

greenstep

Vastuullisuusraportti 2020

Vastuullisuus osana Greenstepin DNA:ta	<u>4</u>
Greenstepin kasvutarina	<u>5</u>
Vastuullinen talous ja hallinto	<u>18</u>
Yhdenvertainen ja hyvinvoiva työyhteisö	<u>26</u>
Laadukasta osaamisen kehittämistä	<u>33</u>
Ympäristön kannalta kestäviä valintoja	<u>37</u>
Tavoitteet	<u>42</u>
Raportointiperiaatteet	<u>44</u>
GRI-sisältöindeksi	<u>45</u>

Intohimomme  
on tuottaa  
mahdollisimman  
paljon hyvää.



Into yhdessä  
onnistumiseen  
ohjaa meitä  
eteenpäin.

## Vastuullisuus osana Greenstepin DNA:ta

Kuinka voisimme rakentaa parempaa tulevaisuutta? Näihin sanoihin kiteytyy Greenstepin olemassaolon syy. Haluamme tuottaa mahdollisimman paljon hyvää kääntämällä ajatuksemme teoiksi. Joka päivä, ei sitten joskus myöhemmin, vaan tänään. Tahdomme olla vastuullinen yritys kaikilla osa-alueillamme. Haluamme tuottaa laadukasta ja lisäarvoa tuottavaa palvelua kaikille meidän asiakkaillemme, jotta he vuorostaan voivat olla alansa parhaita. Haluamme myös olla mahdollisimman hyvä työyhteisö osoittamalla kaikille perheenjäsenillemme joka päivä, kuinka arvokkaita he ovat. Jotta työyhteisö voisi kukoistaa, tarvitsee se vahvat yhteiset arvot. Arvojen kautta voi syntyä vahva kulttuuripohja, joka tuo selkeyttä toiminnalle ja oikeanlaista turvallisuuden tunnetta jokaiselle greenstepiläiselle. Greenstepillä on vahva tahto jatkuvaan oppimiseen ja uusiutumiseen ja myös vastuullisuuden osalta kehittää uutta. Vuonna 2020 perustettu tytäryhtiömme Carestep on hyvä esimerkki tästä.

Ainoastaan tiiminä voimme olla vahva. Tämä koskee meitä greenstepiläisiä, mutta myös laajemmin ajateltuna koko yhteiskuntaamme. Into yhdessä onnistumiseen ohjaa meitä eteenpäin. Jotta voimme kukoistaa ihmisinä ja yhteiskuntana, on aloitettava faktojen hyväksymisellä, oltava rehellinen itselleen ja muille ja kunnioittaa toinen toisiamme. Kun katsomme ympärillemme, huomaamme että ympäristömme ja yhteiskuntamme tarvitsee vahvoja tekoja. Tekoja, joiden kautta Suomesta ja maailmasta tulisi kestävämpi paikka elää ja säilyttää mahdollisuudet toimia myös tuleville sukupolville. Me olemme sitoutuneita tuottamaan mahdollisimman paljon hyvää. Greenstepin ensimmäinen vastuullisuusraportti on valmistunut.

Mukavia lukuhetkiä!

Tore Teir,  
Founder, hallituksen pj

Lanseerasimme vuonna 2020 BI Bookin: parempaa raportointia ja johtamista yli 300 asiakkaallemme.

Maksoimme veroja 11,6 milj. euroa.

Greenstep Academy – koulutuksia pidettiin henkilöstöllemme keskimäärin 23 h / hlö.

Siirryimme COVID-19 pandemian takia täysin etätyöhön, ergonomian ja työhyvinvointiin panostamisen merkitys korostui.

Kasvumme jatkui kaikissa toimistoissa, ja mahdollistimme uuden työn noin 100 hengelle.

## Greenstepin kasvutarina

Greenstep Oy on vuonna 2010 perustettu perheyhtiö, joka tarjoaa monipuolisesti poikkeuksellisen laadukkaita palveluita tukemaan asiakkaidensa liiketoimintaa ja kasvua.

Green kuvaa kasvua ja step askelta, jonka haluamme ottaa asiakkaidemme kanssa yhdessä vieden liiketoiminnan seuraavalle tasolle. Asiakaskuntamme koostuu hyvin monipuolisesti kasvu-, perhe- ja sijoitusyhtiöistä, kansainvälisistä yhtiöistä ja pörssiyrityksistä, konserneista, rahastoista, yleishyödyllisistä yhteisöistä, säätiöistä, järjestöistä ja liitoista. Tuemme palveluillamme organisaatioita niin arjessa kuin odottamattomissa tilanteissa. Olemme rekrytoineet uusia greenstepiläisiä aktiivisesti 10 vuoden ajan ja vuonna 2020 henkilöstömme koostuu noin 340 asiantuntijasta. Asiakkaita Greenstepillä on vuoden 2020 lopussa noin 1800.

Toimintamme laajeneminen sekä uusiin palveluihin että maantieteellisesti perustuu asiakkaidemme tarpeisiin. Vuonna 2020 lisäsimme palvelutarjontaa talousraportointia automatisoivan ja visualisoivan BI Bookin. Rakensimme laajemman Transaction service -kokonaisuuden vastaamaan asiakkaiden toiveita, ja vuoden aikana myös veropalvelut laajenivat.



Työtyytyväisyys oli korkealla tasolla: eNPS 78.

Hiilijalanjäljen laskenta käynnistyi.

Gubbe-yhteistyömme tuki kummivanhuksen aktiivisuutta vaikeana vuonna.

Tuimme Lapin pelastushelikopteri Aslakin toimintaa 1000 eurolla, ja yhteistyömme jatkuu edelleen.

Vastasimme asiakkaidemme kansainvälistymisen tarpeisiin avaamalla toimiston Tallinnaan 2019 ja Ruotsissa toimintamme käynnistyi yritysoston kautta vuoden 2020 alussa. Asiakkaidemme kansainvälistymistä tukee myös NetSuite-liiketoiminta-alusta.

Suomessa toimimme yhdeksällä eri paikkakunnalla. Pääkonttorimme sijaitsee Espoossa. Seinäjoen toimistomme avattiin vuonna 2020, ja rakennamme tällä hetkellä Greenstep-tiimiä Lahteen ja Hämeenlinnaan. Olemme laajenemassa myös Maarianhaminaan. Vaikka palvelemme ja työskentelemme täysin digitaalisesti, haluamme olla myös fyysisesti helposti saavutettavissa sekä asiakkaillemme että työntekijöillemme. Vuonna 2020 liikevaihtomme on noin 32,3 miljoonaa euroa.

Tämä on Greenstep Oy:n ensimmäinen yritysraportti, ja se koskee kalenterivuotta 2020. Raportissa on hyödynnetty Global Reporting Initiative (GRI) -standardia Greenstep Oy:n toimintaan soveltuvin osin.



# Greenstepin historia

2010

Greenstep perustetaan

Ensimmäinen CFO-tiimiläinen palkataan

Ensimmäinen palkkahallinnon konsultti palkataan

Ensimmäinen taloushallinnon konsultti palkataan

2011 - 2012

Yli 100 laskutettavaa asiakasta

Turun ja Oulun toimistot avataan

Rahastopalvelut

2013 - 2014

Tampereen toimisto avataan

Vaasan toimisto avataan

Ensimmäinen työmatkapyöräilyhaaste

HR-palvelut aloitetaan

2015 - 2016

Ensimmäinen työhyvinvointihaaste

Yhteensä 100 greenstepiläistä

Ensimmäinen tytäryhtiö, Renance AFS Oy

2017

Yli miljoonan liikevaihto kuukaudessa

NetSuite

Jyväskylän toimisto avataan

2018

Power BI -palvelut

200 greenstepiläistä

Greenstepin logo saa nykyisen ilmeensä

2019

Tallinnan toimisto avataan

Greenstep saa oman Sustainability Officerin ja järjestelmällinen vastuullisuustyö aloitetaan

Greenstep Code of Conduct julkaistaan

Ensimmäinen Notes-lehti julkaistaan

Greenstep laajentaa toimintaa Ruotsin Norrköpingiin ja Tukholmaan

Greenstep Academy ja ensimmäinen trainee-ohjelma

Greenstep laajentaa Seinäjoelle ja Lahteen

2020

Greenstep 10 vuotta!!

Yli 300 greenstepiläistä!

Koronatilanteen vuoksi kaikki greenstepiläiset siirtyvät täysin etätöihin

Ensimmäiset yhteiset etänä järjestetyt juhlat

Transaction services -palvelut



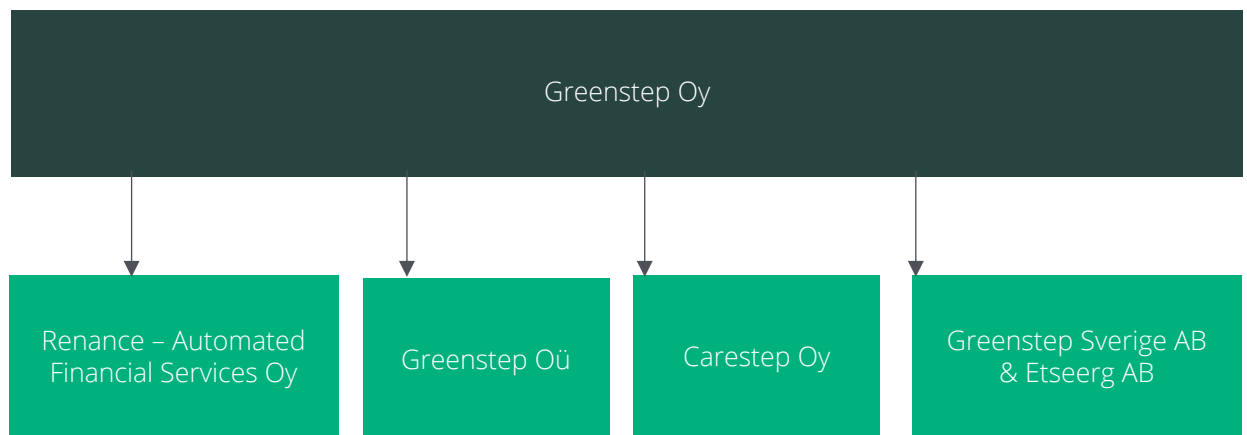
Greenstep perusti  
sosiaalisen vastuun  
yrityksen,  
Carestep Oy:n.

## Palvelumme tukevat kestäväää liiketoimintaa ja vastaavat muuttuviin tarpeisiin

Tuemme palveluillamme organisaatioita liiketoiminnan ylä- ja alamäissä juuri heille sopivalla tavalla. Greenstep on asiakkaidensa strateginen kumppani tarjoamalla korkealaatuisia talous- ja palkkahallinto-, HR- ja talousjohtamisen palveluita. HR-palvelumme auttavat yrityksiä kehittämään työyhteisön toimintaa niin työhyvinvointi- ja -turvallisuus kuin henkilöstöjohtamisen osa-alueilla. Näiden lisäksi Greenstep tukee ja automatisoi talouden ja johtamisen toimintoja kehittämällä ja implementoimalla raportointia ja ohjelmistoja asiakkailleen. Greenstep tarjoaa koulutuspalveluja sekä yritysten heikon kannattavuuden kääntämiseen tähtäävää 360° -palvelua. Tilitoimistoliiketoimintamme on Taloushallintoliiton auktorisoima.

Greenstepin liikevaihto koostuu monipuolisesta palvelutarjonnasta. Tili- ja palkkapalvelut vastaavat 53% Greenstepin liikevaihdosta. 38% liikevaihdosta muodostuu monipuolisesti konsultointipalveluista: talousjohdon palvelut, HR-palvelut, NetSuite -käyttöönotto- ja tukipalvelut, koulutus- ja veropalvelut ja data-analytiikka. 9% liikevaihdosta muodostuu ohjelmistojen lisenssimyynnistä.

Greenstep Oy on perheomisteinen yhtiö. Osakekannasta 87% ja 100% äänivallasta omistaa Greenstepin perustajaperhe Teir. Muut osakkeet vastaavat 13% osakekannasta ja ovat työsuhteeseen sidottuja. Greenstepillä on viisi tytäryhtiötä, jotka näkyvät alla olevassa kuvassa. Vuonna 2020 Greenstep perusti sosiaalisen vastuun yritys, Carestep Oy:n.



# Greenstepin brändit

**Bezala®**

Kansainvälinen matkalaskuohjelmisto, joka automatisoi kirjanpidon Bezala on kehitetty yhdessä kirjanpitäjien kanssa sujuvoittamaan kirjanpitäjän työtä. Bezala automatisoi kirjanpitoa, maksamista ja tulorekisteri-ilmoittamista mahdollisimman paljon, jotta asiakkaan täytyy vain tarkistaa kirjanpilotapahtumat.

**finance.rocks**

Älykäs automaatio tiliöi puolestasi  
Finance.Rocks on Renancen, Greenstepin tytäryhtiön, kehittämä ohjelmisto, joka tiliöi ostolaskut automaattisesti olemassa olevan datan perusteella, tavoitteenaan nopeuttaa ja tehostaa kirjanpitäjän työtä.

**greenstep.academy**

Kasvun tukemista ajankohtaisella koulutustarjonnalla  
Greenstep Academyn koulutuspalvelut räätälöidään vastaamaan asiakkaan tarpeita, muun muassa talouteen, HR:n ja taloushallinnon järjestelmiin liittyen. Academyn koulutukset käsittelevät ajankohtaisia ilmiöitä ja tulevaisuuden liiketoiminnan kehittämisen suuntia.

**BI Book**

Ajantasaista raportointia automatiikan avulla  
BI Book on työkalu, joka keskittää tärkeimmät näkymät yrityksestä yhteen selkeään portaaliin, sekä helpottaa raporttien hallintaa ja niiden jakamista. Asiakas voi käyttää aikansa raporttien koostamisen sijaan niiden hyödyntämiseen päätöksenteossa.

**Carestep**

Sosiaalisen vastuun yritys, joka mullistaa siivousalan  
Laadukasta siivouspalvelua tarjoava Greenstepin tytäryhtiö Carestep käyttää 100% voitostaan työntekijöiden koulutukseen ja ammatilliseen ohjaukseen. Tavoitteena on mahdollistaa, että jokainen työntekijä pääsee hyödyntämään koko potentiaalinsa ja kehittymään työrullaan eteenpäin.

**Halu** asiakkaan  
ilahduttamiseen



## Liiketoimintamme perustuu yhdessä jaetuille arvoille

Asiakkaan ilahduttaminen syntyy siitä, että asiakasta ja hänen toiveitaan kuunnellaan. Käytännössä työssä tähdätään virheettömyyteen, ystävällisyyteen sekä siihen, että työt tulevat aina tehdyiksi ajoissa. Hyvin tehty työ ja molemminpuolinen luottamus rakentavat pohjan laadukkaalle asiakaspalvelulle.

Natalia Sitnikova  
Palkkahallinnon konsultti

**Tahto** uusiutua ja  
kehittää osaamista



Greenstepin palvelutarjonta uusiutuu asiakkailta tulevien tarpeiden mukaisesti, mikä tuo mukanaan uudenlaisia haasteita. Niistä selviytyminen ja uuden oppiminen on yksi suurista motivaatiotekijöistä. Jatkuva kehittyminen takaa myös mahdollisimman ammattitaitoisen palvelun tarjoamisen asiakkaalle.

Elina Kyllönen  
Taloushallinnon konsultti

**Into** saada  
aikaan yhdessä  
ja onnistua



Yhdessä onnistuminen tarkoittaa jaettua maalia asiakkaiden ja tiimin kanssa, kaikilla on into olla parhaita! Se ajaa meitä kehittymään ja poistumaan omalta mukavuusalueelta.

Tomi Holmberg  
Senior Manager,  
NetSuite Sales and Implementations

**Rehellisyys** ja  
toisten ihmisten  
arvostaminen



Greenstepissä palautetta annetaan rehellisesti ja erityisesti kiitoksia kuulee päivittäin. Kollegoita, heidän osaamistaan ja apuaan arvostetaan, ja olemme aidosti samanarvoisia tittelistä riippumatta. Meillä kaikki kunnioittavat toisiaan ja jokainen saa olla oma itsensä.

Raita Haarla  
HR & Employee Experience Specialist

# Vastuullisuuden johtaminen

Olemme rakentaneet Code of Conductimme yhdessä työntekijöidemme kanssa eri työtehtävistä, kaupungeista, ikäryhmistä ja liiketoiminnoista.

## Eettiset toimintaperiaatteet

Merkittävänä yrityskansalaisena ja työnantajana kannamme sosiaalisen, ympäristöllisen ja taloudellisen vastuun yhteisten arvojemme ja periaatteidemme mukaisesti.

Greenstep julkaisi oman [Code of Conductinsa](#) vuonna 2019, jossa määritellään liiketoiminnan pääperiaatteet. Tämän vastuullisuustyömme strategisen perustan olemme rakentaneet yhdessä työntekijöidemme kanssa eri työtehtävistä, kaupungeista, ikäryhmistä ja liiketoiminnoista. Nettisivuillamme julkaistaan aina päivitetty versio soveltamastamme Code of Conduct -käsikirjasta, jonka sisältöön koko henkilöstömme on jokapäiväisessä työssään sitoutunut. Code of Conductin kehittämisestä vastaa Sustainability Officer. Odotamme lakien noudattamista myös asiakkailtamme, yhteistyökumppaneiltamme ja toimittajiltamme. Olemme sitoutuneet ilmoittamaan asiakkaillemme huomattavamme heidän toimintaansa tai ohjeistukseensa liittyviä riskejä tai lainvastaisuuksia.

Toimintaperiaatteiden vastaisesta toiminnasta ilmoittamiselle olemme rakentaneet [Whistleblowing](#) -kanavan nettisivuillamme. Kanavan kautta työntekijä tai muu sidosryhmän edustaja voi tehdä ilmoituksen eettisten toimintaperiaatteiden vastaisesta toiminnasta. Ilmoituksen voi tehdä nimellä tai nimettömänä, ja turvaamme ilmoittajan anonymiteetin. Tarjoamme whistleblowing -palvelun ja valmiin käsittelyprosessin myös asiakkaillemme.

Greenstepin yhteisellä koulutusmatkalla syksyllä 2019 veimme Code of Conductimme hyvin käytännön tasolle. Jokainen greenstepiläinen luki Code of Conductin ennen matkaa, ja tiimeittäin käydyssä kaupunkisuunnistuksessa pohdittiin Code of Conductiin ja vastuullisuuteen liittyviä kysymyksiä. Code of Conduct on myös osana uusien työntekijöiden perehdytystä.

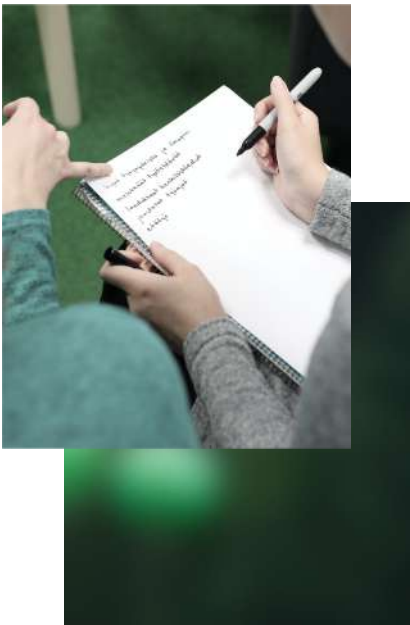
Teemme henkilöstölle vuoden 2021 aikana vastuullisuuden opintopolun Greenstep Academyyn, jonka avulla he tutustuvat entistä paremmin toimintaperiaatteisiin. Osallistavan opintopolun kautta jokainen työntekijä pääsee vaikuttamaan vastuullisuustyön kehittämiseen.

# Vastuullisuuden johtaminen

Vastuullisuus on Greenstepissä jokaisen työtä ja koko organisaation yhteinen asia. Vastuullisuutta johdetaan osana liiketoimintaa ja käytännön toimenpiteiden toteutuksesta vastaavat kaikki greenstepiläiset tiiminvetäjien, liiketoimintavastuullisten sekä Sustainability Officerin tuella.

Vastuullisuustyön tavoitteet määritellään vuosittain asiakas- ja henkilöstökyselyjen, -keskustelujen sekä muiden sidosryhmien odotusten pohjalta. Sustainability Officer koostaa vastuullisuustavoitteet vuosittaiseen vastuullisuusohjelmaan. Sustainability Officerin tukena toimii sparrausryhmä, jossa on henkilöitä liiketoiminnoista ja HR-funktiosta. Vastuullisuustyön tavoitteiden toteutumista seurataan kvartaaleittain. Kalenterivuositain koostetaan vastuullisuusraportti, jonka laatimisesta vastaa Sustainability Officer koko organisaation tuella.

Hallitus käsittelee ja hyväksyy vastuullisuusraportin.



## Tapa ajatella johtamisesta

Greenstepissä turhat väliportaavat on poistettu tarkoituksellisesti, eikä eriarvoistavia rakenteita ole. Mahdollistamme sen, että jokainen työntekijä voi ottaa laajasti vastuuta ja vaikuttaa omaan työhönsä ja Greenstepin kehitykseen. **Haluamme mahdollistaa myös sen, että jokainen greenstepiläinen saa päättää itse, minkälaista johtamista ja tukea tarvitsee. Emme usko yhteen, kaikille sopivaan malliin.**

Ote Greenstep Codesta, eli greenstepiläisten kulttuurioppaasta:

### "Organisaatiokaavio"

Greenstepin organisaatiota on vaikea laittaa tiettyyn muottiin. Siitä johtuen Greenstep codessakaan ei esitellä tyhjentävää kaaviota Greenstepin organisaatiosta. Jos rakastat lokerointia ja määritteitä, organisaatiotamme kuvaa parhaiten termi matriisiorganisaatio, jossa käytämme aktiivisesti monijohtajuutta. Itse ajattelemme organisaatiomme olevan sellainen, miten maapallo nähtiin ennen kreikkalaisen tähtitieteen kehittymistä: litteä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että organisaatiomme toiminta olisi antiikin aikaista. Greenstepissä johtaminen ei ole perinteistä hierarkkista johtamista, vaan liputamme tiimijattelun ja itsensä johtamisen puolesta.

Tavoittemme on asettaa konkreettinen aikataulu kaikissa toimistoissamme uusiutuvaan lämpöön siirtymiselle vuoden 2021 aikana yhteistyössä vuokranantajien kanssa.

## Toimitusketju

Greenstepin toimitusketjun vastuullisuuden kannalta merkittävimpiä sidosryhmiä ovat ohjelmistotoimittajat ja toimistokiinteistöjen vuokranantajat. Käymme aktiivisesti keskustelua vastuullisuudesta, ja edistämme uusiutuvaan sähköön ja lämpöenergiaan siirtymistä omalta osaltamme.

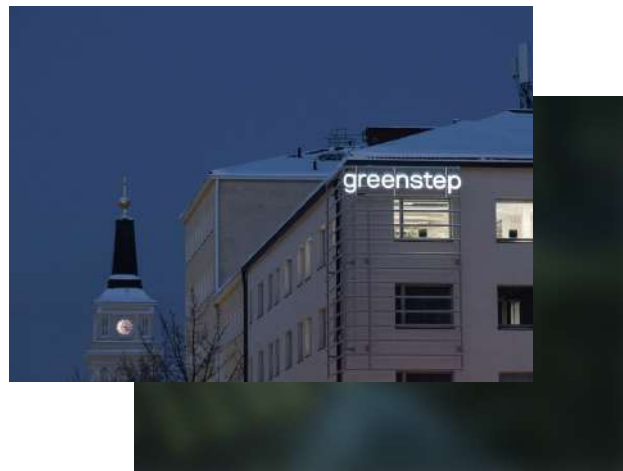
### Ohjelmistotoimittajat

Greenstep tuottaa palveluitaan sekä omia ohjelmistojaan, että ulkoisten toimijoiden valikoituja ohjelmistoja käyttämällä. Suurimpia toimittajia ohjelmistoissa ovat Visma Solutions Oy, Oracle Inc. sekä Accountor Finago Oy. Keskeisimpien toimittajien kanssa on käyty keskustellen läpi vastuullisuuden periaatteet toimitusketjussa sekä toimittajien toimenpiteet ja tavoitteet vastuullisuuden kehittämiseksi. Greenstep haluaa olla ohjelmistotoimittajien korkean profiilin yhteistyökumppani panostamalla laatuun ja vastuullisuustyöhön.

### Toimistokiinteistöt

Käymme aktiivista keskustelua toimistokiinteistöjen edustajien kanssa vastuullisuudesta, kierrätyksen edistämisestä ja uusiutuvan energian käytöstä. Suuri osa kiinteistöistä on jo sitoutunut uusiutuvan sähkön ostamiseen. Lämmön osalta valtaosa kiinteistöistä ostaa vielä uusiutumaton tai osittain uusiutuvaa kaukolämpöä. Edistämme omalta osaltamme toimitusketjun vastuullisuutta ehdottamalla pilottihankkeita esimerkiksi kierrätyksen kehittämiseen ja kannustaen kiinteistöyhtiöitä ottamaan uusiutuvaan energiaan siirtymisen agendalle.

Tavoittemme on asettaa konkreettinen aikataulu vuoden 2021 aikana kaikissa toimistoissamme uusiutuvaan lämpöön siirtymiselle yhteistyössä vuokranantajien kanssa.



Ilmastonmuutokseen vastaaminen on globaalisti kriittistä yhteiskunnille ja liiketoiminnalle, joten olemme nimenneet ympäristön yhdeksi tärkeimmistä sidosryhmistämme.

## Sidosryhmien odotukset vastuullisuustyön pohjana

Greenstepin tärkeimpiä sidosryhmiä ovat asiakkaat, henkilöstö ja ohjelmistotoimittajat, ympäristö sekä tilintarkastusyhteisöt. Ilmastonmuutokseen vastaaminen on globaalisti kriittistä yhteiskunnille ja liiketoiminnalle, joten olemme nimenneet ympäristön yhdeksi sidosryhmäksemme. Olemme määritelleet vastuullisuuden painopistealueemme toiminnan merkittävempien vaikutusten sekä sidosryhmien odotusten kautta. Toiminnallamme on merkittäviä vaikutuksia erityisesti työntekijöihin ja asiakasyritysten kasvuun ja kehitykseen.

Henkilöstö on nostanut erityisesti esille työhyvinvoinnin, osaamisen kehittämisen ja yhdenvertaisuuden merkityksen, kierrätyksen ja kestävät hankinnat. Olemme tehneet henkilöstölle vastuullisuuskyselyn. Seuraamme säännöllisesti työtyytyväisyyttä vuosittaisella henkilöstökyselyllä ja viikottaisilla pulssikyselyillä. Työyhteisömme yhteinen Workplace-kanava tukee sekä koko Greenstepin viestintää, että työntekijöiden keskinäistä yhteydenpitoa, kiitosten jakamista ja osaamisen jakamista.

Asiakkaat ovat nostaneet esille työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen, toimittajien vastuullisuuden arvioinnin, ympäristö- ja sosiaalisen vastuun hankkeissa mukanaolon sekä ilmastotekojen merkityksen. Olemme tehneet asiakkaille suunnatun vastuullisuuskyselyn ja tavanneet asiakkaitamme vastuullisuuden kehittämiseen liittyen. Kuulemme asiakkaidemme odotuksista ja tarpeista arkisen työn lisäksi järjestelmällisesti asiakkuudenhoidollisten tapaamisten yhteydessä.

Greenstepin vastuullisuustyön painopistealueet:

- Vastuullinen talous ja hallinto
- Yhdenvertainen ja hyvinvoiva työyhteisö
- Laadukasta osaamisen kehittämistä
- Ympäristön kannalta kestäviä valintoja



Ympäristön odotuksista Greenstepin vastuullisuudelle olemme keskustelleet Baltic Sea Action Groupin kanssa. BSAG on nostanut esille päästöjen tarkastelun, joukkoliikenteen käytön ja pyöräilyn edistämisen sekä henkilöstön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukemisen. Ympäristön näkökulmasta pro bono -työllä ja sijoittamisella on myös mahdollista saada aikaan vaikuttavuutta.

Ohjelmistotoimittajien edustaja Visma on nostanut tapaamisissa esille alueellisten vastuullisuustoimien vaikuttavuuden sekä työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisen merkityksen.

Tilintarkastusyhteisöjen kanssa käymissämme keskusteluissa avainasemaan on noussut laadun ja ammattitaidon merkitys, sekä asiakkaan liiketoiminnan tunteminen. Tilintarkastaja pystyy luottamaan siihen, että asiakkaan kirjanpito, palkanlaskenta, verotus ja yhtiön hallinto on hoidettu laadukkaasti.



Greenstep tukee YK:n Kestävän kehityksen tavoitteita

YK:n jäsenmaat ovat sopineet vuonna 2015 yhteisistä tavoitteista, joiden avulla pyritään globaalisti suojelemaan ympäristön kantokykyä, rauhaa ja ihmisten toimeentuloa. 17 tavoitetta toimivat viitekehyksenä yritysten vastuullisuustyölle. Elämme nyt vuosikymmentä, jolloin työ tavoitteiden saavuttamiseksi on viimeistään tehtävä.

Sidosryhmäkeskustelujen pohjalta olemme valinneet liiketoimintamme kehittämiseksi olennaisimmat kuusi YK:n Kestävän kehityksen tavoitetta: Terveysttä ja hyvinvointia, Hyvä koulutus, Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, sekä ympäristövastuun osalta Ilmastotekoja, Maanpäällinen elämä, sekä Vedenalainen elämä. Ympäristövastuun tavoitteet linkittyvät yhteen, joten käsittelemme niitä yhtenä kokonaisuutena.

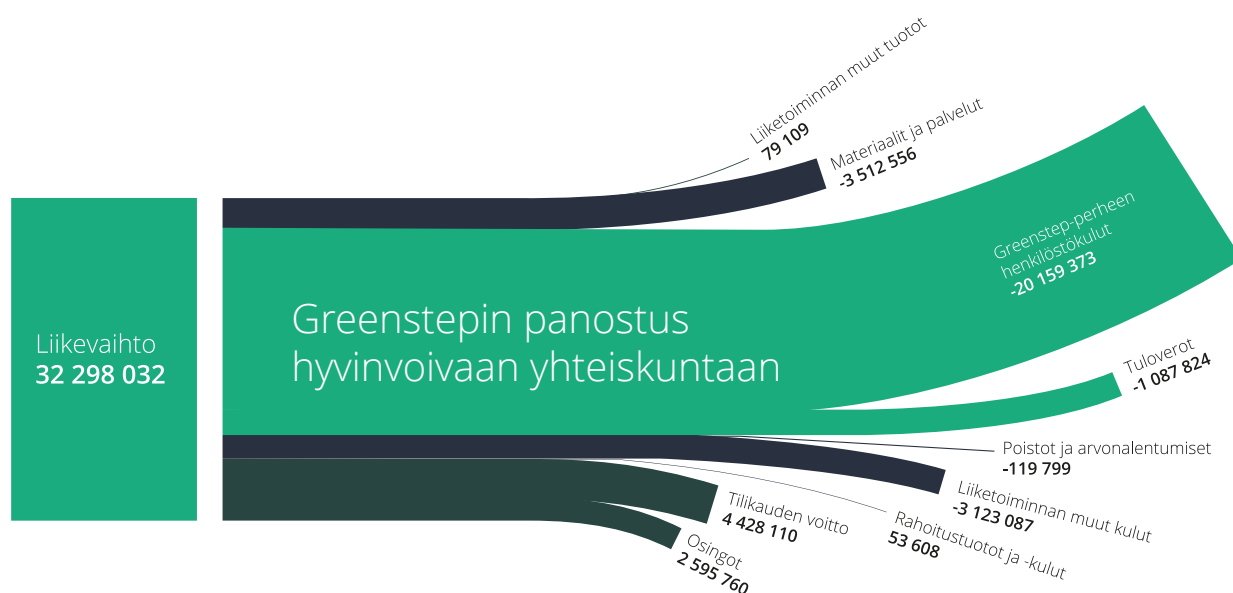
# Vastuullinen talous ja hallinto

# Taloudellinen vastuullisuus tuottaa kestäväää hyvinvointia

Greenstepissä taloudellinen vastuu tarkoittaa:

- Kykyä lisätä Suomen yritys- ja yhteisökentän menestystä
- Oman tuloskyvyn ja toiminnan kasvun edellytyksiä sekä työpaikkojen kasvua
- Vastuullisia suoria sijoituksia kasvaviin, suomalaisiin yrityksiin

Vastuullisuusraportti käsittelee kalenterivuotta 2020. Greenstep Oy:n tilikausi on 1.6.-31.5.



	2020	2019	2018
Liikevaihto	32 298 032	25 681 601	19 195 399
Liiketoiminnan muut tuotot	79 109	27 218	1 970
Materiaalit ja palvelut	-3 512 556	-2 729 196	-2 243 671
<b>Greenstep-perheen henkilöstökulut</b>	<b>-20 159 373</b>	<b>-15 413 962</b>	<b>-11 941 738</b>
Poistot ja arvonalentumiset	-119 799	-101 308	-94 744
Liiketoiminnan muut kulut	-3 123 087	-3 071 554	-2 161 908
Rahoitustuotot ja -kulut	53 608	13 522	42 637
Tuloverot	-1 087 824	-859 915	-601 340
Tilikauden voitto	4 428 110	3 546 406	2 196 606
Osingot	2 595 760	1 992 520	639 800

# Vaikuttavuutta suorilla sijoituksilla kasvuyhtiöihin

Greenstep on sijoittanut yli 2 miljoonaa euroa kasvuyrityksiin. Suorien sijoitusten kautta voimme edistää innovaatioiden menestystä ja rakentaa parempaa tulevaisuutta.

Tässä muutamia nostoja laajasta sijoitusportfoliostamme:



Valtavalo tarjoaa energiatehokkaita, pitkän käyttöiän LED-valaistusratkaisuja. Korkealaatuiset valonlähteet valmistetaan omalla tehtaalla Kajaanissa. Ekologisuus otetaan huomioon aina materiaalivalinnoista asiakkaan sähkönsäästöön saakka.



Nordtreat edistää kestäväää puurakentamista kehittämällä ja tuottamalla ympäristöystävällisiä palonsuoja-aineita puutuotteille.



Greenstep oli aktiivinen sijoittaja MOI:ssa, joka toi kuluttajille ja yrityksille innovatiivisen tavan ostaa mobiililiittymä. MOI alensi kustannustasoa keskimäärin yli 20%. MOI toi lisää kilpailua hyvin perinteiseen segmenttiin ja lisäsi hintapaineita muilla operaattoreilla.



Yeply on polkupyörien elinkaariyritys, joka tarjoaa helppoa ja vaivatonta pyörähuoltoa juuri siellä, missä asiakas on. Yeply edistää päästötöntä liikkumista Suomessa ja Saksassa.



iHelp edistää kiertotaloutta tarjoamalla laadukasta puhelinhuoltoa 18 eri paikkakunnalla ympäri Suomen.



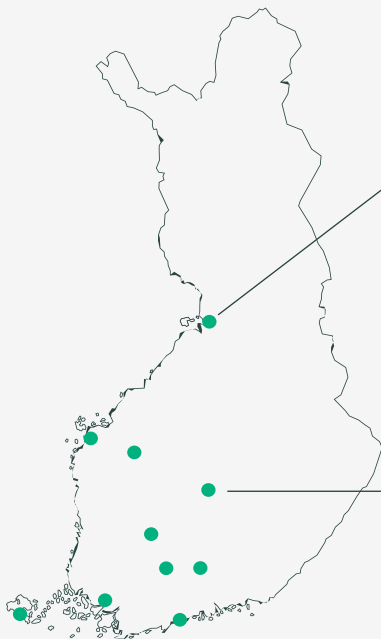
Tamturbo on kehittänyt uuden, paineilmateknologialla toimivan kompressorin, joka on öljytön ja markkinan energiatehokkain.

# Paikallisen kasvun ja innovatiivisuuden tukeminen

Tarjoamme palveluitamme ympäri Suomen ja tuemme paikallisia innovaatioita ja kasvua. Uskomme verkostojen voimaan luoda yhdessä parempaa tulevaisuutta. Olemme mukana lukuisissa työryhmissä ja verkostoissa jakamassa osaamistamme paikallisen yrityskehityksen elinvoimaisuuden ja hyvinvoinnin tueksi. Annamme näihin työpanoksemme veloituksetta. Olemme jäsenenä Kasvuryhmässä, joka auttaa suomalaisia yrityksiä menestymään ja jakamaan parhaita käytäntöjä.

Liiketoimintamme taloudelliset vaikutukset ulottuvat asiakkaidemme menestyksen myötä paikallisen yrityskehityksen ja työllisyyden kasvuun. Palveluiden lisäksi jaamme kokemustamme ja osaamistamme erilaisissa verkostoissa. Näiden tavoitteena on kehittää yrityksille tarjottavia tukimuotoja, viestiä yritysten tarpeita päätöksentekijöille, sekä rakentaa elinvoimaista ekosysteemiä kasvaville yrityksille ja uusille innovaatioille.

Vuonna 2020 olemme vaikuttaneet paikallisissa verkostoissa useilla eri alueilla.



Oulussa olemme osana työryhmää, joka viestii kaupungin johdolle paikallisen yrityskehityksen tilannetta, tarpeita ja toiveita. Työryhmän tavoitteena on viedä asioita eteenpäin paikallisen kasvun vauhdittamiseksi. Olemme kehittäneet Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjien rahoitustiimin osana paikallisten yritysten kasvun tukemisen tapoja, erityisesti poikkeusolosuhteissa. Greenstepin palvelut ovat mukana Business Oulun digitaalisessa palvelutarjottimessa, sekä Business Rovaniemen yrityspalvelusetelilyhteistyössä.

Jyväskylässä työ on painottunut alueen elinvoimaisuuden säilyttämiseen ja lisäämiseen tähtääviin toimiin. Olemme muun muassa olleet rakentamassa Kasvutahto-mentorointi-ohjelmaa Keski-Suomen Kauppakamarin Kasvu- ja kansainvälistymisvaliokunnassa.

11,6 MEUR 2020

## Verojalanjälki

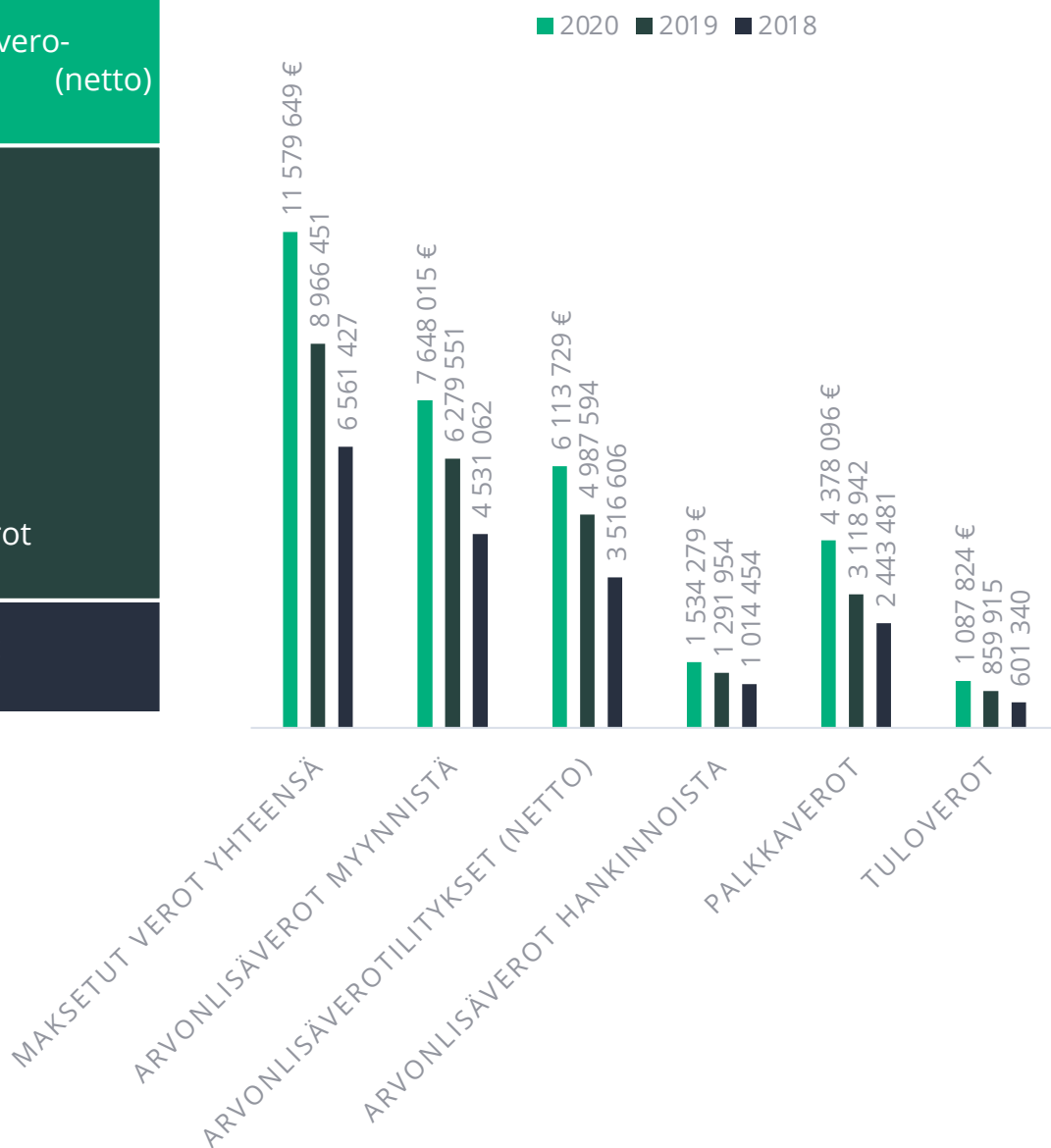
Olemme ylpeä veronmaksaja, emmekä harjoita aggressiivista verosuunnittelua. Rakennamme osaltamme hyvinvoivaa yhteiskuntaa maksamalla veromme täysimääräisesti kuhunkin toimintamaahamme. Olemme laskeneet verojalanjälkemme, mikä näkyy alla olevassa kaaviossa.

Greenstep Oy on maksanut vuosina 2018-2020 kaikki veronsa Suomeen.

Arvonlisävero-  
tilitykset (netto)  
6,1 MEUR

Palkkaverot  
4,4 MEUR

Tuloverot  
1,1 MEUR



Jatkuva sisäinen  
laaduntarkastus

Automatisointi ja  
robotiikka laadun-  
varmistuksen  
tukena

Asiantunteva  
henkilöstö, jatkuva  
koulutus ja  
tiimipalaverit

Luottamuksellisuus  
ja salassapito-  
velvollisuus

Tavoite-  
keskustelujen malli  
työntekijän  
toiveiden  
mukaisesti  
räätälöitynä

Kuukausittaiset  
seurannat ja  
huolellinen  
perehdytys

## Laatu ja asiakaspalvelu ovat johtotähtemme

Halu ilahduttaa asiakasta ohjaa jokapäiväistä työtämme. Laatu muodostuu työn oikeellisuuden ja yllätyksettömyyden lisäksi esimerkiksi ennakkoinnista, asiakkaan tilanteeseen parhaiten sopivan vaihtoehdon arvioinnista ja tekemisen varmuudesta yllättävissäkin tilanteissa. Panostamme jatkuvaan ja monialaiseen osaamisen kehittämiseen. Tilintarkastustaustaisia henkilöitä on toimistoissa arjen tukena ja varmistamme laatua inhimillisten virheiden varalta. Oma nimetty asiakastiimi on olennainen osa hyvää asiakaskokemusta.

Laatukokemusta kehitämme monipuolisella koulutuksella ja tiimityöllä, sillä usein asiakkaalle paras lopputulos syntyy eri osa-alueiden asiantuntijoiden yhteistyöllä. Vahvuutemme onkin asiantuntijoiden osaamisen monipuolisuus yhdistettynä proaktiiviseen toimintamalliin. Tiimityö varmistaa asiakkaan kannalta palvelun jatkuvuuden tilanteessa kuin tilanteessa. Henkilöstön säännöllisissä tavoitekeskusteluissa suunnittelemme jokaiselle osaamisen kehittämisen seuraavat askeleet. Greenstepissä osaamisen kehittäminen on hyvin tavoitteellista ja heijastuu kykynä palvella monimutkaisia ja haastavia kokonaisuuksia.

Laatua varmentavia teknisiä prosesseja ovat muun muassa järjestelmällisesti tehtävä sisäinen laadunvalvonta, joka koskee niin juoksevia kirjanpitoja, tilinpäätöksiä kuin veroilmoituksia. Käytössämme on tehtävähallinta sekä RPA (Robotic Process Automation) varmistamassa työn laatua inhimillisten virheiden varalta. Palkkatoiminnoissa kaikki virheet jopa tilastoidaan, jotta pystymme kehittämään toimintaa datalähtöisesti.

Jäsenyytemme Suomen Taloushallintoliiton auktorisoimana tilitoimistona tuo asiakkaan näkökulmasta varmuutta. Auktorisoinnissa esimerkiksi prosessimme ja toimintatapamme, taloudellinen tilanteemme ja järjestelmämme ovat ulkopuolisen alan ammattilaisen valvomia. Auktorisointi varmistaa asiakkaan näkökulmasta myös vastuuvakuutuksen voimassaolon. Greenstepin sisäiset kriteerit ovat kuitenkin auktorisoinnin edellyttämää tasoa korkeammat.

Laatukokemus on meille suosittelun tärkein tekijä ja siksi jatkuva kehittämisen kohde. Vuonna 2021 tulemme kehittämään edelleen robotiikkaa inhimillisten virheiden varalle, varahenkilöjärjestelyitä sekä Greenstepin asiakastiimin sisäistä viestintää.

Vuonna 2020 teimme Greenstep Academyn koulutusportaaliin jokaiselle greenstepiläiselle kuuluvan GDPR-koulutuksen.

## Tietoturva

Toimimme tietoturva-asioissa aina ennakoivasti, huolellisesti ja henkilötietojen osalta noudatamme EU:n Tietosuojasetusta (General Data Protection Regulation, GDPR). Kunnioitamme henkilötietojen luottamuksellisuutta ja salassapitosopimuksia.

Rajaamme henkilötietojen käsittelyn koskemaan ainoastaan työtehtäviimme liittyviä henkilötietoja ja vain niiden vaatimassa laajuudessa. Jokainen työntekijämme on sitoutunut noudattamaan ohjeistuksia työssään ja on työsopimuksessaan sitoutunut salassapitoon asiakkaidemme arkaluontoisista asioista myös vapaa-ajallaan samoin kuin työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Greenstep huolehtii asianmukaisista tietoturvaratkaisuista riittävällä turvallisuustasolla, joilla suojellaan henkilötietoja luvattomalta ja laittomalta käsittelyltä sekä tahattomalta levittämiseltä ja muutoksilta. Henkilöstöä ohjeistetaan jatkuvasti asianmukaisista käytännöistä, jotka varmistavat tietoturvan toteutumisen.

Vuonna 2020 teimme Greenstep Academyn koulutusportaaliin jokaiselle greenstepiläiselle kuuluvan GDPR-koulutuksen, joka oli vahvasti esillä sisäisessä viestinnässä. Koulutus käy läpi henkilötietojen käsittelyn periaatteet riskiperusteisella, arkijärkisellä lähestymistavalla. Koulutuksen tuotannossa oli tärkeää, että kaikille pakollinen GDPR-koulutus on helposti henkilöstön tavoitettavissa. Koulutukseen liittyy loppukoe, jotta voimme varmistaa, että henkilöstö tietää, miten tärkeät prosessien vaiheet hoidetaan. Tietoturvakoulutus kuuluu jokaisen uuden greenstepiläisen perehdytysprosessiin. Vuonna 2021 rakennamme jokaiselle greenstepiläiselle kuuluvan, entistä systemaattisemman ja käytännönläheisen tietoturvakoulutuspolun.





# Asiakkaiden liiketoiminnan tunteminen

Haluamme ymmärtää asiakkaidemme liiketoiminnan ja laajan asiakaskuntamme. Greenstep on ohjeistanut asiakkaan tunnistamiseen (know your customer, KYC) liittyvät käytännöt ja niiden noudattamista valvotaan kolmen hengen tiimin voimin.

Ennen asiakkuuden avaamista tai toimeksiannon aloittamista pyydämme asiakasyritystä täyttämään sähköisessä järjestelmässä asiakkaan tunnistamiseen ja sen liiketoimintaan liittyvän kyselyn, jonka perusteella tunnistamme edunsaajat ja teemme asiakkaasta riskiarvion. Riskiarvion perusteella päätämme millä tarkkuudella ja frekvenssillä asiakkaan toimintaa on tarpeen valvoa jatkossa. Rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämisestä annetun lain soveltamisalan mukaan olemme ilmoitusvelvollisia havaitsemistamme epäilyttävistä toimista asiakkaidemme toiminnassa. Kirjanpitäjillämme on avainrooli tunnistaa poikkeuksellinen toiminta tai huomata muutokset asiakkaan toimeksiannoissa aiempaan verrattuna.

## Vuoden 2020 KYC (Know Your Customer) -toimenpiteet

- Järjestelmä, jossa riskiarvioinnit tehdään ja tieto säilytetään
- Jatkuva valvonta otettu käyttöön
- Koko asiakaspalvelussa oleva henkilöstö on käynyt KYC-koulutuksen vuonna 2020

# Yhdenvertainen ja hyvinvoiva työyhteisö

Rekrytoituja henkilöitä on vuonna 2020 noin 100.

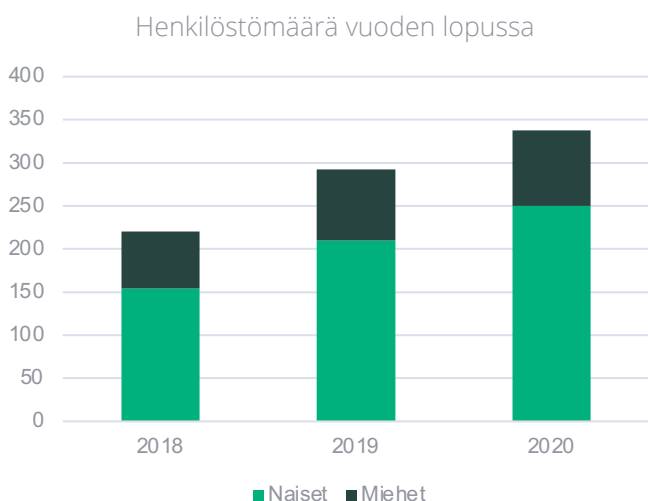
## Greenstep-tiimi

Greenstepin toiminta perustuu sen asiantuntijoiden osaamiseen ja työhyvinvointiin. Kaikki Greenstepissä vuonna 2020 työskentelevät henkilöt ovat työsuhteessa Greenstep Oy:n kanssa. Vakituksia työntekijöitä on vuoden lopussa 335 ja määräaikaista 5. Henkilöstömäärä on kasvanut noin 20 % edellisestä vuodesta, ja trendi on säilynyt samana monta vuotta.

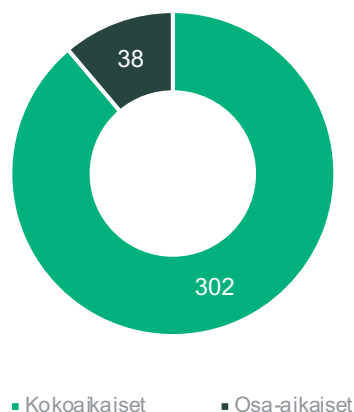
Rekrytoituja henkilöitä on vuonna 2020 noin 100, sisältäen myös määräaikaista työntekijä, projektityöntekijät sekä kesätyöntekijät. Henkilöstön lähtövaihtuvuus on säilynyt toimialalle tyypilliseen tasoon suhteutettuna hyvällä tasolla. Henkilöstön keski-ikä on 40 vuotta ja henkilöstön ikäjakauma on välillä 21–68 vuotta. Naisten suuri osuus henkilöstöstä on toimialalle tyypillinen sukupuolijakauma.

Greenstep Oy:n henkilöstövastuun avainluvut	2020	2019	2018
Henkilöstömäärä vuoden lopussa	340	292	220
Henkilöstömäärä keskim. vuoden aikana	315	256	188
Rekrytoidut uudet ko. vuoden aikana (sis. projektit ja määräaikaista)	97	96	91
Henkilöstön lähtövaihtuvuus <sup>1</sup>	13,5	13,5	12,2
Henkilöstöstä naisia/miehiä, %	74/26	72/28	70/30
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	40	39	39

<sup>1</sup> Henkilöstövaihtuvuus lasketaan jakamalla Greenstepistä lähteneen henkilöstön määrä koko henkilöstön määrällä kalenterivuoden lopussa (sisältäen määräaikaista työsuhteet, eläköitymiset, kesätyöntekijät ja projektityöntekijät)



Valtaosa työntekijöistä on kokoaikaista



Vuonna 2020 olemme lisänneet työterveyshuollon tukimuotoja muun muassa henkilökohtaisten Work coach –sessioiden avulla.

## Ennaltaehkäisevä työterveys ja hyvinvoinnin tukeminen

Edistämme työntekijöidemme hyvinvointia tukemalla terveyttä ja työkykyä sekä varmistamalla avoimen ja yhteisöllisen työilmapiirin. Työtä tehdään tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon, HR-tiimin, tiiminvetäjien sekä työsuojelutoimikunnan kanssa. Varhaisen välittämisen kulttuuri on olennaisena osana hyvinvoinnin johtamista.

Greenstepillä on käytössä Heltti-työterveys, jonka palvelut perustuvat ajatustyöläisten henkisen pääoman ja hyvinvoinnin jatkuvaan tukemiseen. Vuonna 2020 olemme lisänneet työterveyshuollon tukimuotoja muun muassa henkilökohtaisten Work coach -sessioiden sekä yhteisten teemallisten hyvinvointiwebinaarien avulla. Work coach -tapaamisissa työntekijät voivat keskustella luottamuksellisesti psykologin kanssa esimerkiksi stressinhallinnan keinoista, unesta, työn organisoinnista tai yksityiselämän pulmista. Terveiden ja hyvinvoinnin edistämisen sekä yhteisöllisen työilmapiirin myötä henkilöstön sairauspoissaolot ovat pysyneet poikkeusoloista huolimatta hyvin vähäisinä.

	2020	2019	2018
Sairauspoissaolot, % <sup>2</sup>	1,4	3,4	3,5
Työ- ja työmatkatapaturmat	2	3	4

<sup>2</sup> Sairauspoissaolo % lasketaan jakamalla sairauspoissaolotunnit teoreettisilla tunneilla

Viestinnän merkitys korostuu poikkeusolosuhteiden aikana, ja aloitimme koko organisaation yhteiset virtuaaliset viikkopalaverit vuonna 2020. Panostimme erityisen paljon myös tiiminvetäjien koulutukseen johtamisesta poikkeustilanteessa. Nämä toimenpiteet ovat lisänneet fyysisestä etäisyydestä huolimatta yhteisöllisyyttä ja pitäneet motivaation korkealla.

Greenstep Oy:llä on toimipisteitä ympäri Suomen: Oulussa, Vaasassa, Seinäjoella, Jyväskylässä, Tampereella, Turussa ja Espoossa. Laajennamme parhaillaan toimintaamme Lahteen ja Hämeenlinnaan. Työtä voi tehdä joustavasti paikasta riippumatta. Greenstepillä etätyö on ollut osa arkea jo pitkään, ja sen merkitys tulee korostumaan vielä entisestään tulevaisuudessa.

## Vuonna 2020

- Henkilöstön suositteluindeksi sekä työfiilismittari<sup>1</sup> on otettu käyttöön.
- Henkilöstön suositteluindeksi eli eNPS<sup>2</sup> on vuonna 2020 78, mikä on todella hyvä tulos.
- Työfiilismittarin keskiarvo vuoden ajalta, 4,1/5, on erittäin hyvä, ottaen huomioon pandemian aiheuttaman poikkeuksellisen tilanteen vuonna 2020.
- <sup>1</sup>Työfiilismittari on 5-portainen – 5 asteikolla paras. Fiilismittarikysely toteutetaan viikoittain ja keskiarvo on koko kalenterivuoden keskiarvo.
- <sup>2</sup>eNPS = suosittelijoiden suhteellinen osuus – arvostelijoiden suhteellinen osuus

Vuonna 2021 lisäämme matalan kynnyksen tukimuotoja, sekä kehitämme toimintamalleja etä- ja lähityön yhdistämisen johtamiseen.

# Kannustamme aktiiviseen elämään

Työntekijöiden päivittäistä aktiivisuutta tuetaan monipuolisten työsuhte-etujen, ohjattujen taukojumppien ja vuosittaisen työhyvinvointihaasteen avulla.

Ergonomia-asiat ovat jatkuvasti esillä greenstepiläisten arjessa ja etätöiden lisääntyminen lisäsi tarvetta uusille ergonomiohjeistuksille sekä ohjatuille tauoille. Taukoliikuntasovellus Cuckoo Workout otettiin käyttöön vuonna 2020 muistuttamaan henkilöstöä hyvinvointia edistävästä tauoista. Vuoden aikana lisäsimme työhyvinvointiaiheisia webinaareja sekä työfysioterapeutin henkilökohtaisia tukitapaamisia. Henkilöstölle mahdollistettiin ergonomisempaan työskentelyyn soveltuvat työvälineet toimiston lisäksi myös kotiin. Työsuhte-etuna oleva liikuntaseteli muutettiin vuonna 2020 koskemaan liikunnan lisäksi hierontaa, hammashuoltoa, julkista liikennettä sekä kulttuuria. Halusimme näin kannustaa käyttämään aktiivisemmin tätä työsuhte-etua oman hyvinvoinnin ja aktiivisuuden tukemiseen.

Greenstepillä on vuosittain henkilöstön työhyvinvointihaaste, jossa pyöräilykilometrien sekä kävelyaskeleiden avulla keräämme rahaa hyväntekeväisyyteen noin 5 kuukauden ajan. Eniten askeleita ja kilometrejä keränneet saavat valita hyväntekeväisyyskohteen. Haaste kannustaa aktiivisuuden lisäämiseen työpäivinä. Vuonna 2020 haaste muutettiin viikkotason kilpailuksi, mikä lisäsi motivaatiota osallistua. Etätöiden lisääntymisen takia haaste ei koskenut vain työmatkoja, vaan työpäivien aikana käveltyjä askeleita ja poljettuja kilometrejä. Olemme koonneet haasteen tulokset alla näkyvään taulukkoon.

Työhyvinvointihaaste	2020	2019	2018
Pyöräilyt km / hlö keskim.	27	50	74
Kävellyt askelet / hlö keskim.	41 227	20 993	27 108
Hyväntekeväisyyteen lahjoitettu summa ja kohde	4905 €, Meripelastusseura, Hope ry, SOS-Lapsikylä, Nappi Naapuri, Olympiakomitea: nuorelle siivet, Suomen eläinsuojelu ry, KYS Lasten veri – ja syöpätautien osasto, Suomen luonnonsuojeluliitto, Aseman Lapset ry: K-0 - Kiusaamiseen puuttuva hanke, Sylva ry, MLL, Apuna ry, Lasten liikunnan tuki ry, Pelastakaa lapset ry, Luonnonperintösäätiö, Roosa-nauha	2085 €, Venner, Gubbe	2221 €, Vau ry

Kokemukseni mukaan Greenstepissä ei syrjitä ihmisiä iän perusteella: 3,95/4 (asteikko 1-4)

Koen, että ihmisiä kohdellaan Greenstepissä tasa-arvoisesti sukupuoleen, uskuntoon tai kansalliseen alkuperään katsomatta: 3,90/4 (asteikko 1-4)

## Yhdenvertaisuuden toteutuminen työssä

Greenstepin perusarvoihin linkittyy vahvasti toisten ihmisten arvostaminen ja yhdenvertaisuus. Kaikkia arvostava ja tasa-arvoinen kulttuuri on johdon erityisessä varjeluksessa. Ohjeistamme henkilöstöämme huomioimaan erilaisuuden arjen viestinnässä ja siten rakennamme erilaisuuden hyväksyvää, inklusiivista yrityskulttuuria. Vuoden 2020 aikana olemme päivittäneet ohjeistuksiamme sekä terminologiaa niin, että jokaisella greenstepiläisellä on hyvä ja turvallinen olo työskennellä osana työyhteisöä.

Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan henkilöstötyytyväisyyskyselyn avulla vuosittain. Päivitämme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittain. Rekrytoinnissa noudatamme yhdenvertaisuutta sillä periaatteella, että jokaisen soveltuvuutta greenstepiläiseksi arvioidaan samojen periaatteiden mukaisesti: relevantti kokemus, koulutustausta, kielitaito, erityisosaaminen sekä greenstepiläinen asenne. Olemme panostaneet rekrytointikoulutuksiin, jotta jokainen rekrytointiin osallistuva greenstepiläinen on omaksunut yhdenvertaisuuden periaatteet ja käytännöt myös rekrytointiprosessissamme.

Kaikkeen epäasialliseen kohteluun ja syrjintään suhtaudutaan vakavasti ja siihen puututaan välittömästi. Yhdenvertaisuutta tukevassa organisaatiossa jokainen henkilö on velvollinen huolehtimaan siitä, ettei omalla käyttäytymisellään aiheuta ongelmia tai pahoinvointia työyhteisössä. Työntekijöiden on tärkeää voida olla työpaikalla oma itsensä ja tietää olevansa turvallisessa ja arvostavassa ympäristössä.

### Vuonna 2020

Olemme toteuttaneet enemmän valmennuksia tiiminvetäjille yhdenvertaisuuden merkityksestä ja siitä, kuinka yhdenvertaisuus toteutuu arjen toiminnassa.

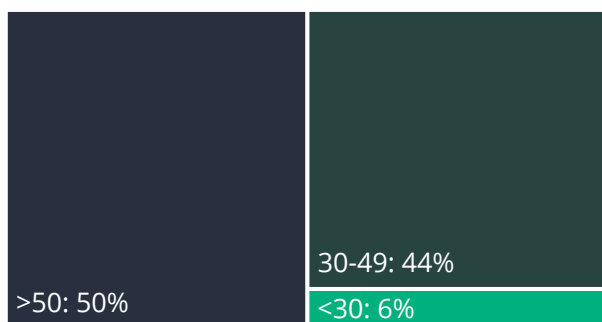
Vuonna 2021 tuomme näkyvämmiksi työntekijöiden yhdenvertaisia kehitysmahdollisuuksia.

Kehitämme perehdytystä yhdenvertaisuudesta kertomisen osalta ja teemme yhdenvertaisuuskyselyn asiakasyrityksillemme yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointiin.

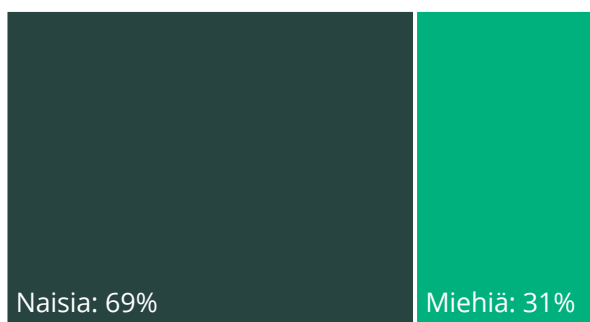
# Työyhteisön monimuotoisuus

Greenstepin organisaatorakenne on hyvin matala, joten varsinaista johtoryhmää ei ole. Liiketoiminto- ja aluevastuullisten sukupuoli- ja ikäjakauma on monipuolinen. Keskinäisen kunnioituksen, monimuotoisuuden arvostamisen ja suvaitsevaisuuden merkitys nostetaan esille perehdytyksessä ja Code of Conductissamme.

Liiketoiminto- ja aluevastuullisten ikäjakauma

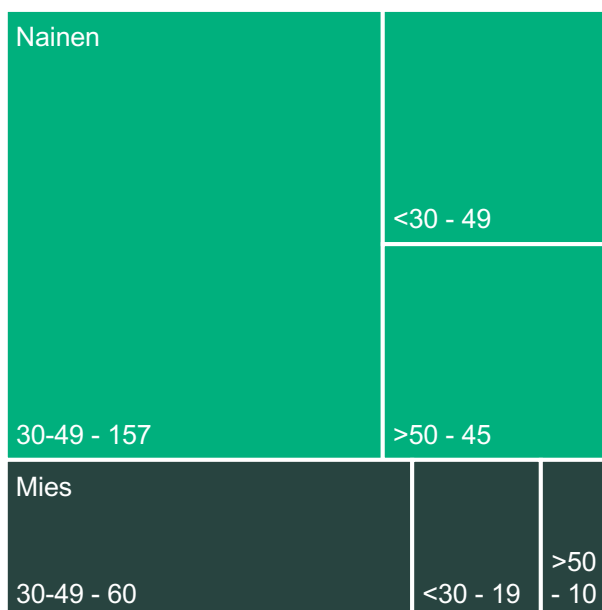


Liiketoiminto- ja aluevastuullisten sukupuolijakauma



Monimuotoisuudesta puhuminen ja sitä tukevien käytäntöjen esiintuominen on osa perehdytysprosessia. Tunnistamme monimuotoisuuden merkityksen myös laajemmin kuin sukupuolen tai iän mukaan tarkasteltuna. Pyrimme edistämään työyhteisön kulttuurista monimuotoisuutta, samalla huomioiden rekrytoinneissa kansallisen lainsäädännön tuntemisen tärkeyden.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma



■ Nainen ■ Mies

Vuonna 2020 rekrytoitujen ikä- ja sukupuolijakauma



■ Nainen ■ Mies



# Laadukasta osaamisen kehittämistä

Vuoden 2020  
osalta  
keskimääräinen  
koulutustuntimäärä  
per henkilö oli 23  
tuntia.

## Työelämätaitojen ja ammatillisen osaamisen kehittäminen

Tahto uudistua ja kehittyä on yksi Greenstepin arvoista sekä laatulupaus, jonka asiakkaillemme annamme. Se on yksi keskeisimpiä osa-alueita Greenstepin toiminnassa ja strategiassa. Tarjoamme Greenstep Academyn kautta laadukasta henkilöstökoulutusta kaikille greenstepiläisille sekä lyhyiden ajankohtaiskoulutusten että pitkäkestoisempien koulutuspolkujen avulla. Monipuoliset asiakasprojektit sekä kaikkien greenstepiläisten tarjoama sparraustuki tuovat kehittymistä jokaiseen työpäivään ja jokaiseen tilanteeseen.

Greenstep Academyn Controllerista CFO:ksi  
– opintopolku osallistujan näkökulmasta

”Controllerista CFO:ksi -opintopolku auttaa minua olennaisesti, sillä tavoitteeni on jatkuva ammatillinen kehittyminen taloushallinnon asiantuntijana. Koulutuspolku on hyvin monipuolinen kokonaisuus, joka sisältää ulkoista ja sisäistä laskentaa sekä rahoitusta ja antaa CFO:lle uusia näkökulmia taloushallintoon. Taustani on ulkoisessa laskennassa, ja tämänkaltaisen opintokokonaisuus on erittäin hyvä CFO-työskentelyä silmällä pitäen. Kouluttajat ovat rautaisia ammattilaisia. Olen tyytyväinen, että viihdyttävään esitystapaan on kiinnitetty huomiota, ja arvostan kouluttajien huolellista valmistautumista. Palautetta kerätään aktiivisesti ja sen pohjalta koulutusta jalostetaan mahdollisimman hyödylliseksi osallistujille. Koulutukset ovat laadukkaita, ja sen takia olen suunnitellut kertaavani osan koulutuksista kuuntelemalla ne toistamiseen.”

Otto-Pekka Vilkamaa  
Manager

Vuoden 2020 aikana Greenstep Academy on tarjonnut järjestelmä- ja työvälinekoulutuksia, ajankohtaiskoulutuksia eri aiheista ja eri tiimeille kohdistettuina sekä jatkuvaa koulutusta muun muassa tietosuojaan liittyen jokaiselle greenstepiläiselle. Lisäksi Greenstep Academyn kautta on kehitetty 8 erilaista koulutuspolkua tukemaan isoimpien henkilöstöryhmiemme sekä tiiminvetäjien työtä ja työssä kehittymistä. Pääperiaatteisiimme kuuluu, että jokainen greenstepiläinen saa vähintään 15 tuntia koulutusta kalenterivuoden aikana. Vuoden 2020 osalta keskimääräinen koulutustuntimäärä / henkilö oli 23 tuntia.

Suosittellemme kaikille kirjanpidon asiantuntijoille KLT-tutkinnon suorittamista sekä palkka-asiantuntijoille PHT-tutkinnon suorittamista ja tuemme tutkintoihin valmentavilla koulutusohjelmilla niihin tähtääviä.

Osaamisen kehittyminen on tärkeä osa vuotuisia tavoite- ja kehityskeskusteluja. Vuoden 2020 aikana on standardoitu keskustelurunkoja ja koulutettu tiiminvetäjiä pitämään osaamisen kehittyminen agendalla säännöllisesti keskusteluissa tiimiläisten kanssa. Jokaisella greenstepiläisellä on myös itsellään vastuu osaamisensa kehittymisestä ja kannustamme kaikkia siihen myös itsenäisesti ja oma-aloitteisesti.



# Osaamisen jakaminen yhteiskunnan eduksi

Aktiivinen yrityskansalaisuus on osa Code of Conductiamme. Yhtenä käytännön tapana toteuttaa yrityskansalaisuuttamme on jakaa kokemustamme ja osaamistamme yhteiskunnan eduksi.

Vuoden 2020 aikana olimme mukana seuraavissa yhteistyöprojekteissa:

Oulun yliopisto: Valmennus, liiketoimintaosaamista tutkijoille

Oulun yliopisto: "Kasvun Kartta" -koulutusohjelma. Digitalisaatio kasvun vauhdittajana ja datan hyödyntäminen tehtävien ja päätöksenteon automatisoinnissa

Jyväskylän yliopisto: Case International Business & Entrepreneurship -maisteriohjelmaan

DIGITA-hanke: Taloushallinnon osaajat kasvuliiketoiminnan tueksi. Tavoitteena työelämälähtöinen toimintamalli ja koulutuskokonaisuus, jossa kehitetään taloushallinnon ammattilaisten osaamista digitaalisen toimintaympäristön uusien vaatimusten mukaiseksi.

Turun yliopisto: Yliopiston rehtorin nimeämän Teknillisen tiedekunnan perustamista varten kootun ohjausryhmän jäsenyys. Toimme yritysmaailman näkökulman ohjausryhmän työhön.



# Ympäristön kannalta kestäviä valintoja

Vuonna 2020 aloitimme toimintamme hiilijalanjäljen laskennan.

## Asiantuntijatyön hiilijalanjälki

Vuonna 2020 aloitimme toimintamme hiilijalanjäljen laskennan. Hiilijalanjälki laskettiin vuoden 2019 tietojen pohjalta, sillä vuosi 2020 oli COVID-19 -pandemian takia hyvin poikkeuksellinen toimistojen käytön ja matkustamisen osalta. Hiilijalanjälki koostuu tällä hetkellä toimistojen sähkön ja lämmön kulutuksesta, sähköntuotannon epäsuorista päästöistä sekä liikematkustuksesta. Kehitämme jatkuvasti hiilijalanjäljen laskennan tarkkuutta. Hiilijalanjälki on Greenstepille ennen kaikkea sisäinen työkalu tavoitteiden asettamisen tueksi ja toimenpiteiden vaikutusten arviointiin.

Greenstep Oy:n päästöt	2019
Scope 2 market based, tCO <sub>2</sub> e	72
Scope 2 location based, tCO <sub>2</sub> e	55
Scope 3 sähköntuotannon epäsuorat päästöt, tCO <sub>2</sub> e	3
Scope 3 liikematkustaminen, tCO <sub>2</sub> e	67

Hiilijalanjäljen laskennassa hyödynnämme sekä GHG Protokollan laskentatapaa että Suomen Ympäristökeskuksen kehittämää laskentamallia. Laskennassa käytetään operatiivisen hallinnan mukaista tarkastelua. Greenstepin liiketoiminnasta ei synny Scope 1 -luokan päästöjä.

Scope 2 kuvaa toimistojen sähkön ja lämmön kulutuksesta syntyviä päästöjä. Vuonna 2019 Greenstep Oy:llä on ollut kuusi toimistoa, joista yksi on käyttänyt 100% uusiutuvaa sähköä koko vuoden 2019.

Scope 3 sisältää liikematkustuksen päästöt sekä sähköntuotannon epäsuorat päästöt. Vuonna 2019 Greenstep Oy:llä on ollut 292 työntekijää. Kehitämme laskentaa tulevaisuudessa kattamaan myös laajemmin toiminnasta epäsuorasti aiheutuvia päästöjä.

### GHG Protocol

Kasvihuonekaasupäästöjen jaottelu Scope 1, 2 ja 3 -luokkiin perustuu globaalisti organisaatioiden kasvihuonekaasupäästöjen raportoinnissa käytettyyn GHG Protocol -standardiin.

Vuonna 2021 kehitämme edelleen hiilijalanjäljen laskennan tarkkuutta. COVID-19 -pandemian väistyessä teemme jätteen kierrätyksestä erillisseurannan, jotta saamme dataa jätehuollosta syntyvien päästöjen laskemiseksi.

Kehitämme hiilijalanjäljen laskennan automatiikkaa myös asiakkaidemme käyttöön.

Kannustamme etätapaamisiin myös pandemian jälkeen, samalla huomioiden asiakkaidemme tarpeet.

Tavoitteemme on käyttää täysin uusiutuvaa sähköä kaikissa toimistoissamme vuoden 2021 loppuun mennessä ja asettaa konkreettinen aikataulu uusiutuvaan lämpöön siirtymiselle yhteistyössä vuokranantajien kanssa.

## Toimistojen energiankulutus, kierrätys ja matkustaminen

Kehitämme jatkuvasti toimistojen ympäristöystävällisyyttä. Olemme aktiivisesti yhteydessä sekä toimistokiinteistöihin että muihin paikallisiin toimijoihin kierrätyksen ja uusiutuvaan energiaan siirtymisen edistämiseksi. Tavoitteemme on käyttää täysin uusiutuvaa sähköä kaikissa toimistoissamme vuoden 2021 loppuun mennessä ja asettaa konkreettinen aikataulu 100% uusiutuvaan lämpöön siirtymiselle yhteistyössä vuokranantajien kanssa.

Vuonna 2020 Espoon, Tampereen ja Jyväskylän toimistomme ovat käyttäneet uusiutuvaa sähköä. Espoon toimistomme on siirtynyt täysin uusiutuvaan kaukolämpöön heinäkuusta 2020 lähtien. Jyväskylän toimistomme kaukolämpö on ollut noin 90% uusiutuvaa, ja Tampereen toimistomme kaukolämpö noin 44% uusiutuvaa.

Turun, Seinäjoen, Vaasan ja Oulun toimistomme ovat käyttäneet vuonna 2020 yleissähköä, joka on tuotettu vielä osittain tai kokonaan uusiutumattomilla energiamuodoilla. Muutamme nämäkin täysin uusiutuvaan sähköön alkuvuoden 2021 aikana.

Joustava etätyöskentely on ollut meille luonnollinen osa arkea jo pitkään, mutta poikkeusolot siirsivät greenstepiläiset vuonna 2020 täysin etätyöhön. Liikematkustuksessa suosimme normaalioloissa joukkoliikennettä ja maateitse matkustamista. Työntekijöiden käytössä on kaksi sähköautoa asiakastapaamisia varten. Työntekijät voivat hyödyntää työsuhde-etua joukkoliikennematkoihin.

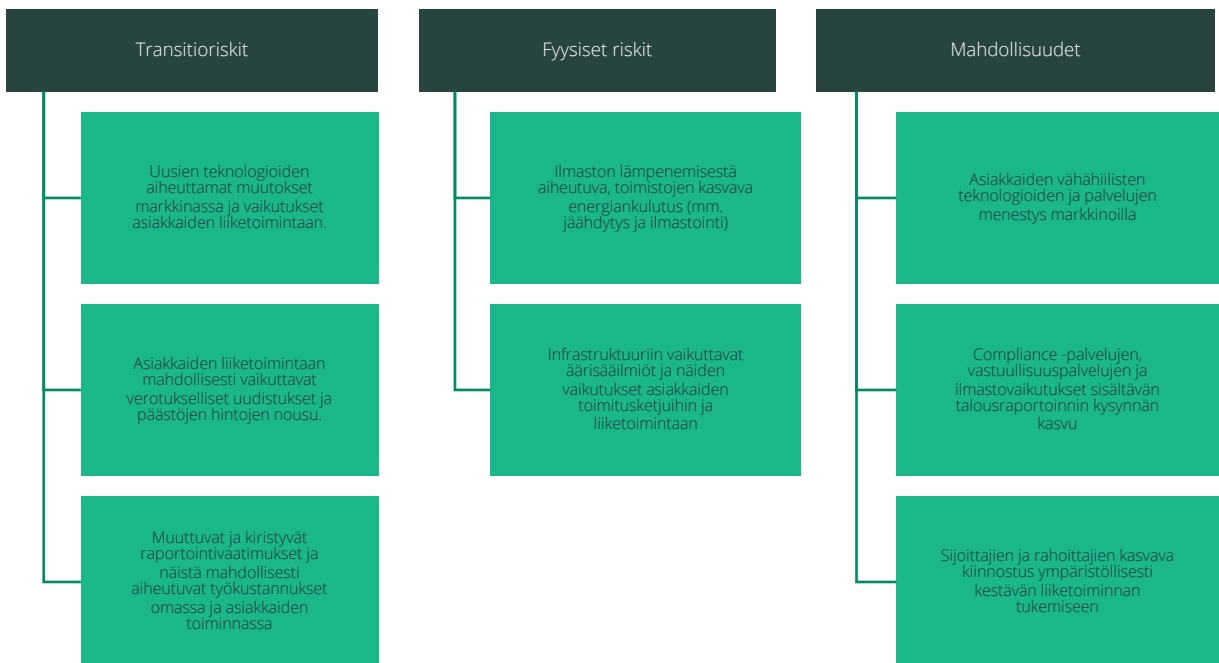
Vuoden 2019 lopulla Espoon Keilarannan toimistokiinteistössä toteutettiin aloitteestamme muovinkeräyskokeilu. Muovin keräystä jatkettiin kokeilujakson jälkeen. Suurimmassa toimistossamme eli Espoossa kaikkien jätelajikkeiden kierrätys on mahdollista. Toimistomme ovat paperittomia. Jatkamme kierrätysohjeistusten kehittämistä sekä kierrätyksen merkityksen viestintää henkilöstölle ja sidosryhmille.

Olemme aloittaneet ilmastonmuutoksen vaikutusten arvioinnin oman ja asiakkaidemme toiminnan osalta.

## Ilmastonmuutoksen riskit ja mahdollisuudet liiketoiminnalle

Ilmastonmuutos asettaa kaikelle liiketoiminnalle reunaehjoja, jotka tulee ottaa huomioon riskiarvioinnissa ja strategiatyössä. Vähähiiliseen yhteiskuntaan siirtyminen luo myös uusia mahdollisuuksia kestäväälle liiketoiminnalle. Kehitämme vastuullisuuden palveluja, joiden avulla tuemme asiakkaitamme vastaamaan ilmastonmuutoksen asettamiin haasteisiin ja sidosryhmien odotuksiin.

Tunnistamme ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä sekä omassa että asiakkaidemme liiketoiminnassa. Sijoittajien, asiakkaiden ja yhteiskunnan odotusten kasvaessa ilmastovaikutusten raportointi nivoutuu osaksi taloudellista raportointia. Taloushallinnon asiantuntijaorganisaationa edistämme selkeän, vertailukelpoisen ja talousraportointiin yhdistyvän vastuullisuusraportoinnin kehitystä. Ilmastonmuutoksesta aiheutuvat riskit jakaantuvat Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) -aloitteen mukaisesti fyysisiin riskeihin sekä transitorisriskeihin, jotka aiheutuvat siirtymisestä vähähiiliseen yhteiskuntaan.



Vuoden 2021 aikana rakennamme vastuullisuusliiketoiminnan tiimin, joka auttaa asiakkaita toiminnan ilmastovaikutusten arvioinnissa, mittaamisessa ja raportoinnissa sidosryhmille. Tiimi tukee asiakkaiden liiketoiminnan vastuullisuuden kehittämistä ja raportointia.



Vuonna 2021  
kehitämme seuranta-  
elektroniikan  
käyttöä ja  
kiertotalouden  
osalta.

## Kestävät hankinnat

Kestävyys on osa brändiämme. Teemme harkittuja, aikaa ja  
kulutusta kestäviä hankintoja, jotka on tuotettu vastuullisesti.  
Olemme tehneet kestäviä brändituotteita koskevan ohjeistuksen  
vuonna 2019, jossa määritellään erilaisten Greenstep-tuotteiden  
hankintaan vaikuttavat tekijät. Elektroniikassa panostamme  
huoltoihin ja sisäiseen kiertoon.

Yhteiskäyttö. Suosimme kaikissa brändituotteissa yhteiskäyttöä ja sisäistä kiertoa.  
Toimistoilla on yhteiskäyttötuotteita työntekijöiden lainattaviksi.

### Kierto

Vastuu tuotteesta myös  
käyttäjän jälkeen: vastuu  
uudelleenkäytöstä tai  
kierrätyksestä

Omasta tai toisten  
materiaalihävistä  
valmistetut tuotteet

Tuotteet suunnitellaan  
helposti muokattaviksi,  
korjattaviksi ja kierrätettäviksi

### Valmistus

Panostamme Suomessa  
valmistettuihin tuotteisiin

Matalan riskin tuotantomaat:  
Amfori Country Risk  
Classification

### Käyttöikä ja materiaalit

Emotionaalinen käyttöikä:  
hyvä muotoilu koostuu  
tarkoin harkituista  
elementeistä

Mukautuvuus: aika ja paikka  
eivät rajoita liikaa tuotteen  
käyttöä

Materiaalit: suosimme  
kierrätettyjä materiaaleja,  
luonnonmateriaaleja ja  
Reilun kaupan puuvillaa

Elektroniikassa panostamme huoltoon ja sisäiseen kiertoon.

### Tietokoneet

- Käyttöikä >3 vuotta
- Lisää käyttövuosia päivityksillä
- Sisäinen kierto
- Laitteita huolletaan niin pitkään,  
kuin ne pysyvät  
käyttökuntoisina
- Käytöstä poistuvat laitteet  
lahjoitetaan uudelleenkäyttöön  
tai toimitetaan kierrätykseen

### Puhelimet

- Käyttöikä >2 vuotta
- Sisäinen kierto
- Kannustamme pitkään  
käyttöikään tarjoamalla huollon  
(esim. akun vaihdon) myös yli 2  
vuotta vanhoihin puhelimiin
- Toimitamme vanhat  
iPhonet uudelleenkäyttöön

### Muut toimistotarvikkeet

- Esim. hiiret, näppäimistöt, tuolit
- Sisäinen kierto
- Panostamme hankinnoissa  
laatuun ja kestävyys, joten  
tarvikkeet pysyvät käytössä  
pitkään
- Käytöstä poistuvat laitteet  
lahjoitetaan uudelleenkäyttöön  
tai toimitetaan kierrätykseen

# Tavoitteet

# Tavoitteet vuodelle 2021

Haluamme aktiivisesti edistää kaikkia vastuullisuustyömme painopistealueita myös tulevaisuudessa. Vuodelle 2021 olemme asettaneet seuraavat tavoitteet.

Vastuullinen talous ja hallinto	<b>Vastuullisuus-opintopolku</b> henkilöstölle Greenstep Academyssa
	Uusi, entistä systemaattisempi <b>tietoturvakoulutuspolku</b> henkilöstölle
	Robottiikan jatkokehitys <b>kirjanpidon ja palkanlaskennan</b> laadunvarmistukseen
Yhdenvertainen ja hyvinvoiva työyhteisö	<b>Uudet toimintamallit</b> etä- ja lähityön yhdistämisen johtamiseen
	<b>Matalan kynnyksen tukimuotojen lisääminen</b>
	<b>Yhdenvertaisten mahdollisuuksien esille tuominen ja perehdytyksen kehittäminen</b>
Laadukasta osaamisen kehittämistä	Jokainen greenstepiläinen saa vähintään 15 h laadukasta koulutusta kalenterivuoden aikana
	Suunnitelman mukaisten koulutuspolkujen kehittäminen ja startti
	Jokaisen greenstepiläisen kanssa on käyty osaamisen kehittymiseen liittyvä keskustelu
	Osaamisen kehittyminen aktiivisesti mukana ympäri vuoden 1:1 -keskusteluissa, tavoitekeskusteluissa ja laatukseskusteluissa
Ympäristön kannalta kestäviä valintoja	Kaikissa <b>toimistoissa 100% uusiutuvaa sähköä</b>
	<b>Hiilijalanjäljen laskennan</b> jatkokehitys ja <b>automatisointi</b>
	<b>Vastuullisuuden palvelut asiakkaille</b>
	<b>Konkreettinen aikataulu uusiutuvaan lämpöön</b> siirtymiseen
	Elektroniikan käyttöä seuranta ja kiertotalouden edistäminen

# Raportointi- periaatteet

Raportti käsittelee Greenstep Oy:n toimintaa kalenterivuonna 2020. Raportti ei sisällä tietoja Greenstepin tytäryhtiöiden toiminnasta, ellei sitä erikseen mainita. Tämä on Greenstepin ensimmäinen vastuullisuusraportti.

Vastuullisuustyön kannalta olennaisten asioiden määrittely perustuu Greenstepissä tärkeimpien sidosryhmien odotuksille sekä toiminnan merkittävimmille vaikutuksille. Olennaisuuden määrittelystä kerrotaan sivuilla [16-17](#).

Raportti hyödyntää Global Reporting Initiative (GRI) -standardia Greenstep Oy:n toimintaan soveltuvien osien.

Lisätietoja raportista ja Greenstepin vastuullisuustyöstä voi tiedustella Greenstepin Sustainability Officerilta: [ella.tanskanen@greenstep.fi](mailto:ella.tanskanen@greenstep.fi)

# GRI-sisältöindeksi

# GRI-sisältöindeksi

Tunnus	Raportointisisältö	Sivu	Kommentit
<b>102: Yleinen sisältö</b>			
<b>Organisaation taustakuvaus</b>			
102-1	Raportoivan organisaation nimi	s. <a href="#">5</a>	
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	s. <a href="#">9</a> , <a href="#">10</a>	
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	s. <a href="#">6</a>	
102-4	Toimintamaat	s. <a href="#">6</a>	
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	s. <a href="#">9</a>	
102-6	Markkina-alueet, toimialat	s. <a href="#">5</a>	
102-7	Raportoivan organisaation koko	s. <a href="#">5</a> , <a href="#">19</a> , <a href="#">27</a>	
102-8	Tietoa palkansaaajista ja muista työntekijöistä	s. <a href="#">27</a>	Emme tee henkilöstöluvuissa tarkempaa erittelyä sukupuolittain, naisten suuri osuus työntekijöistä mukailee toimialan yleistä sukupuolijakaumaa.
102-9	Toimitusketju	s. <a href="#">15</a>	
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	s. <a href="#">5</a> , <a href="#">9</a>	
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen		Greenstep soveltaa toiminnassaan varovaisuusperiaatetta.
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet		Olemme allekirjoittaneet Business for Nature Call to action –aloitteen.
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvonta-organisaatioissa	s. <a href="#">21</a>	Kasvuryhmän lisäksi Suomen Taloushallintoliitto ry, Perheyrittäjien Liitto Ry, Suomen Yrittäjät, Suomen Pääomasijoitusyhdistys ry, Hallituspartnerit Helsinki ry, MSI Global Alliance, Veronmaksajain Keskusliitto ry, Österbottens Företagarförning rf, EP Center Finland Oy sekä paikalliset kauppakamarit.
<b>Strategia</b>			
102-14	Hallituksen puheenjohtajan katsaus	s. <a href="#">4</a>	
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	s. <a href="#">9</a> , <a href="#">16</a> , <a href="#">17</a> , <a href="#">40</a>	
<b>Eettiset toimintaperiaatteet</b>			
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	s. <a href="#">11</a> , <a href="#">13</a>	
102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	s. <a href="#">13</a>	

Tunnus	Raportointisisältö	Sivu	Kommentit
Hallintotapa			
102-18	Hallintorakenne	s. <a href="#">14</a>	
Sidosryhmät			
102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	s. <a href="#">16-17</a>	
102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö		Toimialalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta.
102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	s. <a href="#">16-17</a>	
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	s. <a href="#">16-17</a>	
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	s. <a href="#">16-17</a>	
Raportointitapa			
102-45	Tilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt		Greenstepin tilinpäätös ja vastuullisuusraportti koskevat Greenstep Oy:tä.
102-46	Raportin sisällön määrittely	s. <a href="#">16-17</a> , <a href="#">44</a>	
102-47	Olellaiset näkökohdat	s. <a href="#">16-17</a>	
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa		Tämä on Greenstep Oy:n ensimmäinen vastuullisuusraportti.
102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa		Tämä on Greenstep Oy:n ensimmäinen vastuullisuusraportti.
102-50	Raportointijakso	s. <a href="#">6</a> , <a href="#">44</a>	
102-51	Edellisen raportin päiväys		Tämä on Greenstep Oy:n ensimmäinen vastuullisuusraportti.
102-52	Raportin julkaisu tiheys		Raportti julkaistaan vuosittain.
102-53	Yhteystiedot, joista kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	s. <a href="#">44</a>	
102-54	GRI-standardin mukainen raportoinnin kattavuus	s. <a href="#">6</a> , <a href="#">44</a>	
102-55	GRI-sisältötaulukko	s. <a href="#">46-48</a>	
102-56	Raportoinnin varmennus		Vastuullisuusraporttimme ei ole ulkoisen varmuuden kohteena.
<b>103: Johtamismalli</b>			
103-1	Olellaisia näkökohtia koskevat laskentarajat	s. <a href="#">16-17</a> , <a href="#">44</a>	
103-2	Johtamismallin osatekijät	s. <a href="#">14</a>	
103-3	Johtamismallin arviointi	s. <a href="#">14</a>	

Tunnus	Raportointisisältö	Sivu	Kommentit
<b>200: Taloudelliset vaikutukset</b>			
Taloudelliset tulokset			
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	s. <a href="#">19</a>	
201-2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	s. <a href="#">40</a>	Jatkamme ilmastonmuutoksen taloudellisten vaikutusten arviointia omaan ja asiakkaidemme toimintaan vuonna 2021.
Välilliset taloudelliset vaikutukset			
203-2	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	s. <a href="#">20-21</a>	
<b>300: Ympäristövaikutukset</b>			
Päästöt			
305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	s. <a href="#">38</a>	Hiilijalanjälki on laskettu COVID-19 – pandemian takia vuoden 2019 tiedoilla.
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	s. <a href="#">38</a>	Hiilijalanjälki on laskettu COVID-19 – pandemian takia vuoden 2019 tiedoilla.
<b>400: Sosiaaliset vaikutukset</b>			
Työsuhteet			
401-1	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	s. <a href="#">27</a>	Emme tee henkilöstöluvuissa tarkempaa erittelyä sukupuolittain, naisten suuri osuus työntekijöistä mukaillee toimialan yleistä sukupuolijakaamaa.
Työterveys ja -turvallisuus			
403-2	Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus menetetty työpäivät, poissaolot ja kuolemantapaukset	s. <a href="#">28</a>	Emme tee työ- ja työmatkatapaturmista tarkempaa erittelyä tapaturmatyypeittäin, koska tapaturmia on niin vähän.
Koulutukset			
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	s. <a href="#">35</a>	Emme tarkastele koulutustunteja sukupuolijakauman perusteella, naisten suuri osuus henkilöstöstä mukaillee toimialan sukupuolijakaamaa.
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja muutokseen liittyvät ohjelmat	s. <a href="#">34-35</a>	
Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet			
405-1	Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	s. <a href="#">32</a>	Emme tee henkilöstöluvuissa tarkempaa erittelyä sukupuolittain, naisten suuri osuus työntekijöistä mukaillee toimialan yleistä sukupuolijakaamaa.



Tuemme selkeyden  
avulla, jotta yritykset  
voivat rakentaa  
tulevaisuuden.