

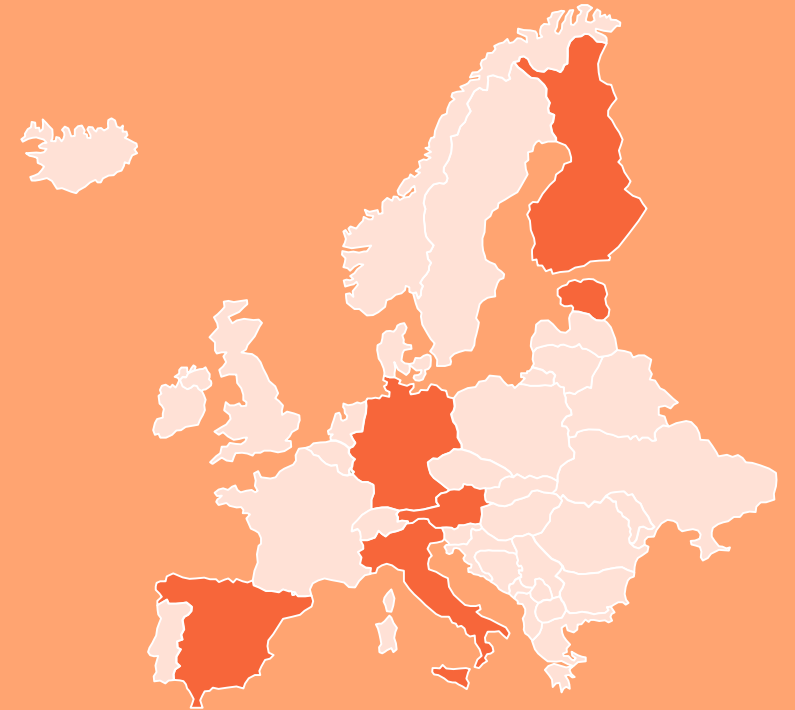
Goforen kestävän kehityksen tavoitteet

30.1.2024 - Kestävän kehityksen tavoitteet
yritysvastuun ytimessä



GOFORE

Teknologian, liiketoiminnan ja muotoilun asiantuntijamme rakentavat yhdenvertaista digitaalista yhteiskuntaa ja kestäviä älykkään teollisuuden ratkaisuja.



1400+

GOFORELAISTA

150

MEUR LIIKEVAIHTO 2022

21

UUOTTA KASVUA

19

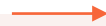
TOIMISTOA EUROOPASSA

Tarjontamme kattaa koko digitaalisten palveluiden elinkaaren



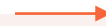
VISION JA STRATEGIAN MÄÄRITTELY

- Johdon konsultointi
- Ketterät liiketoimintamallit
- Muutosjohtaminen
- Digi- ja ekosysteemistrategiat
- Systeminen päätöksenteko



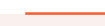
KYVYKKYYKSIEN TUNNISTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

- Palvelu- ja liiketoimintamuotoilu
- Data- & AI-konsultointi
- Pilvi- ja ICT-infrakonsultointi
- Arkkitehtuurikonsultointi



MUUTOKSEN KEHITYS JA LÄPIVIENTI

- Sovelluskehitys ketterillä menetelmillä
- Mobiilikehitys
- Tietoturva
- UX- & UI-suunnittelu
- Projektin- ja muutoksen hallinta
- Testiautomaatio ja laadunvarmistus
- ICT-kilpailutukset



YLLÄPITO, VARMUUS JA KEHITYS

- DesOps & DevOps
- Pilvipalvelujen operointi
- Jatkuvat palvelut ja niiden kehittäminen
- Laaduntarkkailu
- Benchmarking

Eettisen digitaalisen muutoksen pioneereina meidän vastuullamme on muokata tulevaisuutta oikeaan suuntaan



Positiivinen vaikutus yrityksiin, ihmisiin ja ympäristöön

Arvioimme projekteja ja kumppanuuksia kolmen näkökulman kautta:

- Onko se hyväksi työntekijöillemme
- Vastaako se eettisiä periaatteitamme
- Tukeeko se strategiaamme tuottaa positiivista vaikutusta ympärillemme

Tasa-arvoa, saavutettavuutta ja kestävyttä

Kohtelemme sekä ihmisiä että planeettamme kunnioittavasti ja huolella – varmistaen, että olemme aina tietoisia päivittäisen työmme vaikutuksista.

Käytämme dataa ja teknologiaa vastuullisesti

Teknologia mahdollistaa monia hienoja asioita, mutta tietämättömyydellä ja huolimattomuudella voi olla vakavia seurauksia. Mutta ei meidän vahtivuorollamme.

Kestävä kehitys Goforella

With our technology, business and design expertise, we bring together ambitious businesses and societies to shape the future the right way – thriving in a digital age that's sustainable, functional and mutually successful.

Miksi Gofore päätti panostaa vastuullisuuteen vuonna 2019?

- Työntekijälähtöisyys: Goforelaisten halu edistää kestäväää kehitystä, toimia vastuullisesti ja työskennellä merkityksellisissä projekteissa
- Vihreä siirtymä maailmaa, liiketoimintaa ja sijoittamista muuttavana, disruptoivana voimana (megatrendien megatrendi)
- Kasvava paine sijoittajilta ja regulaattoreilta
- Mitä teimme?
 - Kestävän kehityksen johtajan nimeäminen
 - Vuosittaisen vastuullisuusraportoinnin käynnistäminen
 - Gofore Code of Ethics (<https://gofore.com/en/join-the-crew/code-of-ethics/>)
 - Ilmastopäästöjen laskennan käynnistäminen
 - Ilmastotavoitteen asettaminen



8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE



11 SUSTAINABLE CITIES
AND COMMUNITIES



12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



13 CLIMATE
ACTION



16 PEACE, JUSTICE
AND STRONG
INSTITUTIONS





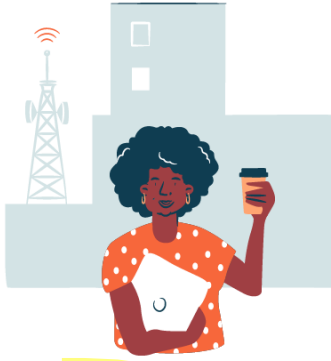
GOFORE

Strategy 2023

Pioneering

an ethical

digital world



We are a great workplace for everyone



FUTURE OF WORK

Inspiring community
Personalised support
Succeeding together



DIGITAL SOCIETY

BUILD ON DIGITAL SOCIETY

INTEGRATED OFFERING & SKILLS

Growing & profitable
Constantly renewing

RENEW BY MERGERS & ACQUISITIONS

INTEGRATED OFFERING & SKILLS

INTELLIGENT INDUSTRY

CHALLENGE IN INTELLIGENT INDUSTRY

OUR VISION 2027

The most significant digital transformation consultancy in Europe

4 000 employees 450 Meur net sales

POSITIVE IMPACT

OUR VALUES

We thrive on our customers success

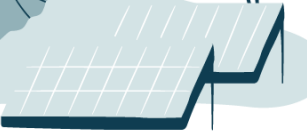
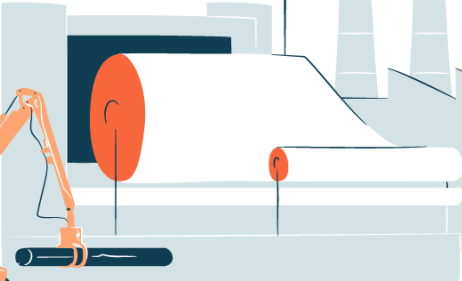


INTERNATIONAL



SUSTAINABILITY

Hand in hand with digital transformation



Keskeiset, vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet osana Goforen strategiaa

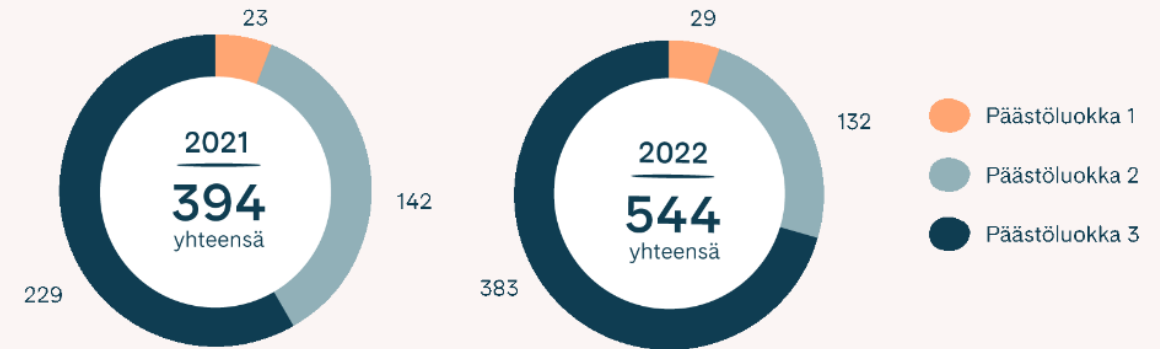
- Kestävyyismurros liiketoimintamahdollisuutena (asiakasprojekteissa), erityisesti:
 - Datan hyödyntäminen ympäristökriisien torjunnassa ja uuden regulation vaatimuksiin vastaamisessa
 - DEI-teemat (tasa-arvo ja yhdenvertaisuus)
 - Eettinen digitalisaatio (erityisesti saavutettavuus, tietosuoja, AI:n etiikka)
- Vastuullisuus työnantajana on merkittävä tekijä työnantajabrändin rakentamisessa
 - Tässä korostuvat DEI-teemat, sekä henkilöstön kehittyminen
- Etiikka ja vastuullisuus merkittävässä osassa Goforen brändissä ja viestinnässä
 - “Pioneering an ethical digital world”
 - Usean vuoden järjestelmällinen brändityö näkyy nykyään vahvasti rekrytoinnissa

By 2027,
50% of key
customer projects
are related to
sustainability

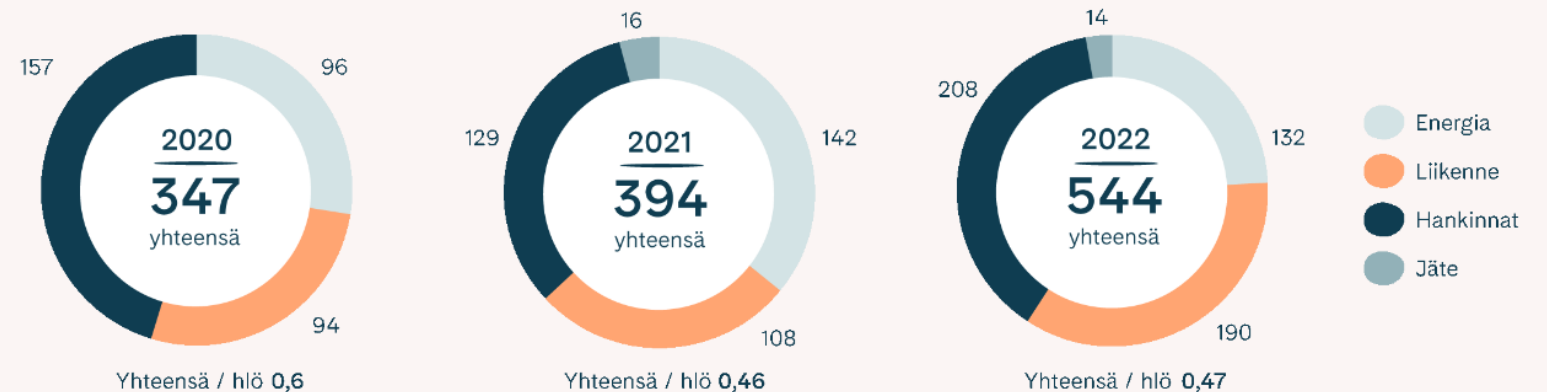
Planeetta

Pyrimme negatiivisten ilmastovaikutustemme minimoimiseen. Vuodesta 2021 eteenpäin olemme sitoutuneet pitämään oman toimintamme hiilineutraalina. Tavoite on saavutettu osin päästöjen kompensoinnin kautta. Vähennämme toiminnastamme aiheutuvia päästöjä edelleen siten, että saavutamme päästöluokkien 1 ja 2 osalta nollatason vuoteen 2030 mennessä ja päästöluokan 3 osalta vuoteen 2035 mennessä.

PÄÄSTÖJEN JAKAUTUMINEN, TCO2-EQ



HIILIJALANJÄLKI, TCO2-EQ



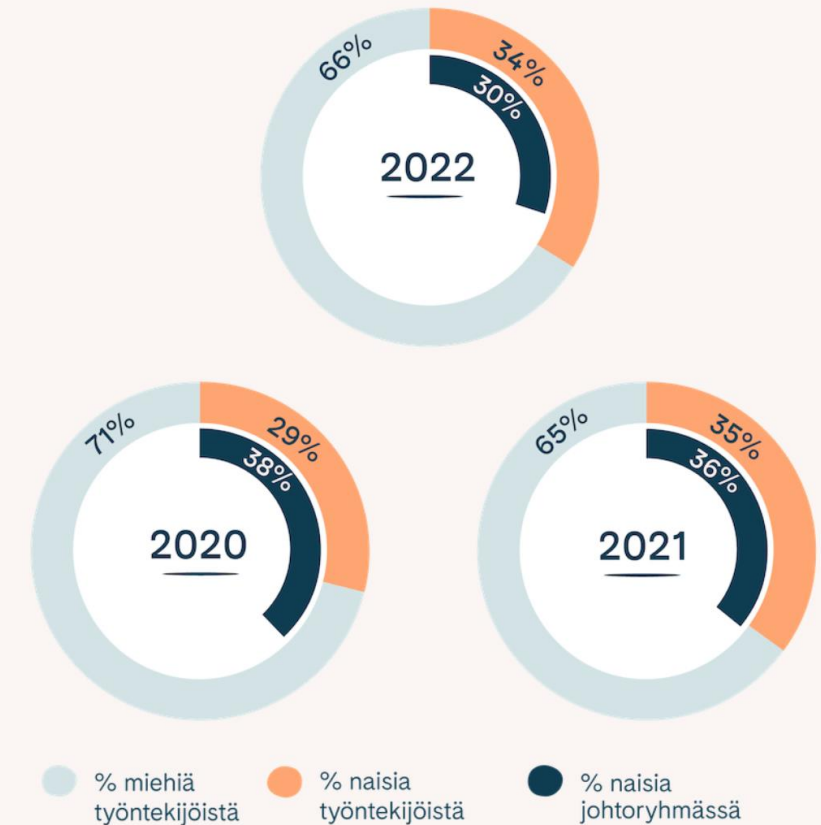
Ilmastotavoitteet

	Päästöt 2022	Tavoite 2026	Tavoite 2030	Tavoite 2035	Keinot
Scope 1	29(*)	-50%	0 (brutto)		Ajoneuvojen vaihtaminen sähköisiin
Scope 2	132(*)	-50%	0 (brutto)		100% uusiutuva energia
Scope 3	369	-20%	-50%	0 (netto)	Matkustusohjeet, etätyö hankintaohjeet, laitteiden elinkaaren pidentäminen, alihankinnan päästöjen vähentäminen, kompensointi

(* nettopäästöt 2022 ovat 0)

Ihmiset

- Huolehdimme osaajistamme ja toimintaamme kehitetään jatkuvasti siten, että henkilöstö voi kokea merkityksellisyyttä, innostumista ja yhteisöllisyyttä työssään. Henkilöstömme vahva sitoutuneisuus on yksi avaintekijä menestykseemme.
- Moninaisuus, inklusiivisuus sekä yhdenvertaisuus nähdään meillä vahvuuksina, jotka lisäävät inhimillistä pääomaa, työhyvinvointia, tuottavuutta sekä kykyä uudistua.
- Olemme määrittäneet yhdenvertaisuustavoitteet, joita seuraamme aktiivisesti. Olemme myös asettaneet tavoitteeksi, että naisten osuus henkilöstöstä on jatkuvasti vähintään 33 % ja että naisten osuus yhtiön johtoryhmästä on vähintään sama kuin näiden osuus henkilöstöstä. Lisäksi tavoitteenamme on, että naisten osuus hallituksesta on vähintään 1/3 (tällä hetkellä 50%)



Palkat naiset / miehet



Tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen liittyvät tavoitteet 2023

Osallisuus	Yhdenvertaisuus ja moninaisuus	Yleinen tietoisuus
Henkilöstön kokemus siitä, että he voivat olla oma autenttinen itsensä työpaikalla, yli 90% (henkilöstökysely)	Naisten osuus henkilöstöstä vähintään 33% ja johtoryhmästä vähintään sama kuin naisten osuus henkilöstöstä. Naisten osuus hallituksesta 33%	90% uusista työntekijöistä ja 60% muista ovat katsoneet yhdenvertaisuus-tietoiskun
Henkilöstön kokemus siitä, että he kokevat kuuluvansa osaksi yhteisöä, yli 60% (henkilöstökysely)	Vähintään 35% uusista rekrytoinneista naisia Vähintään 20% uusista rekrytoinneista kuuluu ikäryhmään 20-29 vuotta	Kaikki rekrytointiin osallistuvat ovat läpikäyneet yhdenvertaisuuskoulutuksen
Häirintätapauksia 0 (työterveyskysely)	Vähemmistöihin kuuluvien henkilöstötyytyväisyys samalla tasolla kuin muiden (henkilöstökysely)	

Regulaatio vastuullisuustavoitteiden kirittäjänä



Kestävyys siirtymä

- Kestävyys siirtymän määritelmä: “radical transformation towards a sustainable society, as a response to a number of persistent problems confronting contemporary modern societies” (Grin et al 2010).
- Euroopassa siirtymää ohjaa European Green Deal -ohjelma

‘Europe must lead the transition to a healthy planet and a new digital world. But it can only do so by bringing people together and upgrading our unique social market economy to fit today’s new ambitions.’

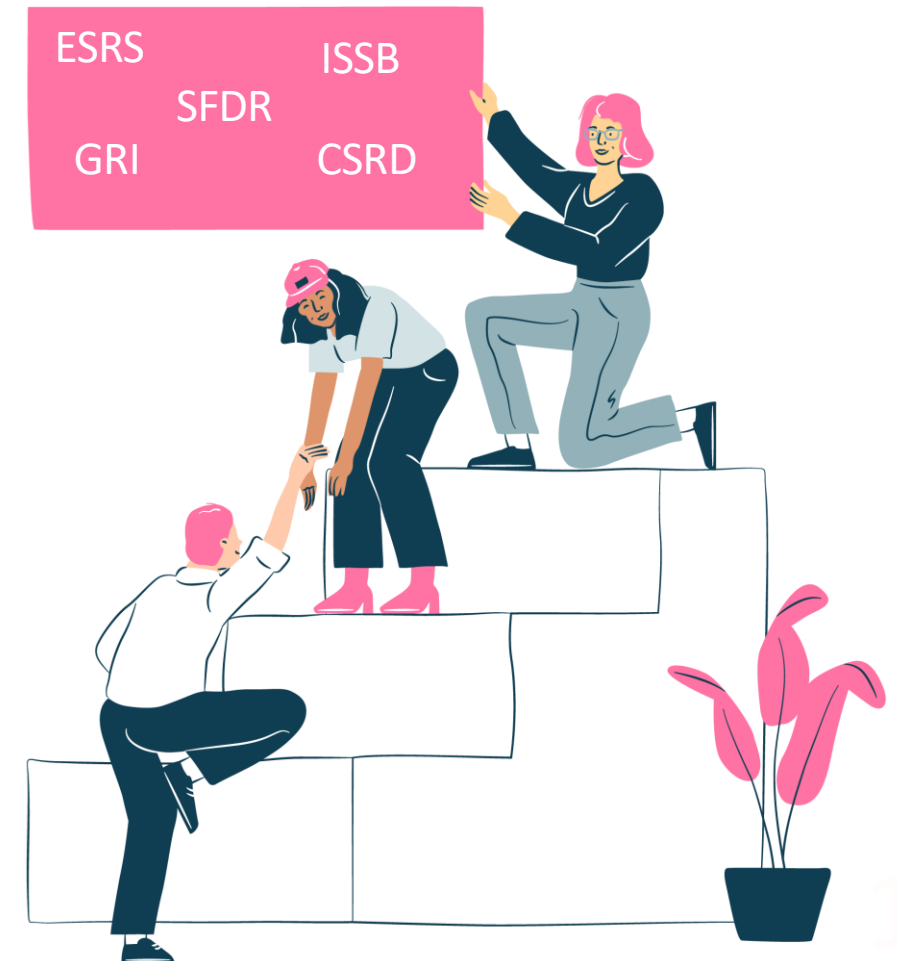
Ursula von der Leyen, Political guidelines for the next European Commission 2019-2024

Regulaatio ja standardisaatio vastuullisuuden ja kestävän kehityksen ympärillä kiristyy vuosi vuodelta

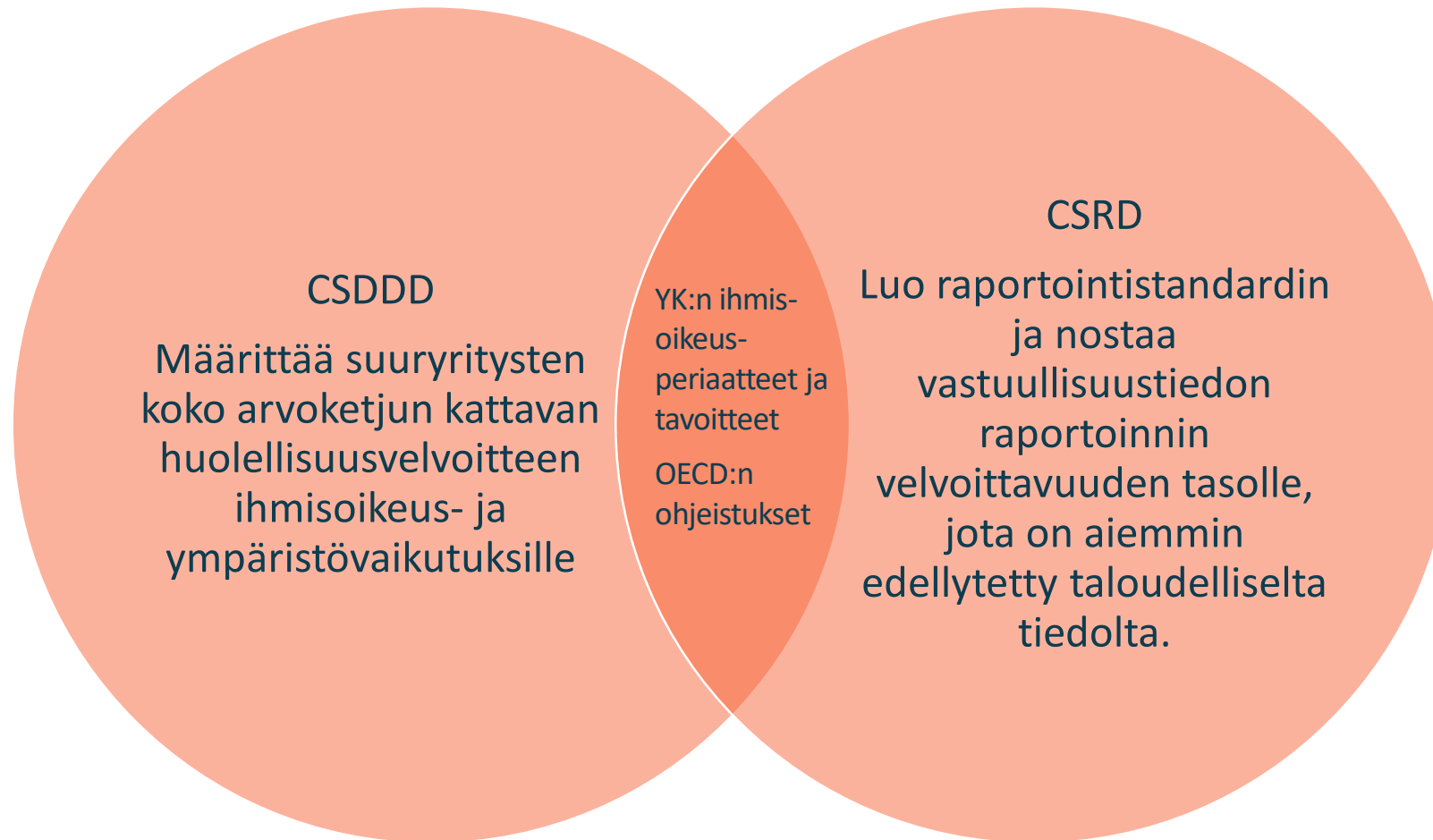
EU:

- Kestävän rahoituksen taksonomia
- Kestävyyseraportointidirektiivi (CSRD)
- Yritysvastuudirektiivi (CSDDD)
- Green Claims –direktiivi
- Ecodesign –direktiivi

Lisäksi IFRS on julkaissut oman sustainability-standardin (ISSB)



CSDDD & CSRD



Suurten yritysten rooli koko arvoketjun vastuullisuuden valvojana

- Suurten yritysten kiristyvät raportointivaatimukset (CSRD) lisäävät painetta kerätä tietoa alihankintaketjulta
 - Erityisesti ilmastopäästöjen laskentaa ja raportointia tullaan edellyttämään
- Yritysvastuudirektiivin tullessa voimaan puutteet arvoketjun vastuullisuudessa tullaan sanktioimaan. Tämä lisää suurten yritysten painetta...
 - ...vaatia arvoketjun yrityksiä sitoutumaan vastuullisuusperiaatteisiin
 - ...hankkia tietoa arvoketjun yritysten ihmisoikeus- ja ympäristöasioiden tilanteesta
 - ...vaatia arvoketjun yrityksiä muuttamaan toimintaansa
 - ...valikoida arvoketjun yrityksiä vastuullisuusriskien hallinnan perusteella
- Tiedon keräämisen rooli on keskeinen. Se vaatii parempaa tiedonhallinnan infrastruktuuria, yhteisiä tietovarastoja ja alustoja



Vastuullisuuden business case

- Monet eri sidosryhmät vaativat ottamaan kestävän kehityksen osaksi yritysstrategiaa:
 - Kiristynvä sääntely, kansalliset hiilineutraaliustavoitteet ja poliittisten päättäjien halu kanavoida rahoitusta ensisijaisesti kestäviin ratkaisuihin.
 - Asiakkaat ja työntekijät, jotka odottavat yhä enemmän yritysten yhteiskuntavastuulta.
 - Sijoittajien kasvava kiinnostus ESG-sijoittamista kohtaan.
- Muutos on väistämätön ja tässäkin muutoksessa on todennäköisesti voittajien puolella, jos pyrkii edelläkävijän asemaan ja on valmis sopeuttamaan toimintaansa aikaisessa vaiheessa
- **Kestämätön liiketoiminta on yksinkertaisesti nykypäivänä suuri riski. Sen on vaikea nähdä jatkuvan kovin pitkälle tulevaisuuteen**

Pioneering
an ethical digital
world.



GOFORE