme on meille merkittävä sidosryhmä. Vuonna 2019 liikevaihdostamme 16 prosenttia muodostui alihankinnan kautta. Alihankintaa teetettiin Suomen lisäksi Isossa-Britanniassa ja Saksassa sekä vähäisissä määrin Sloveniassa ja Puolassa. Verkostomme kehittämisen tueksi to-

teutamme vuoden 2020 aikana alihankkijatytyväisyyskyselyn, jonka avulla pystymme määrittelemään tarvittavat kehittämis-toimenpiteet.

Lisäksi tavoitteenamme on laatia alihankinnan Code of Conduct vuonna 2020 ja liittää se jatkossa kaikkiin alihankintasopi-muksiimme, jotta pystymme sopimuksellisesti varmistamaan koko alihankintaketjumme eettisen toiminnan.

Lahjoitukset ja hyväntekeväisyys

Kannattava taloudellinen toiminta antaa meille mahdollisuuden tukea tärkeinä pitämiämme asioita myös hyväntekeväisyyden kautta. Vuonna 2019 olemme tukeneet lahjoituksin

- Itämeren suojelua ja ilmastonmuutoksen vastaista toimintaa Baltic Sea Action Groupin kautta,
- humanitaarista apua Angolassa Suomen Lähetysseuran kautta,
- Tampereen Lastenklinikan toimintaa sekä
- syöpään sairastuneita lapsia ja heidän läheisiään Sylva Ry:n kautta.

Olemassaolomme
tarkoitus on
säteillä hyvää
ympäristöämme.

GOFORE

Kaikella
tekemiselläme
on positiivinen
vaikutus.

TAMPERE Pääkonttori
Kalevantie 2
33100 Tampere
sustainability@gofore.com

HELSINKI (Kampintorni)
Urho Kekkosen katu 7 B
00100 Helsinki

HELSINKI (Simontorni)
Urho Kekkosen katu 3 B
00100 Helsinki

JYVÄSKYLÄ
Kauppakatu 31 C
40100 Jyväskylä

TURKU
Kauppiaskatu 9a A,
8 krs.
20100 Turku

MÜNCHEN
Gofore Germany GmbH
Theresienhöhe 28
80339 München
Saksa

BRAUNSCHWEIG
Papenstieg 4–7
38100 Braunschweig
Saksa

TALLINNA
Maakri 19/21
10145 Tallinna
Viro

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