



**GOFORE**

---

Vastuullisuusraportti  
2020

## Sisällys

<b>Gofore – digitaalisen muutoksen asiantuntijayritys</b> . . . . .	<b>3</b>
<b>Johdatus vastuullisuuteen</b> . . . . .	<b>4</b>
Vastuullisuus on toimintamme perusta . . . . .	4
Toimitusjohtajan katsaus . . . . .	5
<b>Vastuullisuusriskit</b> . . . . .	<b>6</b>
Vastuullisuusvaikutukset ja -riskit . . . . .	6
<b>Vastuullisuus Goforessa</b> . . . . .	<b>7</b>
Goforessa vastuullisuus perustuu arvoihimme . . . . .	7
Goforen vastuullisuustyön tavoitteet, painopisteet ja sidosryhmät . . . . .	8
<b>Vastuullisuusteemat</b> . . . . .	<b>9</b>
Kädenjälki asiakkaidemme kautta . . . . .	9
Vastuullisuus työnantajana . . . . .	10
Työmme tulosten eettisyys ja ympäristöarvot . . . . .	12
Hyvä yrityskansalaisuus . . . . .	13

Vuoden 2020 raportointikokonaisuutemme koostuu seuraavista julkaisuista:

### Vuosikertomus 2020



### Vastuullisuusraportti 2020



Raportit on julkaistu suomeksi ja englanniksi.  
Ne löytyvät PDF-muodossa osoitteessa: [www.gofore.com](http://www.gofore.com)

## Gofore – digitaalisen muutoksen asiantuntijayritys

Gofore Oyj on kansainvälistä kasvua tavoitteleva digitalisaation asiantuntija. Meitä on Suomessa, Saksassa, Espanjassa ja Virossa yhteensä yli 700 alan johtavaa asiantuntijaa, jotka ovat yrityksemme sydän, aivot ja kädet. Kaikella tekemisellämme on positiivinen vaikutus – oli kyse sitten johdon konsultoinnista, muotoilusta tai koodauksesta. Meillä tehdään töitä ihmisistä, yhteisöistä ja organisaatioista välittäen. Toimintamme ohjaavat vahvat arvomme: olemme jokaiselle hyvä työpaikka, ja elämme asiakkaidemme onnistumisista. Liikevaihtomme vuonna 2020 oli 78 milj. euroa. Gofore Oyj:n osake noteerataan Nasdaq First North Growth Finland -markkinapaikalla.

Gofore pyrkii erottumaan kilpailijoistaan palvelemalla asiakkaitaan laaja-alaisesti ketterän digitaalisen muutoksen kumppanina. Palvelumme:

- Neuvonantopalvelut digitaalisessa muutoksessa
- Digitaalisten palveluiden toteutus: ketterä ohjelmistokehitys, palvelumuotoilu, pilviteknologia, data ja analytiikka
- Digitaalinen laadunvarmistus ja testiautomaatio

Goforelaiset ovat tienraivaajia maailmaan, joka on samaan aikaan digitaalinen ja eettinen. Maailmaan, jossa yritykset tuottavat voittoa, mutta niiden olemassaololla on myös suurempi tarkoitus. Gofore on olemassa palvellakseen kaikkia sidosryhmiään – asiakkaita, työntekijöitä, omistajia, yhteiskuntia, sekä koko planeettaa.

Autamme ja haastamme asiakkaitamme löytämään uusia ajattelu- ja toimintamalleja, jotka muuttavat maailmaa paremmaksi. Haluamme toimia esimerkkinä yrityksestä, jonka toiminnassa yhdistyvät menestyvä liiketoiminta ja kokonaisvaltainen vastuullisuus.

Ihmiset ovat liiketoimintamme ytimessä. Tarjoamme poikkeuksellista lisäarvoa asiakkaillemme jaettujen onnistumisten myötä ja samalla syvennämme asiakassuhteita. Haluamme myös olla paras työpaikka työntekijöillemme nyt ja tulevaisuudessa.



# Johdatus vastuullisuuteen

## Vastuullisuus on toimintamme perusta

Goforen vahva sitoutuminen vastuullisuuteen ja kestävään kehitykseen näkyy sekä yrityksen arvoissa että sen konkreettisesti toiminnassa. Autamme asiakkaitamme pärjäämään digitalisoituneessa ja jatkuvasti muuttuvassa maailmassa tuottamalla niiden toimintaa tehokkaasti tukevia ratkaisuja. Telemme työ auttaa asiakkaitamme tehostamaan omaa toimintaansa ja saavuttamaan omat vastuullisuustavoitteensa.

Tämän hetken ehkä merkittävin globaali haaste on ilmastomuutos. Uskomme, että digitalisaation mukanaan tuomilla ratkaisuilla on iso rooli sen ratkaisemisessa. Esimerkiksi [World Economic Forum on arvioinut](#), että käyttämällä jo olemassa olevia digitaalisia teknologioita olisi mahdollista saada aikaan jopa 15 %:n vähennys globaaleihin hiilipäästöihin. Me goforelaiset haluamme tehdä merkityksellistä työtä, ja siksi haluamme tuoda asiantuntemuksemme ja osaamisemme avuksi myös ilmastopäästöjen vähentämiseen.

Asiantuntijatyötä tekevien työntekijöidemme suurimmat työhyvinvointiriskit liittyvät henkiseen jaksamiseen. Kun vuonna 2020 koronapandemia mullisti goforelaistenkin työskentelytapoja, onnistuimme kehittämään uudenlaisia keinoja ylläpitää yhteisöllisen yrityskulttuurimme positiivisia erityispiirteitä ja työntekijöidemme henkistä hyvinvointia etätötilanteessa.

Vahva sitoutumisemme työntekijöiden hyvinvointiin näkyy monissa yrityksen toimissa. Tuemme työntekijöidemme jaksamista panostamalla työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Tähän kuuluu esimerkiksi lasten tai omien vanhempien huolenpitoon tarvittavat työaikajoustot. Uutena työsuhte-etuna lanseerasimme vuonna 2020 kahden päivän mittaisen palkallisen hoitovapaan tukemaan niitä työntekijöitä, joiden elämää kuormittaa omista ikääntyvistä vanhemmista huolehtiminen.

Miesten ja naisten syrjimättömyyttä palkkauksessa tuemme muun muassa kannustamalla työntekijöitä palkka-avoimuuteen.

Toimialamme, tuotteemme ja toimintamme edellyttävät erityisen huomion kiinnittämistä henkilötietojen käsittelyyn ja panostamista tietosuojaan ja tietoturvaan. Vuonna 2020 aloitimme työskentelyn oman ISO 27001 -tietosuojasertifiointimme kanssa. Myös tekoälyn etiikkaan liittyvät kysymykset ovat olleet vuoden 2020 aikana pinnalla, ja olemme kouluttaneet näistä teemoista sekä omaa henkilöstöämme että asiakkaita.

Vastuullisuustyössämme olemme ottaneet merkittäviä askelia oman hiilijalanjälkemme laskemiseksi ja pienentämiseksi. Suomen-toimistomme saivat WWF Green Office -sertifikaatit, ja käynnistimme työn kestävästä kehityksestä tukevan menetelmän kehittämiseksi.

Taloudellista vastuuta kannamme muun muassa huolehtimalla yhtiön kannattavuudesta ja sääntillisellä veronmaksulla. Vaatimus korruption ja lahjonnan kieltämisestä koskee henkilöstön lisäksi kaikkia yhteistyökumppaneitamme.

Vuonna 2020 loimme perustaa työlle, jossa panostamme vahvasti ympäristöön ja sosiaalisiin kysymyksiin liittyvän osaamisen ja kestävä digitalisaation menetelmien kehittämiseen. Vahvistimme vuosille 2021–2025 kestävä kehityksen strategian, jossa korostamme erityisesti kestävä kehityksen ratkaisujen kehittämistä liiketoimintamahdollisuutena. Goforen päämääränä on vaikuttaa asiakasprojektien kautta siihen, että YK:n kestävä kehityksen tavoitteet (SDG) saavutetaan.

Osittain vastuullisuustyö on jokapäiväistä työskentelyä muuttuvassa liiketoimintaympäristössä yritystoiminnan mahdollisten negatiivisten vaikutusten estämiseksi. Toinen puoli tätä työtä on positiivisten kestävyysvaikutusten tunnistaminen ja kehittäminen. Omalla vastuullisella toiminnallamme sekä vastuullisilla digitaalisilla palveluillamme voimme osaltamme muuttaa maailmaa paremmaksi.

### KRISTIINA HÄRKÖNEN

kestävän kehityksen johtaja



## Toimitusjohtajan katsaus

Vuosi 2020 jää mieleen hyvin poikkeuksellisenä vuotena. Koronapandemia ajoi etätoihin sekä goforelaiset että lähes kaikki asiakkaamme. Tilanne haastoi vahvaan yhteisöllisyyteen, läpinäkyvyyteen ja avoimeen viestintään perustuvan yrityskulttuurimme. Jouduimme miettimään aivan uusia tapoja ylläpitää kulttuurimme positiivisia erityispiirteitä ja tukea työntekijöitämme, jotta he kestävät eristäytymisen aiheuttaman henkisen kuormituksen.

Missiomme on muuttaa maailmaa entistä paremmaksi. Goforen yritysjohto on sitoutunut varmistamaan, että Gofore toimii kestävästi ja vastuullisesti. Vuonna 2020 otimme merkittäviä askelia vastuullisuustyössämme, ja panostukset siihen olivat suurempia kuin koskaan aiemmin yrityksemme historiassa.

Brändiuudistuksessamme linjasimme halumme olla eettisen digitalisaation edelläkävijä. Panostamme vastuullisuuteen, koska uskomme sen sekä vahvistavan yrityskulttuuriamme että tuovan liiketoimintamahdollisuuksia. Haluamme vaikuttaa globaalien kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumiseen myös asiakasprojektiemme kautta.

seen myös asiakasprojektiemme kautta.

Korkealaatuiset palvelumme eivät olisi mahdollisia ilman osaavia työntekijöitämme ja alihankkijoitamme. Olemme kiinnittäneet erityistä huomiota ihmisiä huomioivan yrityskulttuurin rakentamiseen. Meille on tärkeää, että ihmiset voivat työssään hyvin ja tuntevat tekevänsä merkityksellistä työtä. Panostamme yhteisöllisyyden vahvistamiseen ja arvostamme ihmisten erilaisuutta. Erilaisuus on työssämme myös voimavara: kun rakennamme tulevaisuuden digitaalista yhteiskuntaa, on tärkeää, että työssä on mukana monenlaisia ihmisiä.

Vuonna 2020 myös tietosuojan, eettiseen tietojen käyttöön ja tekoälyn etiikkaan liittyvät haasteet olivat vahvasti pinnalla. Nämä asiat ovat liiketoimintamme vastuullisuuden kannalta ydinkysymyksiä, joten panostimme vahvasti tämän alueen kehittämiseen vuoden 2020 aikana.

Haastavasta vuodesta huolimatta katsoemme pysyy tiukasti asettamissamme tavoitteissa ja visioissamme. Katsomme luottavaisin mielin tulevaisuuteen.

Seuraamme aktiivisesti kansainvälisiä kehityskulkuja. Haluamme osaltamme olla vaikuttamassa ilmastonmuutoksen ja luonnon monimuotoisuuden heikkenemisen kaltaisten ympäristöongelmien ratkaisemiseen. Digitaalisilla sovelluksillamme voimme olla mukana ratkaisemassa monia globaaleja kriisejä. Huuomimme on myös oman toimintamme ympäristövastuussa, ja tavoitteenamme on muun muassa hiilijalanjälkemme minimointi.

Uskomme, että digitalisaatiolla on voima muuttaa maailmaa paremmaksi. Haluamme olla tämän muutoksen tienraivaajia.

### MIKAEL NYLUND

toimitusjohtaja



# Vastuullisuusriskit

## Vastuullisuusvaikutukset ja -riskit

Digitaalisuus on yksi aikamme merkittävimmistä maailmaa, yhteiskuntia ja ihmisten toimintatapoja muokkaavista ja ihmisiin vaikuttavista muutoksista. Digitaalisia sovelluksia tuottava Gofore vie osaltaan tätä maailmaa eteenpäin.

Ymmärrämme muuttavamme maailmaa toiminnallamme ja tuotteillamme, ja tunnemme myös vastuamme ihmisistä, ympäristöstä ja yhteiskunnasta. Goforen toiminnalla on näihin kaikkiin positiivisia vaikutuksia, mutta tunnistamme myös toimintaamme liittyviä riskejä ja haasteita.

### Vaikutukset ihmisiin

Asiantuntijaorganisaationa Goforen toiminnalla on vaikutuksia omiin työntekijöihimme ja erityisesti heidän hyvinvointiinsa ja jaksamiseensa. Voimme tukea työntekijöidemme jaksamista sekä edistää työhyvinvointia kiinnittämällä huomiota työn organisointiin, riittävään palautumiseen sekä työn ja muun elämän tasapainoon.

Asiakkaisiin ihmisiin vaikuttavat eniten digitaalisten tuotteidemme tietoturvaratkaisut ja tietosuojan turvaaminen. Asiakasprojekteissa myös keinoälyn algoritmeihin liittyvät haasteet, kuten syrjivät algoritmit, vaativat jatkuvaa valppautta niiden tunnistamiseksi ja ratkaisujen kehittämiseksi.

### Ympäristövaikutukset lähinnä ilmastopäästöjä

Kaikella liiketoiminnalla on energian ja muiden luonnon resurssien kuluttamisen takia negatiivisia vaikutuksia ympäristöön. Goforen ympäristöjalanjalgi muodostuu lähinnä toimistojemme

energiankulutuksesta sekä työntekijöidemme työmatkaliikenteestä ja liikematkustamisesta. Myös digitaaliset ratkaisumme kuluttavat energiaa.

Voimme pienentää ympäristöjalanjalkeamme tehokkaasti vähentämällä energiankulutusta omassa toiminnassamme sekä tuotteissamme. Voimme myös kompensoida niitä päästöjä, joita on mahdollista tai vaikeaa poistaa.

### Olemme osa yhteiskuntaa

Gofore on mukana ratkaisemassa digitalisaation avulla suuria yhteiskunnallisia haasteita yhdessä asiakkaidensa kanssa. Liiketoiminnallaan Gofore tuottaa taloudellista hyötyä työntekijöilleen, omistajilleen, kumppaneilleen sekä siten koko yhteiskunnalle, jolle tuleva taloudellinen hyöty konkretisoituu erityisesti yhtiön jättämässä verojalanjaljessä.

### Vastuullisuusriskit

Goforen toimintaan sisältyy myös riskejä. 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 vuosineljänneksittäin johtoryhmässä.

Goforella on runsaasti erilaista ohjeistusta sekä koulutusta, joilla pyritään ehkäisemään erilaisten riskien toteutumista. Alla olevassa taulukossa on esitetty Goforen vastuullisuusriskit 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 raportointikanavan avulla.

### 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 ohjeistetaan ottamaan yhteyttä Goforen juristiin.

### 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.

### Korruption ja lahjonnan riski

Korruption ja lahjonnan riskiä pyritään pienentämään sisäpiiriohjeistuksella sekä Code of Conduct -ohjeistuksen avulla. Lisäksi käytössä on raportointikanava, jolla henkilöstö voi raportoida anonyymisti mahdolliseen lahjontaan tai korruptioon liittyvistä havainnoistaan.

### Asiakkaan tietoturvan heikentyminen tai asiakkaaseen liittyvä tietovuoto

Riskiä pienennetään muun muassa tarkoilla johtamisvastuilla, ylläpitämällä tietoturvatietoisuutta erilaisilla koulutuksilla, laitteiden turvallisella hävittämisellä tai uudelleenkäytöllä sekä ajantasaisilla salassapitosopimuksilla.

### Työntekijöiden tietosuojan heikentyminen

Riskiä pienennetään muun muassa tarkoilla johtamisvastuilla, ylläpitämällä tietoturvatietoisuutta erilaisilla koulutuksilla, laitteiden turvallisella hävittämisellä tai uudelleenkäytöllä sekä ajantasaisilla salassapitosopimuksilla.

### Hätätilanteiden, esimerkiksi tulipalon tai vastaavan tilanteen, aiheuttamat vahingot ihmisille

Kaikissa toimipaikoissa on ajantasainen valmius ja pelastautumissuunnitelma hätätilanteiden varalle. Lisäksi toimipaikoissa harjoitellaan hätätilanteita varten vähintään kerran vuodessa.

# Vastuullisuus Goforessa

## Goforessa vastuullisuus perustuu arvoihimme

### 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.

### Gofore elää asiakkaiden onnistumisesta.

Onnistuminen tehdään aina yhteistyössä asiakkaan kanssa. Tavoittelemme teoillamme positiivista vaikutusta ja olemme sitoutuneet onnistuneeseen lopputulokseen.

Näille arvoille rakennamme liiketoimintamme sekä vastuullisuustyömme. Lisäksi vastuullisuustyötämme ohjaavat Goforen eettiset periaatteet sekä vuoden 2020 alussa Goforen hallituksen hyväksymä **Code of Ethics** sekä siihen liittyvä **Code of Conduct**. Code of Ethics tuo yhteen Goforen arvot, eettiset periaatteet sekä käytännön eettisten pulmien ratkaisuun tarkoitetun Code of Conductin.

## Ethical principles

### Kannustamme kokonaisvaltaiseen ihmiskäsitykseen

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

### Näemme organisaatiomme ihmisten yhteisenä, emme koneena

Kunnioitamme ihmisiä yksilöinä – sekä gofo-relaisia että kaikkia, jotka kohtaamme työsamme. 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 enempiä kuin on välttämätöntä

Olemme vastuussa siitä, että säilytämme ympäristömme tuleville sukupolville.

## Code of Ethics

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

### Muita vastuullisuustyötämme ohjaavia linjauksia ja poliittikoita ovat

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

Toimintaamme ohjaavat myös yritys vastuun kansainväliset linjaukset, erityisesti YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (SDG:t). Lisäksi huomioimme YK:ssa ja kansainvälisessä työjärjestössä (ILO) hyväksytyt ihmisoikeudet ja työelämän perusoikeudet kaikissa maissa, joissa toimimme.

## Vastuullisuustyömme johtaminen ja painopisteet

Goforessa vastuullisuuteen liittyvät asiat käsitellään pääsääntöisesti johtoryhmässä. Merkittävät vastuullisuuteen liittyvät päätökset tekee hallitus. Vuodesta 2019 alkaen vastuullisuuden käytännön johtamisesta ja koordinoinnista on vastannut kestävän kehityksen johtaja, joka vastaa myös vastuullisuustyön kokonaisuuden kehittämisestä ja seuraa tavoitteiden toteutumista.

Vuonna 2020 yhtiön strategiaa päivitettiin vuosille 2021–2023 ja samalla myös kestävän kehityksen strategiaa tarkennettiin. Goforen tavoitteena on olla kestävä kehitystä edistävien digitaalisten ratkaisujen ja vastuullisen liiketoiminnan edelläkävijä. Lisäksi merkittävän osan yhtiön liikevaihdosta pitäisi tulla ratkaisusta, jotka parantavat todennettavasti 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 pyrimme erityisesti edistämään toimintamme ja palveluidemme avulla:



### SDG 8.

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



### SDG 9.

- Teollisuusprosessien energia- ja materiaalitehokkuuden parantaminen digitaalisten innovaatioiden avulla



### SDG 10.

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



### SDG 12.

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



### SDG 13.

- Oman hiilijalanjäljen jatkuva pienentäminen
- Asiakkaiden hiilijalanjäljen pienentäminen digitalisaation keinoin



### SDG 16.

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

## Vastuullinen Gofore

Goforella on vastuullisuuden edistämiseen tähtäävä Sustainable Gofore -ohjelma. Ohjelma kattaa sekä Goforen oman toiminnan kehittämisen että vaikuttavuuden asiakkaisiin ja yhteiskuntaan. Ohjelmasta vastaa kestävän kehityksen johtaja.

*Responsibility of our own actions – “Leave no trace” – pyrimme toimintamme negatiivisten vaikutusten minimoimiseen*

*Changing the world for the better – “Make a positive impact” – pyrimme kasvattamaan työmme positiivisia vaikutuksia asiakasprojektien kautta*

## Goforen toiminnan kannalta olennaiset vastuullisuuden painopisteet ovat:

### Kädenjälki asiakkaidemme kautta

- Asiakkaidemme omiin kestävän kehityksen tavoitteisiin vaikuttaminen päivittäisellä asiakastyöllämme ja tuotteillamme. Tämän näemme myös yhtenä keskeisistä liiketoimintamahdollisuuksista.

### Vastuullisuus työnantajana

- Oikeudenmukainen, tasa-arvoinen, turvallinen ja moninainen työyhteisö, joka tukee työntekijöiden kehittymistä ammattilaisina ja ihmisinä

### Työn tulosten eettisyys ja ympäristön säästäminen

- Työmme haitallisten ympäristövaikutusten minimoiminen ja negatiivisten sosiaalisten vaikutusten estäminen.

### Hyvä yrityskansalaisuus

- Olemme vuorovaikutussuhteessa kaikissa niissä yhteiskunnissa, joissa toimimme.

## Goforen vastuullisuustyön tavoitteet, painopisteet ja sidosryhmät

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



# Vastuullisuusteemat

## Kädenjälki asiakkaidemme kautta

*Vaikutamme asiakkaidemme kestävän kehityksen tavoitteisiin päivittäisen asiakastyömme ja tuotteidemme avulla. Tämä on myös yksi Goforen keskeisistä liiketoimintamahdollisuuksista.*

Meistä kestävä kehitys on seuraava suuri muutos, joka mullistaa liiketoiminnan. Samoin 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 osaamisensa kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseen.

Kestävän kehityksen teemat ovat kasvavassa määrin myös asiakkaidemme liiketoiminnan keskiössä näiden pyrkiessä kohti hiilineutraaliutta tai toteuttaessa muita vastuullisuustavoitteitaan. Tämän kehityksen tukeminen kaikin mahdollisin keinoin on eettinen velvollisuutemme digitalisaation edelläkävijänä. Uskomme myös, että ekologista jälleenrakennusta ja nykyistä avoimempaa, läpinäkyvämpää ja demokraattisempaa yhteiskuntaa tukevien ratkaisujen kehittäminen on meille uusi tärkeä liiketoiminta-alue tulevaisuudessa.

Ekologisessa jälleenrakennuksessa ja esimerkiksi ilmastokriisin ratkaisemisessa

onnistuminen vaatii laajaa tiedon keräämistä, jalostamista ja analysointia. Haasteet ovat monimutkaisia ja koskevat koko järjestelmää, joten niihin on vastattava systemaattisesti ymmärryksellä. Tämän luomiseen ja ilmiöiden keskinäisten riippuvuuksien mallintamiseen tarvitaan digitalisaation tarjoamia välineitä, kuten isojen datamassojen prosessointia, tekoälyn käyttöä tai erilaisia alustaratkaisuja. Goforella on kyky auttaa asiakkaita tämän systemaattisen ymmärryksen saavuttamisessa.

Strateginen tavoitteemme vuosille 2021–2025 on kasvattaa sellaisten projektien osuutta liikevaihdostamme, jotka tukevat asiakkaidemme ilmastopäästöjen vähennyksiä, lisäävät resurssitehokkuutta ja auttavat kehittämään demokraattista, avointa ja läpinäkyvää yhteiskuntaa.

### Mitattavaa vaikutusta Good Growth -menetelmällä

Vuoden 2020 tärkein toimenpiteemme tällä osa-alueella oli Gofore Good Growth -menetelmäkehityksen käynnistäminen. Hankkeen tarkoituksena on luoda kestävää kehi-

tystä ja mitattavaa vaikuttavuutta Goforen asiakasprojekteissa. Good Growth on malli, joka mahdollistaa kestävän kehityksen tavoitteiden tuomisen keskeiseksi osaksi digitaalisia kehitysprojekteja. Mallia kehitetään yhteistyössä Ekokumppanit Oy:n kanssa, joka on kestävän kehityksen asiantuntija. Työssä hyödynnämme tytäryhtiömme Qentinel Finlandin edelläkävijyyttä vaikutusten mallintamisessa.

Good Growth -malli arvioi hankkeen tai ratkaisun positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia kolmen eri linssin läpi: ympäristö-, yhteiskunta- ja talousnäkökulmasta. Asiakkaiden kestävän kehityksen strategiasta tai YK:n kestävän kehityksen tavoitteista johdetaan mittarit, joita seuraamalla voidaan konkreettisesti seurata tavoitteissa onnistumista.

Lisäksi osana Good Growth -hanketta pyrimme löytämään uusia keinoja digitalisaation hiilijalanjäljen pienentämiseen. Tässä olennaista on kehittää ymmärrystä eri arkkitehtuuri- ja infrastruktuurivalintojen vaikutuksesta ohjelmistoratkaisun resurssien käyttöön.

Good Growth -kehitys käynnistyi kesällä

2020. Vuonna 2021 tavoitteenamme on ottaa malli käyttöön asiakasprojekteissa ja tuoda se aktiiviseen käyttöön sisäisesti. Konkreettiset Good Growth -kehitykseen liittyvät tavoitteemme ovat seuraavat:

- Useita Good Growth -asiakasprojekteja eri asiakassektoreilla ja erikokoisten asiakkaiden kanssa
- Good Growth -arviointi tehdään sisäisesti kaikissa Goforen suurimmissa asiakasprojekteissa

Strateginen pyrkimyksemme on myös kyetä ymmärtämään yhä paremmin niitä tekijöitä, joista vaikuttavuutemme kestävän kehityksen tavoitteisiin koostuu. Näin voimme parantaa kädenjälkeämme jatkuvasti.

Maailman muuttuessa ja kestävän kehityksen mukaisten toimintatapojen tullessa yhä enemmän osaksi valtavirtaa ne yritykset menestyvät, jotka kykenevät ottamaan tässä kehityksessä edelläkävijän roolin. Tässä roolissa haluamme edetä ja auttaa myös asiakkaitamme näkemään muutoksessa mahdollisuuden.

## Vastuullisuus työnantajana

***Olemme oikeudenmukainen, tasa-arvoinen, turvallinen ja moninainen työyhteisö, joka tukee työntekijöiden kehittymistä ammattilaisina ja ihmisinä.***

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 People Strategy 2021–2025 -strategian johdolla sekä People Person -toimintamallin avulla.

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

### **Osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi keskiössä**

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tunnistettu Goforessa kriittiseksi menestystekijäksi liiketoiminnan kannalta sekä merkittäväksi työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin osatekijäksi. Aiemmin olemme seuranneet vuosittain osaamisen kehittämiseen ja opitun jakamiseen käytettyjä työtunteja työntekijää kohti. Näiden määrä vuonna 2019 oli 80,9 tuntia ja vuonna 2020 85,9 tuntia. Vuodesta 2021 alkaen seuraamme henkilöstön tyytyväisyyttä oppimiseen ja

kehittymiseen erillisellä indeksillä, joka mittaa tyytyväisyyttä työssä oppimiseen, saatavaan palautteeseen, uramahdollisuuksiin sekä oppimisen palveluihin. Indeksien tavoitetaso on 60%. Tämä tarkoittaa sitä, että vähintään 60% goforelaisista arvioi oman oppimisen ja kehittymisen toteutuvan erinomaisesti.

Ammatillisen kehittymisen ohjelmassamme huomioimme, että eri työntekijöiden tarpeet ovat aina yksilöllisiä. Tähän pyrimme vastaamaan tarjoamalla monipuolisen valikoiman tukipalveluja, joihin kuuluu esimerkiksi sisäiseen koulutukseen keskittyvä Gofore Academy, eri osaamisalueiden ympärille perustetut killat ja henkilökohtaiseen vertaistukeen perustuva mentorointipalvelu. Näistä palveluista työntekijä voi räätälöidä tarpeidensa mukaisen kehittymisen tuen kokonaisuuden.

### **Työpaikan tuella joustoa korona-arkeen**

Vuotta 2020 leimasi COVID-19-kriisi ja siihen sopeutuminen. Siirryimme koko organisaatiossa pääsääntöisesti etätöihin jo maaliskuun alkupuolella, ennen kansallisen etätyösuosituksen antamista. Etätyöjakson alkaessa tarjosimme työntekijöille mahdollisuuden viedä esimerkiksi työtuoli, näytöt ja

näppäimistöt toimistolta kotiin, jotta työkentelyn olisi mukavaa ja ergonomista myös kotona.

Lastenhoidon järjestäminen oli erityisesti keväällä 2020 monille pienten lasten vanhemmille vaikeaa. Tähän halusimme tarjota helpotusta yhtiön maksamalla lastenhoitopalvelulla, joka oli käytettävissä 15 tunnin verran viikossa. Lisäksi tarjosimme mahdollisuuden pitää kesälomaa jo kevään aikana ja helpotimme palkattoman vapaan käyttöä lupaamalla, että sen aikana vuosilomapäivät kertyvät normaalisti.

### **Työterveyshuollon kilpailutus vuoden 2020 iso ponnistus**

Haluamme tukea työntekijöidemme kokonaisvaltaista hyvinvointia monin tavoin. Tässä mahdollisimman hyvä työterveydenhuollon kumppani on erittäin tärkeä. Vaikka henkilöstömme on keskimäärin erittäin tervettä, halusimme parantaa palvelukokemusta entisestään. Siksi aloitimme vuonna 2020 kilpailutuksen löytääksemme parhaan mahdollisen kumppanin nykyiseen kasvuvaiheeseemme.

Kilpailutuksella tavoittelimme aiempaa parempaa käyttäjäkokemusta kaikille paikkakunnille, tarpeeseen sopivaa palvelutarjontaa tietotyöläisten sekä henkisen että fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi, toimivia digita-

alisia palveluita ja niistä dataa henkilöstöhallinnon käyttöön sekä ammattimaista ja proaktiivista kumppanuutta tulevaisuutta varten. Lisäksi yhtenä kriteerinä oli hinnoittelumalli, joka kannustaa palveluntarjoajaa panostamaan ennaltaehkäisevään työhön.

### **Culture Amp käyttöön – sitoutuminen kertoo motivaatiosta**

Vuonna 2020 käynnistettiin Goforen työntekijöiden sitoutumista mittaava malli (Engagement index) Culture Amp -alustalla. Kyseisellä indeksillä tutkitaan työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista organisaatioon nyt ja kahden vuoden kuluttua sekä ylpeyttä Goforessa työskentelystä. Mittaus on toistuvaa, ja vuonna 2021 mittaamisen painopistealueita ja jakotusta räätälöidään myös konsernin sisällä eri liiketoimintayksiköiden tarpeisiin.

### **Vuonna 2020 Goforen sitoutuminen jakautui seuraavasti:**

- 68 % suosittelijoita
- 20 % neutraaleita
- 12 % kriitikoita

Sitoutumisindeksin lisäksi Gofore mittaa kyselyillä seuraavia teemoja: työn ja vapaa-ajan tasapaino, yhteistyö ja viestintä, luottamus yhtiöön ja johtamiseen, tyytyväisyys esihen-

kilötyöhön, sosiaaliset yhteydet, oppiminen ja kehittyminen, osallisuus, tiimityöskentely, Goforen asiakkaille tarjoamien palveluiden laatu sekä palaute ja tunnustuksen saaminen hyvästä työstä.

### **Henkilöstön moninaisuus tavoitteena**

Työnantajana Gofore on joustava ja tukee monimuotoisuutta. Yhtiö kohtelee kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti sukupuolesta, etnisyydestä, uskonnosta, iästä ja muista vastaavista tekijöistä riippumatta. Monimuotoisuus lisää inhimillistä pääomaa, mikä tukee työnhyvinvointia, tuottavuutta ja kykyä uudistua. Vuonna 2020 yhtiössä aloitettiin myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän politiikan laadinta.

### **Vuodelle 2021 asetamme tavoitteeksi seuraavat:**

- Naisten osuus hallituksesta 40%
- Ammatillisen kehittymisen malli luotu
- Ammatillisen kehittymisen indeksi vähintään 60%

Henkilöstö maittain

SUOMI

2019  
**540**

2020  
**692**

SAKSA

2019  
**17**

2020  
**20**

ESPANJA

2019  
**7**

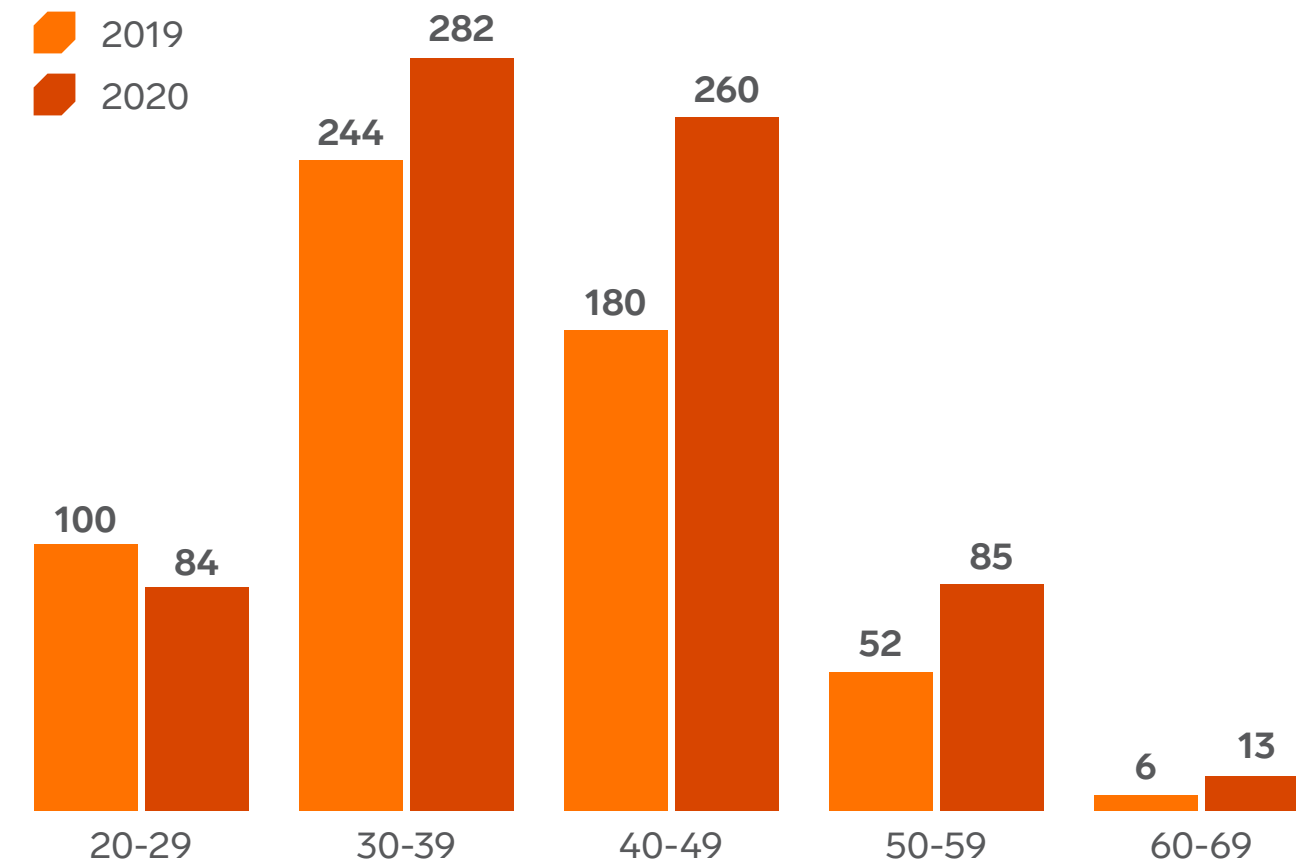
2020  
**10**

VIRO

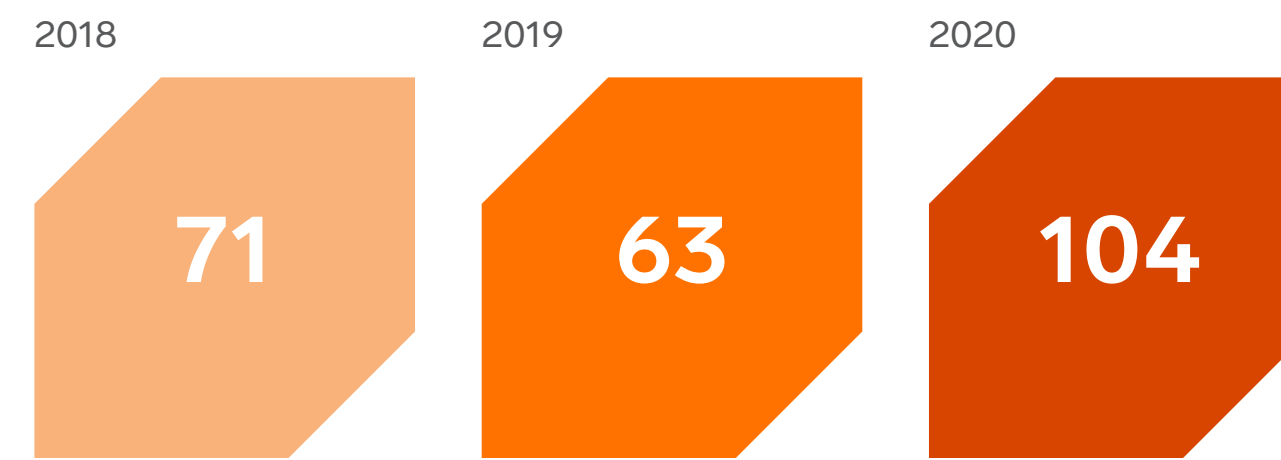
2019  
**1**

2020  
**2**

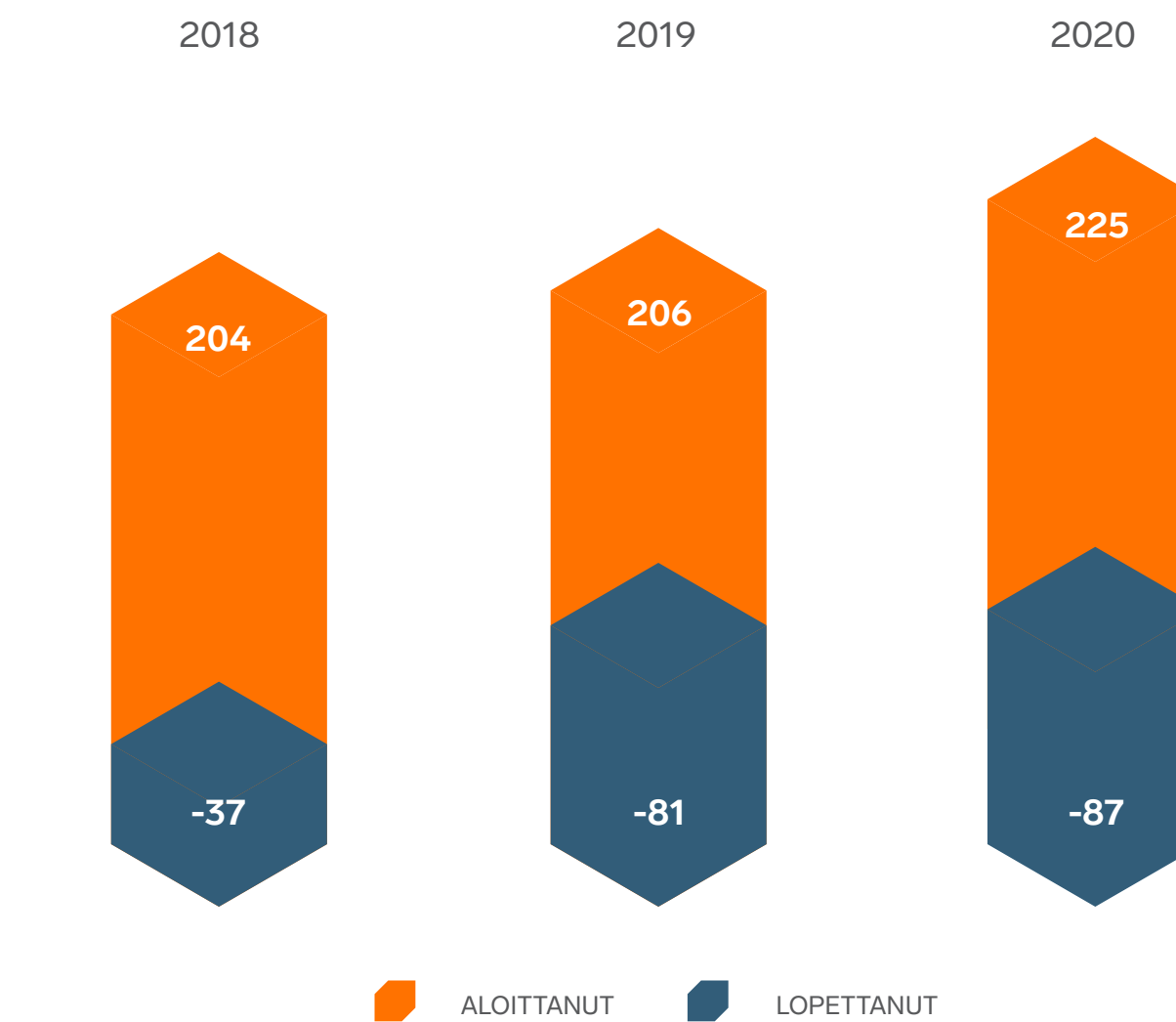
Henkilöstö ikäryhmittäin



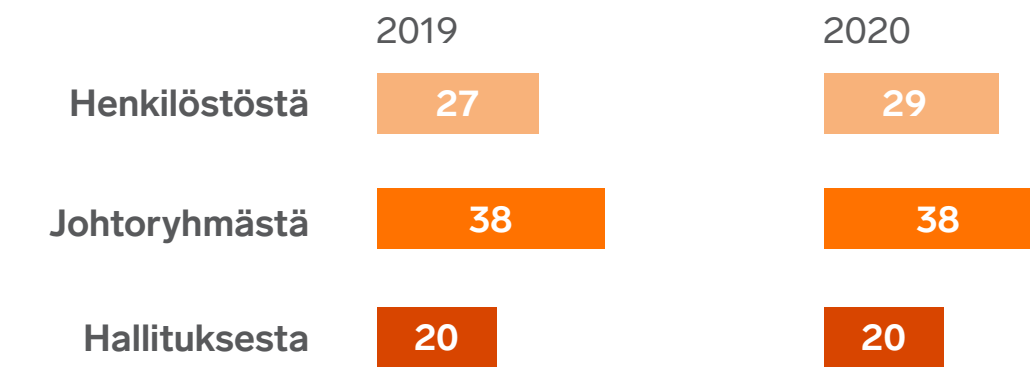
Yritystojen kautta siirtyneen henkilöstön määrä



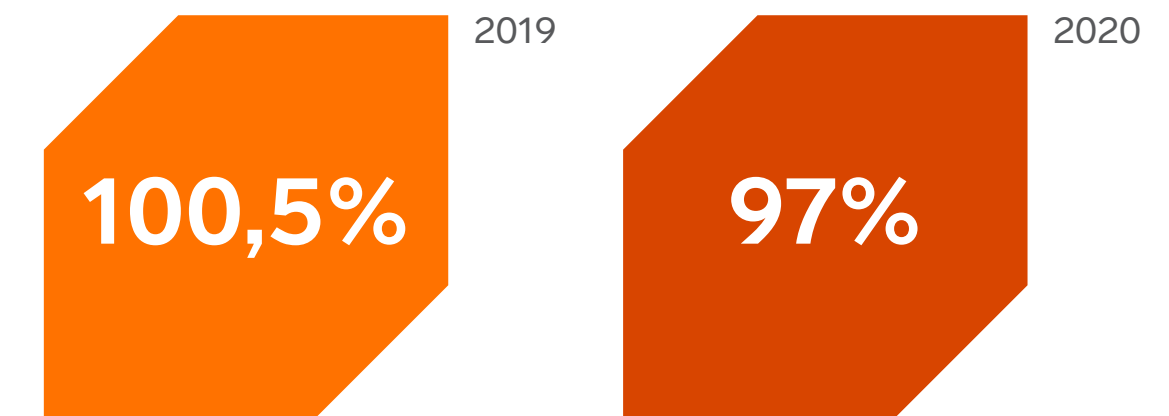
Henkilöstön vaihtuvuus



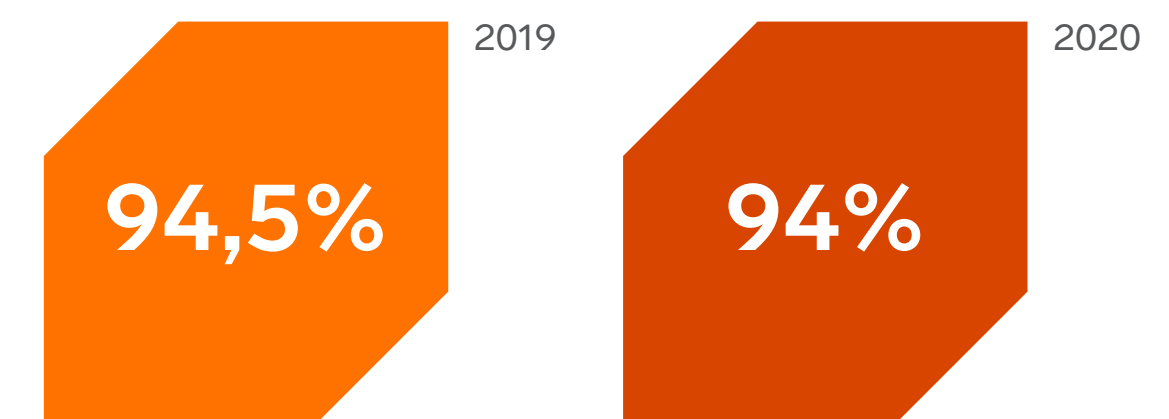
Naisten osuus



Laskutettavaa työtä tekevien naisten palkka/miesten palkka



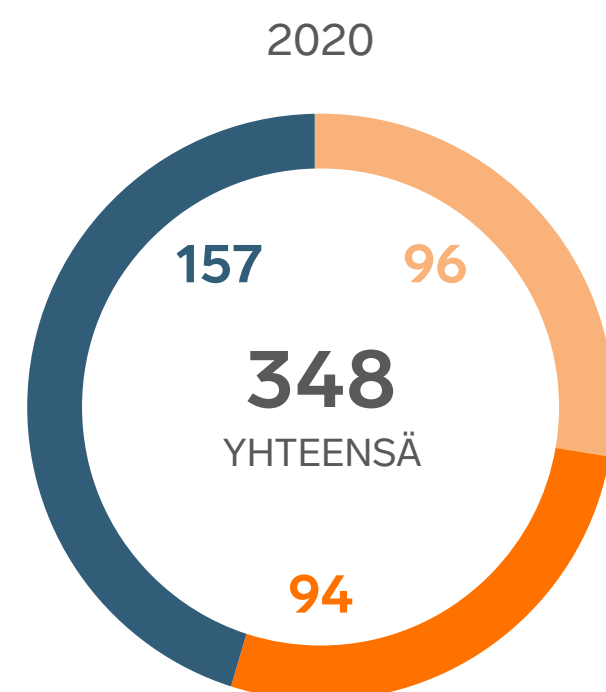
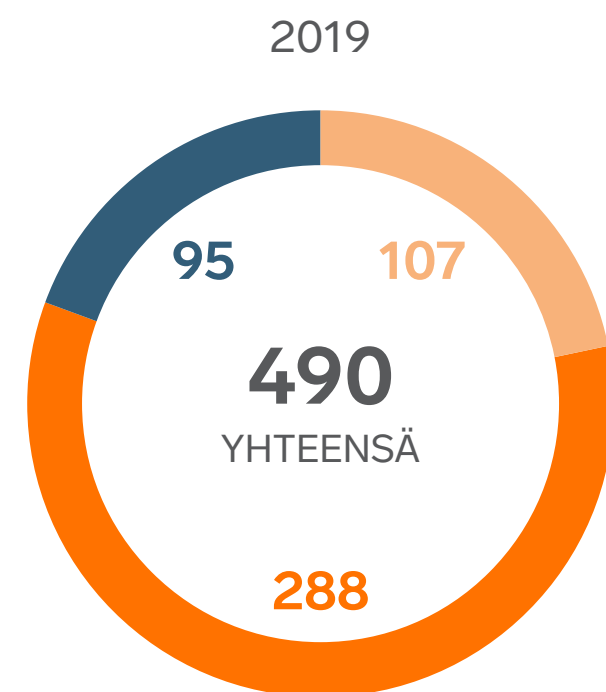
Kaikkien naisten palkka/miesten palkka



## Työmme tulosten eettisyys ja ympäristöarvot

*Minimoimme työmme haitalliset ympäristövaikutukset ja estämme negatiiviset sosiaaliset vaikutukset.*

### Hiilijalanjälki, tCO2



■ Energia ■ Liikenne ■ Hankinnat

Kaikella liiketoiminnalla on vaikutuksia ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan, myös Goforen toiminnoilla. Pyrimme minimoimaan toimintamme haitalliset sosiaaliset ja ympäristövaikutukset. Sosiaalisesta näkökulmasta tämä tarkoittaa vastuullisena työnantajana toimimista ja jatkuvaa asiakasprojektiemme vastuullisuusriskien arviointia sekä vastuullista suhtautumista tietosuojaan ja eettistä datan hyödyntämistä. Ympäristönäkökulmasta vastuullisuus tarkoittaa erityisesti ilmastovaikutusten minimoimista.

#### Tavoitteena hiilineutraalius

Ilmastonmuutoksen torjunta ja hillintä ovat aikamme suuri haaste. Siksi käytämme ympäristönäkökulman keskeisenä mittarina vuosittaista ilmastopäästöjen seuranta eli hiilijalanjälkeä. Tämän lisäksi pyrimme tekemään ympäristövastuullisia hankintoja myös muilla tavoilla ja pienentämään toimintamme negatiivisia vaikutuksia. Nämä toimet on kuvattu tarkemmin Goforen ympäristöohjeituksessa,

Goforen Suomen-toimintojen ilmastopäästöt on nyt kahtena vuonna peräkkäin laskettu vuositasolla. Oheisessa kuvassa on esitetty suomalaisten toimistojemme päästöt vuosilta 2019 ja 2020. Tyypillisesti päästömme aiheutuvat valtaosin toimisto-

jen energiankäytöstä sekä työmatkoista ja liikematkustamisesta. Vuoden 2020 päästöt olivat merkittävästi vuoden 2019 päästöjä pienemmät koronarajoitusten aiheuttaman matkustamisen ja liikenteen vähenemisen ansiosta.

Tavoitteenamme on ottaa laskentaan mukaan vuonna 2021 myös ulkomailta sijaitsevien toimistojemme päästöt.

Vähentääksemme työmatkaliikenteen ilmastopäästöjä tuemme työntekijöiden päästötöntä liikkumista kodin ja toimiston välillä muun muassa työsuhdebussilipuilla sekä rahallisena tukena työntekijöille, jotka liikkuvat työmatkat jalkaisin tai pyörällä. Vuoden 2021 aikana on tarkoitus ottaa käyttöön työsuhde-etu polkupyörien hankintaan.

Koska kaikkia päästöjä on mahdotonta poistaa, kompensoimme vuoden 2020 päästöjä 50 %:n verran vuoden 2019 tasosta.

Olemme asettaneet tavoitteeksemme olla hiilineutraaleja vuoden 2021 aikana. Tämä koskee kaikkia Goforen toimintoja sekä Suomessa että ulkomailta. Tavoite saavutetaan kompensoimalla ne päästöt, joita emme pysty vähentämään. Pyrimme samanaikaisesti kuitenkin vähentämään päästöjämme jatkuvasti. Tällä hetkellä jo pääosa käyttämästämme sähköstä tuotetaan hiili-neutraalisti (suurimmilla toimistoillamme Hel-

singissä ja Tampereella 100% vesivoimalla) ja myös toimistojen käyttämä muu energia on suurelta osin vähäpäästöistä.

Jatkossa merkittävimmät tavat, joilla edelleen voidaan vähentää päästöjä liittyvätkin työmatkojen ja kodin ja toimiston välisen liikenteen vähentämiseen ja liikkumisen tapojen muuttamiseen vähäpäästöisemmiksi. COVID-19-pandemia on helpottanut näiden tavoitteiden saavuttamista pakottamalla sekä meidät että asiakkaamme opettelemaan uusia työskentelytapoja, jotka eivät vaadi läsnäoloa ja matkustamista. Tavoitteenamme onkin hyödyntää näitä menetelmiä yhä enemmän myös tulevaisuudessa.

#### Suomen-toimistoille

##### Green Office -sertifikaatit

Vuoden 2020 aikana olemme saaneet kaikille Suomen-toimistoillemme WWF:n Green Office -sertifikaatin. Tavoitteenamme on sertifioida myös kaikki ulkomaiset toimistot vuonna 2021. Green Office -sertifikaatti ottaa kantaa hiilidioksidipäästöjen vähentämisen lisäksi muun muassa jätteiden määrään ja veden kulutukseen sekä ympäristöä säästäviin hankintoihin. Pyrimmekin tukemaan pieniä ja paikallisia yrityksiä ja suosimme sertifioituja tuotteita aina, kun se on mahdollista.



## Hyvä yrityskansalaisuus

*Olemme vuorovaikutussuhteessa kaikissa niissä yhteiskunnissa, joissa toimimme.*

Meille hyvä yrityskansalaisuus tarkoittaa sitä, että ymmärrämme yritysten olevan osa yhteiskuntaa ja että tämä suhde on vasta-vooroinen. Olemme riippuvaisia vakaasta, demokraattisesta yhteiskunnasta ja sen tarjoamista palveluista. Erityisesti koulutuksella on meille keskeinen merkitys, minkä takia velvollisuutemme on tukea yhteiskunnan vakaudesta ja positiivista kehitystä kaikissa toimintamaissamme.

Noudatamme liiketoiminnassamme Suomen lainsäädäntöä, Goforen yhtiöjärjestystä ja Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjetta. Tilintarkastusyhtiö tarkastaa vuosittain konsernimme ja sen tytäryhtiöiden kirjanpidon ja rahaliikenteen. Emme hyväksy sellaista verosuunnittelua, jonka tavoitteena on veronkierto.

Emme hyväksy minkäänlaista lahjontaa tai korruptiota, emmekä myöskään tue poliitikkoja tai poliittisia puolueita. [Goforen Code of Ethics](#) sisältää yleiset toimintaohjeet korruptio- ja lahjontatapausten välttämiseksi. Korruption torjuntaan liittyvää ohjeistusta tarkennetaan edelleen vuoden 2021 aikana.

Goforella on käytössä raportointikanava, jonka kautta henkilöstö tai ulkopuolinen henkilö voi raportoida anonymisti mahdolliseen lahjontaan, korruptioon tai epäeettiseen toimintaan liittyvistä havainnoistaan. Vuoden

2020 aikana ei ollut raportoituja korruptio- tai lahjontatapauksia eikä muita liiketoimintatapoihin liittyviä rikkomuksia tai epäeettistä toimintaa.

### Alihankinta

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.

Valmistelemme alihankinnan Code of Conductia. Tavoitteenamme on ottaa se käyttöön vuoden 2021 aikana.

### Riskienhallinnan kehittäminen

Teimme vuoden 2020 aikana laajaa riskienkartoitusta. Projekti käynnistettiin osana ISO 27001 -tietoturvasertifiointia, ja sen tuloksena kirjassimme ja analysoimme laajasti toimintaamme liittyviä riskejä. Riskienhallintajärjestelmämme kattaa riskien yksityiskohtaisen

hallintamallin, politiikat, suunnittelun, vastuut ja prosessit.

Kartoitus piti sisällään myös vastuullisuusriskit ja esimerkiksi korruptioon liittyvät riskit. Näitä tarkennetaan vuoden 2021 aikana edelleen erityisesti ulkomaan toimintaan liittyvien riskien osalta.

### Lahjoitukset ja hyväntekeväisyys

Tuemme vuosittain rahalahjoituksin tärkeiksi tunnistamiamme hyväntekeväisyyskohteita hallituksemme vahvistaman hyväntekeväisyysbudjetin mukaisesti. Vuonna 2020 se oli 20 000 euroa. Vuoden 2020 hyväntekeväisyyskohteet olivat:

- Itämeren suojele ja ilmastonmuutoksen vastainen toiminta yhteistyössä Baltic Sea Action Groupin kanssa ja osana Carbon Action -yritysverkostoa
- Paikallinen, vähävaraisten ja erityisesti lapsiperheiden tukemiseen keskittyvä hyväntekeväisyys joulun alla yhteistyössä monien paikallisten järjestöjen kanssa kaikilla niillä paikkakunnilla, joissa meillä on toimisto
- Isengen kylä Sambiassa on pieni, syrjäinen kummikylämme, jossa olemme tukenneet erityisesti koulutusta ja digitaalisia ratkaisuja (tietoliikenneyhteydet, laitteet

ja koulutus näiden käyttöön) sekä terveydenhuoltoa

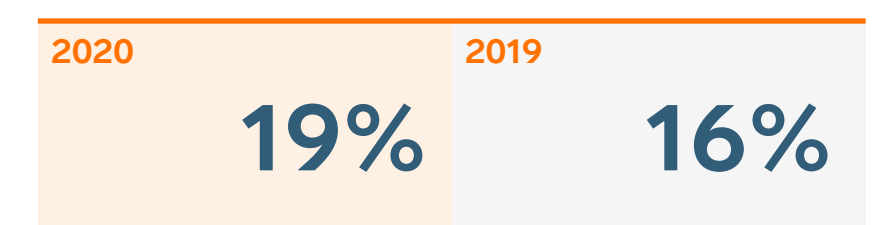
- COVID-19-pandemian aikainen hoitohenkilökunnan tukeminen välipalalahjoituksin kaikilla Suomen toimistopaikkakunnilla.

Rahallisesti merkittävin lahjoituksemme, 10 000 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 -hanke tukee uudistavaa maataloutta ja pyrkii edistämään ilmaston hiilen sitoutumista maaperään. Kehitettävät ratkaisut auttavat myös luonnon monimuotoisuuden säilyttämisessä ja vesistönsuojelussa.

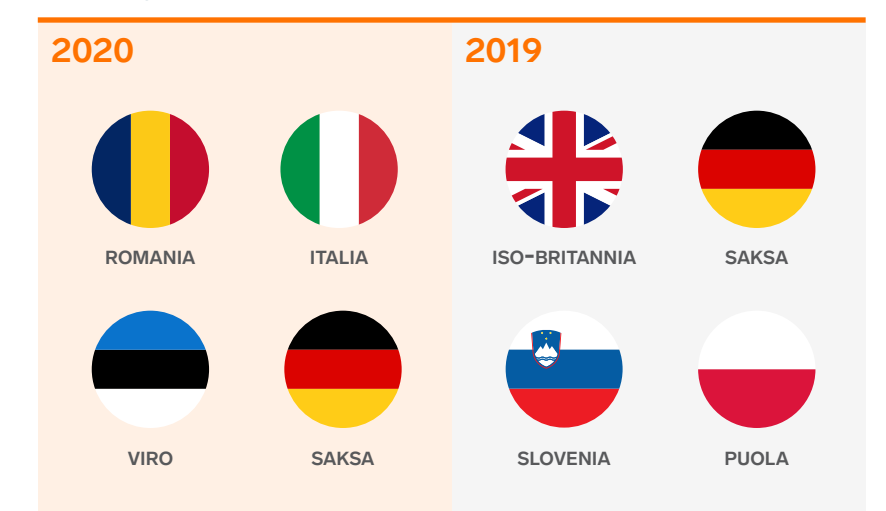
### YK:n Global Compact

Tavoitteenamme on liittyä osaksi YK:n Global Compact -verkostoa vuonna 2021. Se tarjoaa vastuullisuustyöllemme viitekehyksen, jonka periaatteet ja tavoitteet tunnetaan kaikkialla maailmassa. Uskomme, että yhteistyössä muiden Global Compact -yritysten kanssa pystymme kasvattamaan vaikuttavuuttamme globaalien kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamiseen.

### Alihankinnan osuus liikevaihdosta



### Maat, joissa alihankintaa teetetään



### Verot ja veronkaltaiset maksut

EUR 1,000	2020	2019
Yritysverot	1 927	1 603
Epäsuorat verot	12 534	11 316
Veronpidätykset	10 384	7 946
Sosiaaliturvamaksut	827	458
<b>Yhteensä</b>	<b>25 672</b>	<b>21 290</b>

**Tampere pääkonttori**  
Kalevantie 2  
33100 Tampere  
[InvestorRelations@gofore.com](mailto:InvestorRelations@gofore.com)

**Helsinki (Kampintorni)**  
Urho Kekkosen katu 7 B  
00100 Helsinki

**Helsinki (Simontorni)**  
Urho Kekkosen katu 3 B  
00100 Helsinki

**Espoo**  
Bertel Jungin aukio 7  
02600 Espoo

**Jyväskylä**  
Kauppakatu 31 C  
40100 Jyväskylä

**Turku**  
Kauppiaskatu 9 A  
20100 Turku

**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

