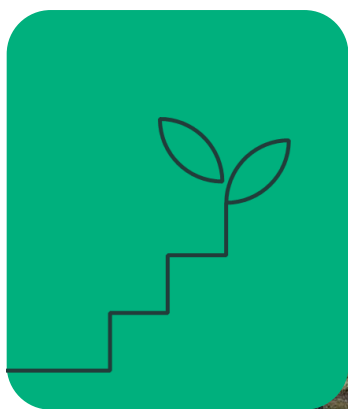




greenstep

Vastuullisuusraportti 2021

Kriisit ovat laajentaneet yritysten vastuullisuuskäsitystä	<u>4</u>
Vuoden kohokohdat	<u>5</u>
Vastuullisuuden johtaminen	<u>7</u>
Vastuullinen talous ja hallinto	<u>12</u>
Yhdenvertainen ja hyvinvoiva työyhteisö	<u>18</u>
Laadukasta osaamisen kehittämistä	<u>23</u>
Ympäristön kannalta kestäviä valintoja	<u>25</u>
Tavoitteet	<u>29</u>
Raportointiperiaatteet	<u>32</u>
GRI-sisältöindeksi	<u>33</u>

Intohimomme
on tuottaa
mahdollisimman
paljon hyvää.



Meidän on
näytettävä suuntaa
kohti parempia
aikoja ja toimittava
aktiivisesti kestävä
kehityksen
edistämiseksi.

Kriisit ovat laajentaneet yritysten vastuullisuuskäsitystä

Tätä kirjoittaessani meneillään on Venäjän aloittama sota Ukrainassa. Olemme nähneet, miten monet maat ovat vahvasti, vastuullisesti ja solidaarisesti reagoineet tilanteeseen ja tukeneet Ukrainaa. Olemme nähneet, miten niin yritykset - Greenstep mukaan lukien - kuin yksityiset kansalaisetkin ovat halunneet auttaa Ukrainaa ja sodan uhreiksi joutuneita ukrainalaisia. Tämä luo uskoa tulevaisuuteen keskellä synkkää aikaa. Pontevia toimia toivon myös ilmastomuutoksen torjuntaan, sillä hiljattain julkaistu IPCC:n raportti oli sekin synkkä. Päästöjen vähentämiseksi niin me kaikki yksilöinä kuin yritykset ja valtiotkin voimme tehdä - ja meidän tulisi tehdä - paljon enemmän.

Tarvitsemme nyt sekä vastuullista ja solidaarista ajattelua että toimintaa yhteiskunnan eri osa-alueilla. Kriisit ovat laajentaneet vastuullisuuskäsitystämme. Yrityksillä on iso rooli vastuullisuuden edistämässä, ja ne kykenevät usein valtioita nopeampiin liikkeisiin. Siksi meidän on näytettävä suuntaa kohti parempia aikoja ja toimittava aktiivisesti kestävä kehityksen edistämiseksi. Me Greenstepissä ja konsernin emoyhtiössä Venticissä investoimme vuoden 2021 aikana kolme miljoonaa euroa uusiutuvan energian tuottamiseen osana viiden miljoonan euron ohjelmaa, jonka toteutamme kokonaisuudessaan viimeistään vuoden 2025 aikana.

Greenstep päätti viime vuonna myös uudesta, aiempia palkkiorakenteita täydentävästä bonusohjelmasta, jonka kautta jaetaan 10 % yhtiön liikutuloksesta kaikille greenstepiläisille tasasummana. Vuodelta 2021 jaettava palkkio-osuus oli 0,6 M€.

Myös perustamamme voittoa tavoittelematon Carestep Oy kehittyi viime vuonna myönteisesti. Carestep sai uusia asiakkaita ja sen ansiosta myös uusia tiimin jäseniä, joita autamme kehittämään työurallaan eri tavoin.

Greenstep on jo missiossaan sitoutunut tuottamaan mahdollisimman paljon hyvää. Jotta tämä olisi mahdollista, meidän on ensin pidettävä huolta toisistamme koko Greenstep-perheessämme. Kun itse voimme hyvin, pystymme palvelemaan asiakkaitamme ja yhteiskuntaa laajemminkin tavalla, joka jopa ylittää odotusarvon. Greenstepiläiset ovat perinteisesti olleet tyytyväisiä työhönsä yhtiössämme, ja viimeksi mittaamamme henkilöstön suositteluaste (eNPS) oli 72, joka on yleiseen tasoon verrattuna erinomainen. Tämä heijastui myös asiakastytyväisyyteemme, sen ollessa 3,6. Panostimme viime vuonna siihen, että korona-aikanakaan greenstepiläiset eivät jäisi yksin. Tuimme heitä etätyön haasteissa ja tarjosimme mahdollisuuden keskustella asiantuntijoiden kanssa, mikäli jaksaminen korona-aikana tuntui vaikealta.

Olen tyytyväinen myös siihen, että vuoden 2021 aikana myös muodostettu Greenstepin vastuullisuustiimi on lähtenyt hyvin liikkeelle. Kokenut kymmenen henkilön vastuullisuustiimimme on valmis auttamaan suomalaista yrityskenttää kohti entistä vastuullisempaa toimintaa. Uskon vahvasti, että vastuulliset yritykset menestyvät paremmin myös taloudellisesti. Tämän menestyksen rakentamisessa haluamme heitä auttaa.

Mukavia lukuhetkiä!

Tore Teir

Perustaja, hallituksen pj

Perustimme vastuullisuusliike-toimintapalvelut asiakkaillemme.

Liikevaihtomme oli noin 43 milj. euroa.

Maksoimme veroja 15 milj. euroa.

Työtyytyväisyys oli jälleen erinomainen, eNPS 72.

Hiilijalanjälkemme pieneni ja oli 177 tCO₂.

Hiilineutraalius-tiekarttamme mukaisesti olemme hiilineutraali vuodesta 2022 alkaen.

Kehitimme matkalasku-ohjelmisto Bezalaan päästölaskentalisäominaisuuden.

Kasvumme jatkui kaikissa toimistoissa, ja mahdollistimme uuden työn noin 150 hengelle.

Vuoden kohokohdat

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

Toimintamme laajeneminen sekä uusiin palveluihin että maantieteellisesti perustuu asiakkaidemme tarpeisiin. Greenstepin sisäisen vastuullisuustyön lisäksi olemme tänä vuonna rakentaneet tiimin, joka tarjoaa asiakkaillemme vastuullisuuspalveluita. Autamme asiakkaitamme lähtemään liikkeelle vastuullisuustyössä, kehittämään vastuullisuutta ja raportoimaan siitä sidosryhmille.

Greenstep-perheessä työskentelee jo lähes 500 asiantuntijaa. Nykyisten toimipisteidemme rinnalle olemme avanneet toimistot Vantaalle, Maarianhaminaan ja Tukholmaan, ja voimme kasvumme myötä auttaa asiakkaitamme entistä laajemmin. Pääkonttorimme sijaitsee Espoossa.

Lisäksi Greenstep on osa MSI Global Alliance -verkostoa ja voimme tätä kautta palvella yrityksiä yli 100 maassa. MSI Global Alliance on globaali verkosto yrityksiä taloushallinnon, palkkahallinnon, verotuksen ja lakipalveluiden aloilta.

Raportti koskee vuotta 2021, ja siinä on hyödynnetty Global Reporting Initiative (GRI) -standardia Greenstep Oy:n toimintaan soveltuvin osin. Edellinen raportti koskee toimintavuotta 2020.





Kansainvälinen matkalaskuohjelmisto, joka automatisoi kirjanpidon. Bezala mahdollistaa liikematkustamisen päästölaskennan.

finance.rocks

Alykäs automaatio tiliöi ostolaskut automaattisesti olemassa olevan datan perusteella, tavoitteenaan nopeuttaa ja tehostaa kirjanpitäjän työtä.

greenstep.academy

Greenstep Academyn kasvua tukevat koulutuspalvelut räätälöidään vastaamaan asiakkaan tarpeita, muun muassa talouteen, HR:n ja taloushallinnon järjestelmiin sekä muutokseen liittyen.

BI Book

BI Book on työkalu, joka keskittää tärkeimmät näkymät yrityksestä yhteen selkeään portaaliin, sekä helpottaa raporttien hallintaa ja niiden jakamista.

Palvelumme tukevat kestäväää liiketoimintaa ja vastaavat muuttuviin tarpeisiin

Greenstep Oy on perheomisteinen yhtiö. Osakekannasta 86 % ja 100 % äänivallasta omistaa Greenstepin perustajaperhe Teir. Muut osakkeet vastaavat 13 % osakekannasta ja ovat työsuhteeseen sidottuja.

Greenstep-perheeseen kuuluu kuusi tytäryhtiötä: Renance – Automated Financial Services Oy, Greenstep Oü, Carestep Oy, Greenstep Sverige AB ja Etseerg AB. Vuonna 2021 Greenstep perusti uuden tytäryhtiön Ahvenanmaalle (Greenstep Åland AB).

Carestep

Greenstep Oy:n tytäryhtiö Carestep Oy tarjoaa korkealaatuista siivouspalvelua asiakkailleen, ja käyttää 100 % voitostaan työntekijöiden koulutukseen ja ammatilliseen ohjaukseen.

"Tarjoamme työntekijöillemme vakituiseen työn siivousalalla sekä reilun korvauksen työstä. Carestep sijoittaa koko mahdollisen liikevoittonsa työntekijöidensä koulutukseen ja kehitykseen, jonka kautta uskomme työntekijöiden motivaation ja työn laadun olevan korkea. Jotta työntekijämme voisivat kehittää itseään sekä saavuttaa tavoitteitaan, tarjoamme heille myös maksutonta käytännönläheistä koulutusta, kielikursseja sekä ammatillista ohjausta." kertoo Carestep Oy:n toimitusjohtaja Helena Sopen-Luoma.

Vuonna 2020 perustetun Carestepin toiminta on jatkunut vuoden 2021 aikana huolimatta vahvasta etätyösuosituksesta, ja yhtiö työllistää kymmenkunta työntekijää. Yhtiön tavoitteena on työllistää työntekijät kokoaikaisesti ja varmistaa reilu palkka. Monikansallisen tiimin toiminta-alueena on pääkaupunkiseutu.

Carestepin tavoitteena on vuoden 2022 aikana tarjota suomen kielen koulutusta kaikille työntekijöillensä. Kielitaito on yksi kulmakivi pääsyssä osaksi yhteiskuntaa.

Vastuullisuuden johtaminen

Liiketoimintamme perustuu yhdessä jaetuille arvoille

Tapa ajatella johtamisesta

Greenstepissä turhat väliportaot on poistettu tarkoituksellisesti, eikä eriarvoistavia rakenteita ole. Mahdollistamme sen, että jokainen työntekijä voi ottaa laajasti vastuuta ja vaikuttaa omaan työhönsä ja Greenstepin kehitykseen.

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 Head of Sustainabilityn tuella. Hallitus käsittelee ja hyväksyy vastuullisuusraportin.

Teimme henkilöstölle vuoden 2021 aikana vastuullisuuden opintopolun Greenstep Academyyn, jonka avulla henkilöstö tulee vuoden 2022 aikana tutustumaan entistä paremmin toimintaperiaatteisiin. Osallistavan opintopolun kautta jokainen työntekijä pääsee vaikuttamaan vastuullisuustyön kehittämiseen.

Greenstepin arvot

Halu asiakkaan ilahduttamiseen

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

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.

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.

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.

Eettisen liiketoimintakulttuurin rakentaminen

Greenstepin [Code of Conductissa](#) määritellään liiketoiminnan pääperiaatteet, ja ne on rakennettu yhdessä työntekijöidemme kanssa, ja jonka sisältöön koko henkilöstömme on jokapäiväisessä työssään sitoutunut.

Odotamme lakien noudattamista myös asiakkailtamme, yhteistyökumppaneiltamme ja toimittajiltamme. Olemme sitoutuneet ilmoittamaan asiakkaillemme huomattessamme 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 nimellä tai nimettömänä, ja turvaamme ilmoittajan anonymiteetin. Tarjoamme whistleblowing -palvelun ja valmiin käsittelyprosessin myös asiakkaillemme.

Toimitusketju

Greenstepin toimitusketjun vastuullisuuden kannalta merkittävimpiä sidosryhmiä ovat ohjelmistotoimittajat ja toimistokiinteistöjen vuokranantajat. 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.

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.

Hankinnat

Kestävyys on osa brändiämme. Teemme harkittuja, aikaa ja kulutusta kestäviä hankintoja, jotka on tuotettu vastuullisesti. Olemme tehneet kestäviä brändituotteita koskevan ohjeistuksen, jossa määritellään erilaisten Greenstep-tuotteiden hankintaan vaikuttavat tekijät. Elektroniikassa panostamme huoltoihin ja sisäiseen kiertoon. Työtietokoneemme ovat CO2-kompensoituja. Etsimme myös IT-tarvikkeille ja oheistuotteille kompensoituja vaihtoehtoja. Sisällytämme hankinnat organisaation päästölaskennan Scope 3 -luokkaan.

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 merkittävimpien vaikutusten sekä sidosryhmien odotusten kautta. Toiminnallamme on merkittäviä vaikutuksia erityisesti sekä omiin työntekijöihin että asiakasyritysten henkilöstökokemukseen, kasvuun ja kehitykseen.

Sidosryhmäkeskustelujen pohjalta olemme valinneet liiketoimintamme kehittämiseksi olennaisimmat kuusi YK:n Kestävän kehityksen tavoitetta: Terveyttä ja hyvinvointia, Hyvä koulutus, Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, Ilmastotekoja, Maanpäällinen elämä, sekä Vedenalainen elämä.

Ympäristövastuun tavoitteet linkittyvät yhteen, joten käsittelemme niitä yhtenä kokonaisuutena.

GREENSTEP SIDOSRYHMÄT

Tilintarkastus-
yhteisöt

Asiakkaat

Henkilöstö

Ympäristö

Ohjelmisto-
toimittajat

YK KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET

Terveys ja
hyvinvointi

Hyvä koulutus

Ihmisarvoista
työtä ja
talouskasvua

Ilmastotekoja

Maanpäällinen
elämä

Vedenalainen
elämä

Greenstepin vastuullisuustyön painopistealueet:

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

Henkilöstö on nostanut erityisesti esille työhyvinvoinnin, osaamisen kehittämisen ja yhdenvertaisuuden merkityksen, kierrätyksen ja kestävät hankinnat.

Asiakkaat ovat nostaneet esille työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen, toimittajien vastuullisuuden arvioinnin, ympäristö- ja sosiaalisen vastuun hankkeissa mukanaolon sekä ilmastotekojen merkityksen.

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.

Teemme uuden vastuullisuuskyselyn loppukeväästä 2022.

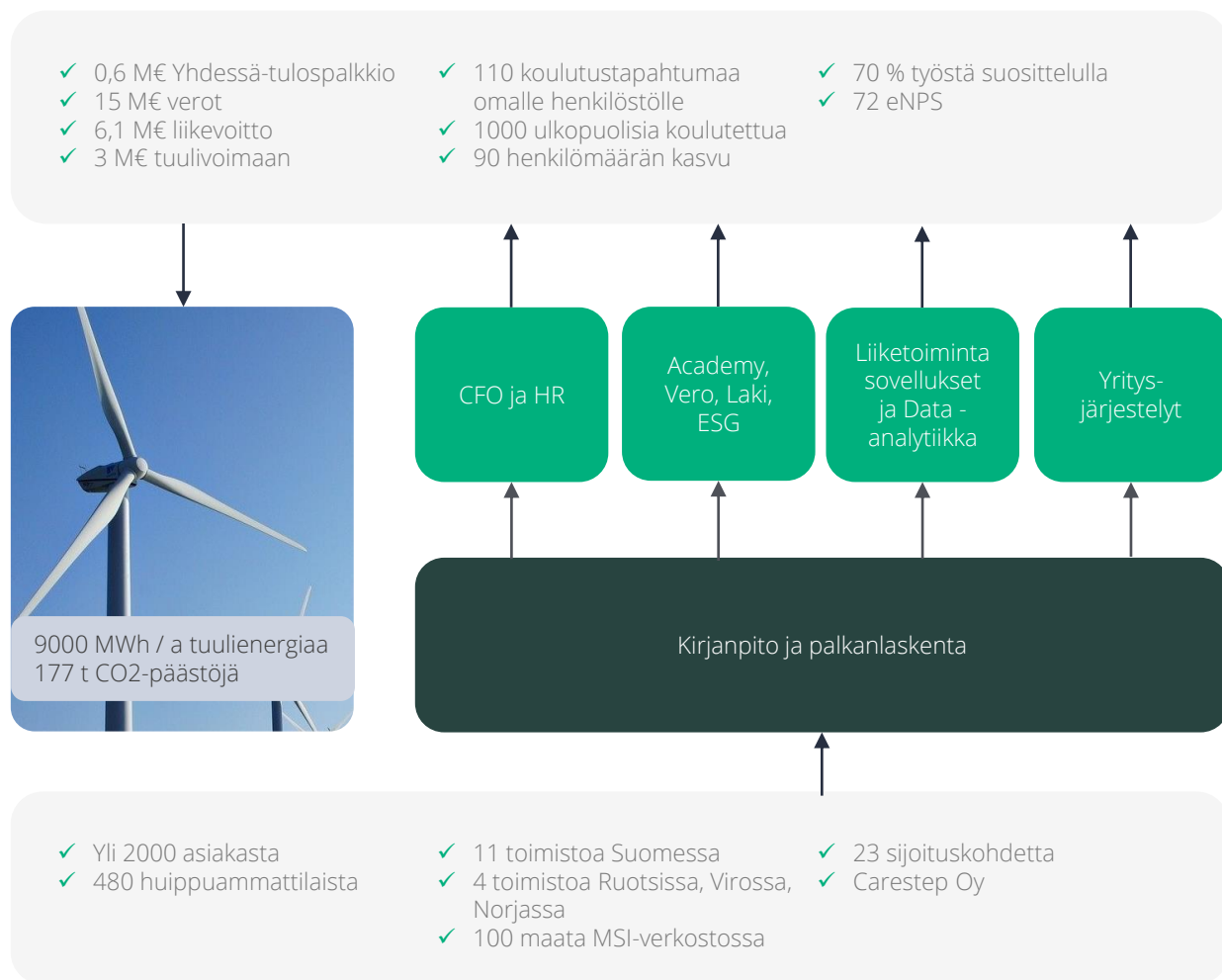


Vastuullinen talous ja hallinto

Taloudellinen vastuullisuus tuottaa kestävää hyvinvointia

Greenstepin liikevaihto koostuu monipuolisesta palvelutarjonnasta. Talous- ja palkkahallinnon palvelut vastaavat 50 % Greenstepin liikevaihdosta. Puolet liikevaihdosta muodostuu monipuolisesti erilaisista konsultointipalveluista. Greenstepissä taloudellinen vastuu tarkoittaa myös vastuullisia suoria sijoituksia kasvaviin, suomalaisiin yrityksiin ja uusiutuvaan energiaan. Vastuullisuuden arviointi on tärkeä osa jokaista sijoituspäätöstä.

Arvonluontikaavio kuvaa sitä, mikä Greenstep on, millaisia palveluita tarjoamme ja mitä taloudellisia ja kestävyysvaikutuksia liiketoiminnalla on vuosittain. Greenstepin osaaminen kattaa täyden valikoiman kasvuyritysten eri kehitysvaiheissaan tarvitsemia palveluita. Greenstep on myös kasvanut nopeasti yhdessä asiakasyritysten kanssa. Toiminta tuottaa paitsi taloudellista lisäarvoa, myös myönteisiä sosiaalisia ja ympäristövaikutuksia. Merkittävistä vuonna 2021 tehdyistä päätöksistä infograafi nostaa esiin sijoitukset tuulivoimaan, ja henkilöstön palkitsemiseen esitellyn uuden Yhdessä-palkkion.



Taloudelliset mittarit

	2021	2020	2019
Liikevaihto	42 630 699	32 298 032	25 681 601
Liiketoiminnan muut tuotot	111 652	79 109	27 218
Materiaalit ja palvelut	-4 526 308	-3 516 960	-2 729 196
Greenstep-perheen henkilöstökulut	-26 197 917	-20 159 373	-15 413 962
Poistot ja arvonalentumiset	-151 813	-119 799	-101 308
Liiketoiminnan muut kulut	-3 984 160	-3 118 683	-3 071 554
Rahoitustuotot ja -kulut	-6 929	53 608	13 522
Tuloverot	-1 566 433	-1 087 824	-859 915
Tilikauden voitto	6 308 790	4 428 110	3 546 406
Osingot	3 986 466	2 595 760	1 992 520

Verojalanjälki: 15,1 MEUR

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

Greenstep Oy on maksanut vuosina 2019-2021 kaikki veronsa Suomeen.

	2021	2020	2019
Liikevaihto	42 630 699	32 298 032	25 681 601
Tulos ennen tilinpäätössiirtoja ja veroja	7 875 223	5 515 934	4 406 321
Arvonlisäverot myynnistä	10 067 882	7 648 015	6 279 551
Arvonlisäverot hankinnoista	1 944 083	1 534 279	1 291 954
Arvonlisävero-tilitykset (netto)	8 123 811	6 113 729	4 987 594
Palkkaverot	5 388 527	4 378 096	3 118 942
Tuloverot	1 566 433	1 087 824	859 915
Maksetut verot yhteensä	15 078 772	11 579 649	8 966 451

Jatkamme vastuullista investointi-ohjelmamme toteuttamista ja päättämme jatkosijoituksista vuosittain.

Investoimme uusiutuvaan energiaan

Vuonna 2021 Greenstep päätti merkittävästä panostuksesta ilmaston hyväksi ja kertoi investoivansa vähintään 10 % tuloksestaan uusiutuvaan energiaan seuraavan viiden vuoden aikana. Ensimmäinen kolmen miljoonan euron sijoitus tehtiin vuoden lopulla Ålandsbankenin Tuulivoima-erikoissijoitusrahastoon. Rahasto sijoittaa varat tuulivoimapuistoihin Suomessa ja muissa Pohjoismaissa.

Rahasto edistää päästöttömän sähkön tuotantoa ja vauhdittaa hiilineutraalin Suomen saavuttamista.

VUONNA 2021

3

Kolmen miljoonan euron investointi Ålandsbankenin tuulivoimaan

SEURAAVAT 5 VUOTTA

10%

osuus tuloksestamme uusiutuvaan energiaan.

9000 MWh/a

Greenstepin 3 mEUR sijoitus vastaa noin 9000 MWh/a sähköntuotantoa. Tämä taas vastaa noin 1500 toimistotyöntekijän vuotuista sähkönkulutusta.

Investointi ei sisällynyt Greenstepin hiilijalanjälkilaskentaan.

Yhdessä-tulospalkkio

Greenstep jakaa jatkossa vuosittain 10 % liikevoitosta henkilöstölle "Yhdessä"-tulospalkkiona – uusi palkkiojärjestelmä otettiin käyttöön ensimmäisen kerran tilikaudelta 2020/21.

Greenstep on arvojen pohjalta rakennettu ja jossa yhdessä tekeminen ja eteenpäin katsominen on ollut aina toiminnan perustana. Yhdessä tekeminen ja eteenpäin meneminen ovat tarkoittaneet uuden luomista, kehittymistä, muuttumista ja liiketoiminnan kasvattamista. Kasvu on mahdollistanut liiketoiminnan jatkuvuuden ja mahdollisuuden kehittää toimintaa asiakaslähtöisesti. Lisäksi kasvu on tarjonnut kaikille Greenstepiläisille yksilöinä kasvun ja kehittymisen mahdollisuuksia.

Tulospalkkion piiriin kuuluvat kaikki, jotka ovat työskennelleet konsernissa kulloinkin kyseessä olevan tilikauden aikana.

Jokainen greenstepiläinen on tehnyt hienoa työtä ja siksi olemme päättäneet, että perustamme uuden "Yhdessä"-palkkiojärjestelmän. Jaamme jatkossa jokaiselta tilikaudelta palkkiona 10 % Greenstep-konsernin liikevoitosta suoraan henkilöstölle (konserniin kuuluvat: Oy, Ab, Oü, Åland Ab, Renance). Haluamme, että jokainen greenstepiläinen on tärkeä osa yrityksemme menestystä ja saa nauttia hyvän työn ja menestyksen tuloksista samalla tavalla kuin osakkeenomistajat.

Tore & Michaela



Laatu ja asiakaspalvelu ovat johtotähtemme

Asiakastyytyväisyyskyselymme viimeisin tulos on 3,61/4.



Halu ilahduttaa asiakasta ohjaa jokapäiväistä työtämme. Laatu muodostuu työn oikeellisuuden lisäksi ennakkoinnista, asiakkaan tilanteeseen parhaiten sopivan vaihtoehdon arvioinnista ja tekemisen varmuudesta yllättävissäkin tilanteissa. 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 osaamiseksi monipuolisuus yhdistettynä proaktiiviseen toimintamalliin. Tiimityö varmistaa asiakkaan kannalta palvelun jatkuvuuden tilanteessa kuin tilanteessa.

Jäsenyytemme Suomen Taloushallintoliiton auktorisoimana tilitoimistona tuo asiakkaan näkökulmasta varmuutta. Greenstepin sisäiset kriteerit ovat kuitenkin auktorisoinnin edellyttämää tasoa korkeammat.

Laatukokemus on meille suosittelun tärkein tekijä ja siksi jatkuva kehittämisen kohde.

Tietoturva ja salassapito

Jokainen työntekijämme on sitoutunut noudattamaan ohjeistuksia työssään ja on työsuhteen aikana 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.

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. Koko asiakaspalvelussa oleva henkilöstömme on käynyt KYC-koulutuksen.

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.

Yhdenvertainen ja hyvinvoiva työyhteisö

Greenstep-tiimi

Henkilöstön kasvu
vuonna 2021
oli 25 %.

Greenstepin toiminta perustuu sen asiantuntijoiden osaamiseen ja työhyvinvointiin. Kaikki Greenstepissä vuonna 2021 työskentelevät henkilöt ovat työsuhteessa Greenstep Oy:n kanssa. Vakituksia työntekijöitä on vuoden lopussa 425 ja määräaikaista 2. Henkilöstömäärä on kasvanut noin 25 % edellisestä vuodesta, ja trendi on säilynyt samana monta vuotta.

Rekrytoituja henkilöitä on 147, 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. 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. Olemme lisänneet työterveyshuollon tukimuotoja muun muassa henkilökohtaisten Work coach -sessioiden sekä yhteisten teemallisten hyvinvointiwebinaarien avulla. Work coach -tapaamisissa työntekijät voivat keskustella luottamuksellisesti työpsykologin kanssa esimerkiksi stressinhallinnan keinoista, unesta, työn organisoinnista tai yksityiselämän pulmista. Terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen sekä yhteisöllisen työilmapiirin myötä henkilöstön sairauspoissaolot ovat pysyneet poikkeusoloista huolimatta hyvin vähäisinä.

Vuonna 2021
olemme lisänneet
työterveyshuollon
tukimuotoja muun
muassa
henkilökohtaisten
Work coach –
sessioiden avulla.

	2021	2020	2019
Sairauspoissaolot, % ²	2,2	1,4	3,4
Työ- ja työmatkatapaturmat	4	2	3

Greenstep Oy:n henkilöstövastuun avainluvut	2021	2020	2019
Henkilöstömäärä vuoden lopussa	427	340	292
Henkilöstömäärä keskim. vuoden aikana	368	315	256
Rekrytoidut uudet ko. vuoden aikana (sis. projektit ja määräaikaista)	147	94	96
Henkilöstön lähtövaihtuvuus ¹	14	13,5	13,5
Henkilöstöstä naisia/miehiä, %	74/26	74/26	72/28
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	40	40	39

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

Yhteisöllisyys

Etätyösuositus jatkui lähes koko vuoden 2021, joten pidimme kiinni edelliseltä vuodelta tutuista keinoista lisätä yhteisöllisyyttä.

Viestinnän merkitys korostui poikkeusolosuhteiden aikana, ja jatkoimme koko organisaation yhteisiä virtuaalisia viikkopalavereita vuonna 2021. Panostimme erityisen paljon myös tiiminvetäjien koulutukseen johtamisesta poikkeustilanteessa. Järjestimme etä tapahtumia peruuntuneiden live tapahtumien sijaan. Nämä toimenpiteet ovat lisänneet fyysisestä etäisyydestä huolimatta yhteisöllisyyttä ja pitäneet motivaation hyvällä tasolla.

Vuonna 2021 henkilöstön suositteluindeksi eli eNPS² on 72 (78), mikä on todella hyvä tulos. Työfiilismittarin keskiarvo vuoden ajalta, 3,8/5 (4,1), on hyvä, ottaen huomioon pandemian aiheuttaman poikkeuksellisen tilanteen jatkumisen vuonna 2021.

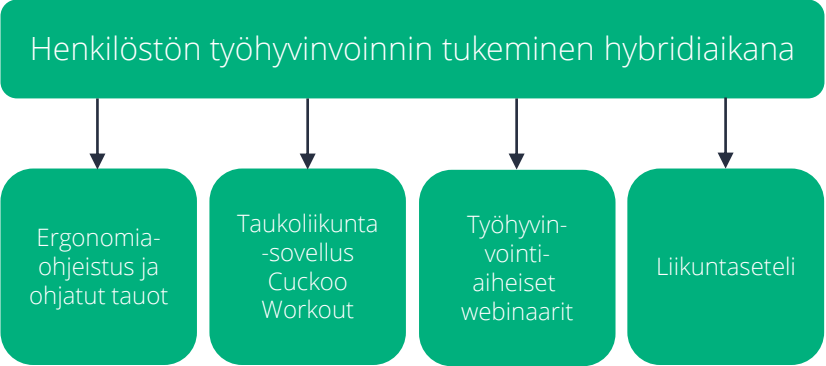
¹Työfiilismittari on 5-portainen – 5 asteikolla paras. Fiilismittarikysely toteutetaan viikoittain ja keskiarvo on koko kalenterivuoden keskiarvo.

²eNPS = suosittelijoiden suhteellinen osuus – arvostelijoiden suhteellinen osuus

Vuonna 2022 tavoitteenamme on kehittää ilmapiiriä entistä avoimemmaksi ja taata jokaiselle luottamuksellinen ilmapiiri, jossa jokaiseen luotetaan ja jossa kaikista asioista voidaan keskustella. Haluamme tuoda näkyväksi Greenstep-ilmaston, jossa jokainen tuntee yhteenkuuluvuutta, turvallisuutta oppia, turvallisuutta osallistua ja ottaa myös vaikeita asioita puheeksi.

Kannustamme aktiiviseen elämään

Työntekijöiden päivittäistä aktiivisuutta tuetaan monipuolisten työsuhteiden, ohjattujen taukojumppien ja vuosittaisen työhyvinvointihaasteen avulla.



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. Etätöön lisääntymisen takia haaste ei koskenut vain työmatkoja, vaan työpäivien aikana käveltyjä askeleita ja poljettuja kilometrejä. Olemme koonneet haasteen tulokset alla näkyvään taulukkoon.

Työhyvinvointihaaste	2021	2020	2019
Pyöräillyt km / hlö keskim.	16	27	50
Kävellyt askelet / hlö keskim.	46 190	41 227	20 993
Hyväntekeväisyyteen lahjoitettu summa ja kohde	5753 €, Suomen mielenterveys ry, Sylva, Tukikummit, Hope ry, Suomen ratsastusterapeutit ry, Lasten Liikunnan tuki Ry, Unicefin COVAX köyhempien maiden koronarokote-ohjelma, Olympiakomitean Lasten Liike, Suomen Luonnonsuojeluliiton ilmastotyö, PRIDE, tuplapotti, AAMU lasten syöpäsäätiö, Vaasan meripelastusseura, Suomen Luonnonsuojeluliitto: metsille, vesistöille ja soille, Nälkäpäivä-keräys, Roosa-nauha ja Hope ry	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

Työyhteisön yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus

Työntekijöiden on tärkeää voida olla työpaikalla oma itsensä ja tietää olevansa turvallisessa ja arvostavassa ympäristössä.

Greenstepin perusarvoihin linkittyy vahvasti toisten ihmisten arvostaminen ja yhdenvertaisuus. Kaikkia arvostava ja tasa-arvoinen kulttuuri on johdon erityisessä varjeluksessa. Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan henkilöstötyytyväisyyskyselyn avulla vuosittain.

Vuoden 2021 kyselyssä henkilöstö koki, että Greenstepissä ei syrjitä ihmisiä iän perusteella, tuloksen ollessa 3,90 (3,95). Henkilöstö koki, että ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti sukupuoleen, uskontoon tai kansalliseen alkuperään katsomatta, tuloksen ollessa 3,87 (3,90). Kyselyn asteikot ovat 1-4.

Rekrytoinnissa noudatamme yhdenvertaisuutta sillä periaatteella, että jokaisen soveltuvuutta greenstepiläiseksi arvioidaan samojen periaatteiden mukaisesti: relevantti kokemus, koulutustausta, kielitaito, erityisosaaminen sekä greenstepiläinen asenne.

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.

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.

Ikäjakauma (%)	<30	30-49	>50
Henkilöstö	20 (20)	64 (64)	16 (16)
Rekrytoidut henkilöt	33 (32)	53 (58)	14 (10)
Liiketoiminto/aluevastuulliset	11 (6)	45 (44)	45 (50)

Sukupuolijakauma (%)	Nainen	Mies
Henkilöstö	72 (74)	28 (26)
Rekrytoidut henkilöt	69 (70)	31 (30)
Liiketoiminto/aluevastuulliset	78 (69)	22 (31)

Laadukasta osaamisen kehittämistä

Omalle henkilöstölle
järjestettyjä
koulutustapahtumia
110 kpl

Koulutusten kesto
yhteensä 200 h

Koulutustapahtumissa
oli osallistujia yhteensä
4560 henkilöä.
Keskimäärin henkilöstö
osallistuu vähintään
kymmeneen
koulutustapahtumaan
vuosittain.

Koulutuspolkuja
toteutettiin 12 kpl.

Uusina koulutuspolkuina
tuotimme omalle
henkilöstölle muun
muassa KLT- ja PHT-
valmennukset ja
kirjanpitäjästä
talouspäälliköksi
koulutuspolun.

Lisäksi vuonna 2021
toteutettiin
Kiinteistöalan- sekä
sijoitus- ja
holdingyhtiöitä
käsittelevät
koulutuspolut sekä
Controllerista CFO:ksi-
koulutuspolku.

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 monipuolista ja korkealaatuista henkilöstökoulutusta kaikille greenstepiläisille sekä lyhyiden ajankohtaiskoulutusten että pitkäkestoisempien koulutuspolkujen avulla. Työssäoppiminen on keskiössä ja henkilöstömme kasvattaa ammattitaitoaan asiakasprojektien kautta. Kaikkien greenstepiläisten tarjoama yhteisöllinen sparraustuki tuo kehittymistä jokaiseen työpäivään ja jokaiseen tilanteeseen.

Vuoden 2021 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 12 erilaista koulutuspolkua tukemaan isoimpien henkilöstöryhmiemme sekä tiiminvetäjien työtä ja työssä kehittymistä.

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

Vuoden 2021 aikana olimme mukana seuraavissa yhteistyöprojekteissa:

Oulun yliopisto: Valmennus, liiketoimintaosaamista tutkijoille

Oulun Kauppakamari: Työ -ja koulutusvaliokunnan jäsen - alueellinen yhteistyö ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden sekä alueen kilpailukyyn ylläpitämiseksi

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

Turun yliopisto: Turun yliopiston tulevaisuuden tutkimuskeskuksen ohjausryhmän jäsen. Toimme yritysmaailman näkökulman ohjausryhmän työhön.

Vaasan yliopisto: Tekoälymenetelmien taloudellisen tekstidatan käsittelyä kehittävän- tutkimushankkeen ohjausryhmän jäsen.

Ympäristön kannalta kestäviä valintoja

Organisaatiomme hiilijalanjälki

Laajensimme hiilijalanjäljen laskentaa scope 3 päästöluokassa ostettuihin tuotteisiin ja palveluihin.

Laskimme toista kertaa Greenstepin hiilijalanjäljen noudattaen laskennassa kansainvälistä Greenhouse Gas Protocol -standardia. Vuonna 2020 hiilijalanjälki laskettiin vuoden 2019 tietojen pohjalta, sillä vuosi 2020 oli COVID-19 -pandemian takia hyvin poikkeuksellinen toimistojen käytön ja matkustamisen osalta

Laskentaan sisällytimme suorat päästöt sekä ostamamme energian epäsuorat päästöt (scope 2). Arvoketjumme epäsuorista päästöistä laajensimme laskentaa ostettuihin tuotteisiin ja palveluihin (scope 3). Edellä mainitun lisäksi epäsuorista päästöistä raportoimme viime vuoden osalta liikematkustuksen ja sähköntuotannon epäsuorat päästöt. Hiilijalanjälkemme mittaamisella seuraamme erityisesti vihreään sähköön ja lämpöön siirtymisen sekä ilmaston kannalta kestävämpien hankintojen vaikuttavuutta.

Greenstep Oy:n päästöt (Suomi ja Ruotsi), t CO ₂ e	2021	2019
Scope 1 suorat päästöt	-	0
Scope 2 sähkö	3,6	72
Scope 2 lämpö	67,5	55
Scope 3 ostetut tuotteet ja palvelut	88,6	-
Scope 3 sähköntuotannon epäsuorat päästöt	4,2	3
Scope 3 liikematkustaminen	13,7	67
Yhteensä, t CO ₂ e	177	197

Onnistuimme pienentämään hiilijalanjälkeämme vuoden 2019 laskennasta, vaikka toimintamme kasvoi ja laajeni myös Ruotsiin. Muutos on seurausta uusiutuvan energian käytöstä ja liikematkustuksen vähenemisestä koronapandemian myötä.

Vuonna 2022 tavoittemme on saada toiminnastamme muodostuvat jätteet mukaan hiilijalanjälki-laskentaan.

Vuoden 2021 lopussa Greenstep Oy:llä oli yhteensä 9 toimistoa Suomessa ja yksi Ahvenanmaalla. Virossa Greenstepillä on toimisto Tallinnassa ja Ruotsissa on toimistot Tukholmassa ja Norrköpingissä.

Hiilijalanjäljen laskenta pitää sisällään kaikkien toimistojemme sähkön ja lämmön kulutuksesta syntyvät päästöt pois lukien Tallinnan toimisto.

Suomen ja Ahvenanmaan toimistoistamme kahdeksassa on ollut käytössä 100 % vihreä sähkö. Kahden viimeisen toimiston osalta siirrymme vihreään sähköön vuoden 2022 aikana.

Vuoden 2021 lopussa Greenstepillä on ollut 473 työntekijää Suomessa, Ruotsissa ja Virossa.

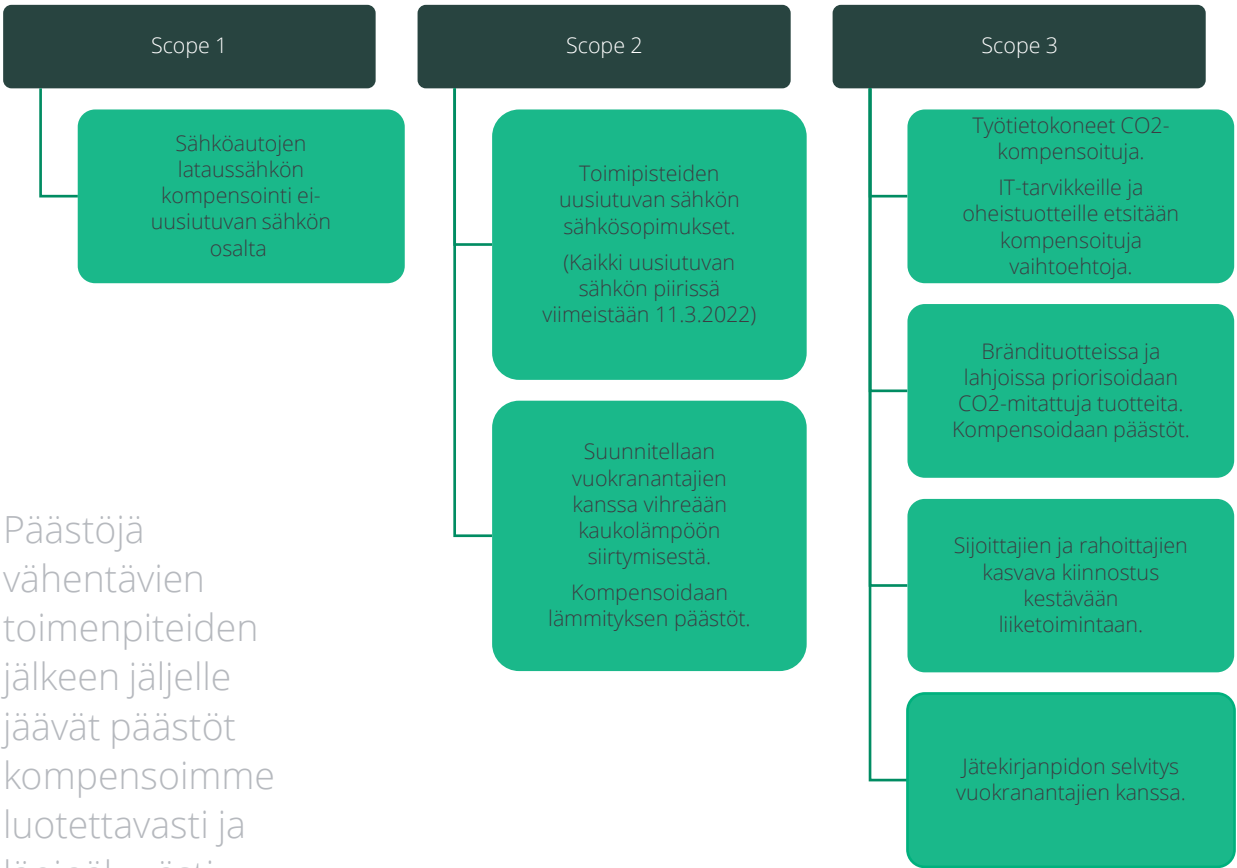
Hiilijalanjälki työntekijää kohden on 373 kg CO₂e.

Hiilineutraali 2022 alkaen

Olemme sitoutuneet siihen, että toimintamme on hiilineutraalia vuodesta 2022 alkaen. Tämän pyrimme saavuttamaan vähentämällä ja välttämällä systemaattisesti kasvihuonekaasupäästöjä kaikissa toiminnoissamme.

Päästöt, jotka eivät ole vältettävissä, kompensoimme sertifioituilla päästövähennysmenetelmillä.

Greenstepin toimenpiteet hiilineutraaliuuteen



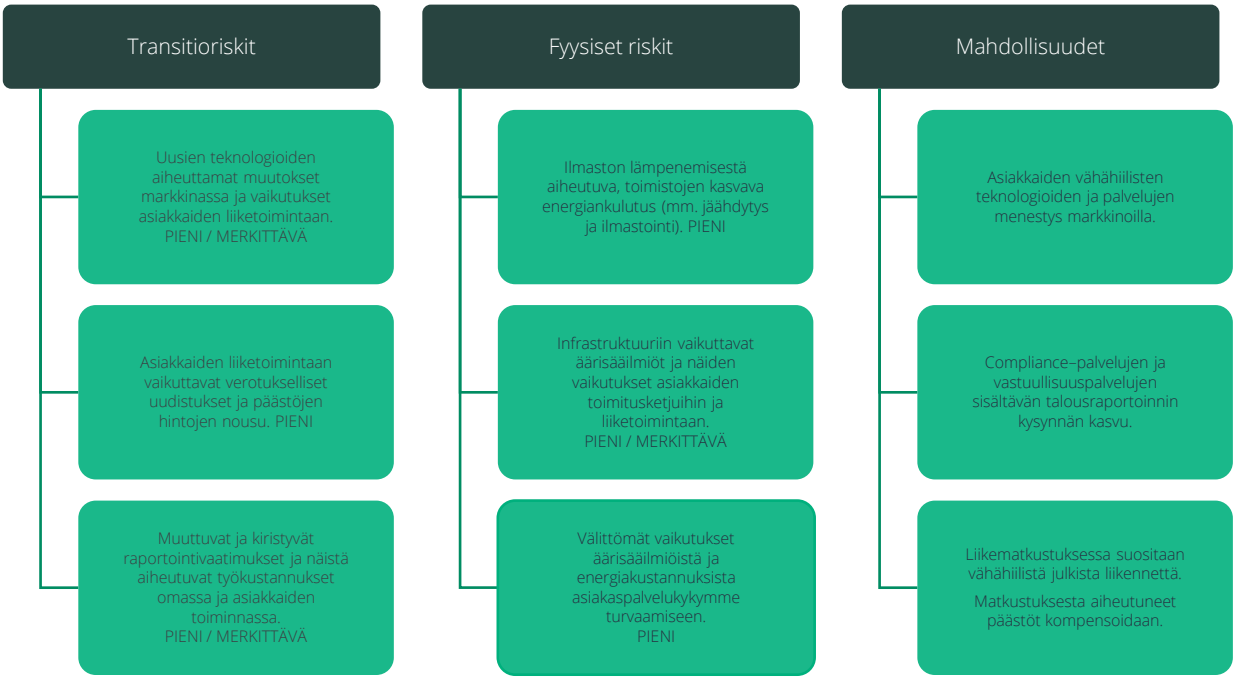
Päästöjä vähentävien toimenpiteiden jälkeen jäljelle jäävät päästöt kompensoimme luotettavasti ja läpinäkyvästi Compensate Crediteillä.

Kestävyyshriskit ja mahdollisuudet

Ilmastonmuutos ja sen vaikutusten tunnistaminen on osa vastuullisuutta omassa ja asiakkaidemme toiminnassa.

Ilmastonmuutos ja muut kestävyshriskit asettavat liiketoiminnalle reunaehjoja, jotka tulee ottaa huomioon strategiatyössä. Riskien arvioinnin päämääränä on tunnistaa toimintaympäristön muutoksia ja varautua niihin. Merkittävimmät toimintaamme vaikuttavat kestävyysvaikutukset, transiio- ja fyysiset riskit ja mahdollisuudet on kuvattu alla TCFD:n mukaisesti (Task Force on Climate related Financial Disclosures), huomioiden sen, että osaan asiakkaistamme vaikutukset osuvat enemmän kuin toisiin.

Vähähiilisyteen siirtymisen myötä syntyy uusia mahdollisuuksia kestäväälle liiketoiminnalle. Vastuullisuuspalvelumme tukevat asiakkaidemme kykyä vastata muutosten tuomiin haasteisiin ja sidosryhmien odotuksiin. Sijoittajien, asiakkaiden ja yhteiskunnan odotusten kasvaessa kestävyysraportointi nivoutuu osaksi taloudellista raportointia. Edistämme talousraportointiin yhdistyvän ja selkeän vastuullisuusraportoinnin kehitystä ja autamme asiakkaitamme tunnistamaan heidän vaikuttavuutensa ja uudet liiketoimintamahdollisuutensa.



Vuoden 2021 aikana rakensimme vastuullisuusliiketoiminnan tiimin, joka auttaa asiakkaita toiminnan vastuullisuuden ja myös ilmastovaikutusten arvioinnissa, mittaamisessa, kehittämisessä ja raportoinnissa sidosryhmille.

Tavoitteet

Tavoitteet ja saavutukset 2021

Haluamme aktiivisesti edistää kaikkia vastuullisuustyöme painopistealueita myös tulevaisuudessa. Vuodelle 2021 olimme asettaneet seuraavat tavoitteet.

Vastuullinen talous ja hallinto	Vastuullisuus-opintopolku henkilöstölle Greenstep Academyssa STATUS: Koulutus laadittiin, ja se jalkautetaan 2022 aikana henkilöstölle
Yhdenvertainen ja hyvinvoiva työyhteisö	Uudet toimintamallit etä- ja lähityön yhdistämisen johtamiseen STATUS: Korona tilanteesta johtuen emme päässeet vielä työskentelemään toimistoilla, joten toimintamallien kehitys siirtyi vuodelle 2022
	Matalan kynnyksen tukimuotojen lisääminen STATUS: Matalan kynnyksen tukimuotoja lisättiin mm. Työterveyshuollon Work Coach pop-upien avulla sekä viikoittaisten pulssikyselyjen avulla
	Yhdenvertaisten mahdollisuuksien esille tuominen ja perehdytyksen kehittäminen STATUS: Perehdytykseen lisättiin sisältöä, lisätään 2022 aikana
Laadukasta osaamisen kehittämistä	Jokainen greenstepiläinen saa vähintään 15 h laadukasta koulutusta kalenterivuoden aikana STATUS: Tarjosimme koulutusta jokaiselle greenstepiläiselle väh.15 h.
	Suunnitelman mukaisten koulutuspolkujen kehittäminen ja startti STATUS: Kehitimme suunnitelmien mukaan koulutuspolut
	Osaamisen kehittyminen aktiivisesti mukana ympäri vuoden 1:1-keskusteluissa, tavoitekeskusteluissa ja laatukseskusteluissa STATUS: Keskustelua saatiin lisättyä mm. Ohjeistusten ja koulutusten avulla, seurantatyökalun käyttöönotto vuonna 2022
	Jokaisen greenstepiläisen kanssa on käyty osaamisen kehittämiseen liittyvä keskustelu STATUS: Saimme lisättyä systemaattisia keskusteluja ja seuranta ohjeistusten ja koulutusten avulla, ihan emme tavoitteeseen kuitenkaan päässeet kaikkien henkilöstöryhmien osalta.
Ympäristön kannalta kestäviä valintoja	Kaikissa toimistoissa 100 % uusiutuvaa sähköä STATUS: 80 % toimipaikoista on uusiutuva sähkö
	Hiilijalanjäljen laskennan jatkokehitys ja automatisointi STATUS: Laskentaa kehitettiin kattavammaksi Scope3-päästöjen osalta.
	Vastuullisuuden palvelut asiakkaille STATUS: Perustimme vastuullisuuspalvelut tukemaan asiakkaiden liiketoimintaa.
	Konkreettinen aikataulu uusiutuvaan lämpöön siirtymiseen STATUS: Osassa toimipaikkoja on 100 % uusiutuva lämpö, osassa osittain uusiutuva. Työtä jatketaan vuoden 2022 aikana.
	Elektroniikan käyttöiän seuranta ja kiertotalouden edistäminen STATUS: Elektroniikalle on määritelty käyttöiät ja käytöstä poistettut laitteet kierrätetään. Työntekijöillä on mahdollisuus tilata käytetty tietokone uuden sijasta

Tavoitteet vuodelle 2022

Haluamme aktiivisesti edistää kaikkia vastuullisuustyöemme painopistealueita myös tulevaisuudessa. Vuodelle 2022 olemme asettaneet seuraavat tavoitteet.

Vastuullinen talous ja hallinto	Vastuullisuuden koulutuspolku otetaan osaksi henkilöstökoulutusjärjestelmää
Yhdenvertainen ja hyvinvoiva työyhteisö	Greenstep ilmaston kehittäminen: tavoitteena avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa jokaiseen luotetaan ja jossa kaikista asioista voidaan keskustella
	Osaaminen näkyväksi, jotta voimme entistä paremmin yhdistää asiakkaat ja projektit oikeille henkilöille
	Resursoinnin kehittäminen uuden työkalun avulla: tavoitteena saada entistä ennakoivampi näkymä tulevaisuuden tarpeisiin
Laadukasta osaamisen kehittämistä	Tavoitteenamme on, että koulutustarjontamme tavoittaa kaikki greenstepiläiset ja pystymme luomaan kehittymismahdollisuuksia kaikkien liiketoimintojen edustajille.
	Tavoitteena on tuoda osaamisen kehittyminen näkyväksi uuden työkalun avulla.
Ympäristön kannalta kestäviä valintoja	Kaikissa toimistoissa 100 % uusiutuvaa sähköä
	Hiilijalanjalan laskennan automatisointi
	Konkreettinen aikataulu uusiutuvaan lämpöön siirtymiseen

Raportointi- periaatteet

Raportti käsittelee Greenstep Oy:n toimintaa kalenterivuonna 2021. Raportti ei sisällä tietoja Greenstepin tytäryhtiöiden toiminnasta, ellei sitä erikseen mainita.

Vastuullisuustyön kannalta olennaisten asioiden määrittely perustuu Greenstepissä tärkeimpien sidosryhmien odotuksille sekä toiminnan merkittävimmille vaikutuksille. Olennaisuuden määrittelystä kerrotaan sivulla [10](#).

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

Lisätietoja raportista ja Greenstepin vastuullisuustyöstä voi tiedustella Greenstepin Head of sustainability:

ella.tanskanen@greenstep.fi

GRI-sisältöindeksi

GRI-sisältöindeksi

Tunnus	Raportointisisältö	Sivu	Kommentit
102: Yleinen sisältö			
Organisaation taustakuvaus			
102-1	Raportoivan organisaation nimi	s. 5	
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	s. 6	
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	s. 6	
102-4	Toimintamaat	s. 6	
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	s. 6	
102-6	Markkina-alueet, toimialat	s. 6 , 13	
102-7	Raportoivan organisaation koko	s. 5 , 13 , 19	
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	s. 19	Emme tee henkilöstöluvussa tarkempaa erittelyä sukupuolittain, naisten suuri osuus työntekijöistä mukailee toimialan yleistä sukupuolijakaumaa.
102-9	Toimitusketju	s. 9	
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	s. 5 , 6	
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		Kasvuryhmä, Suomen Taloushallintoliitto ry, Perheyritysten Liitto Ry, Suomen Yrittäjät, Suomen Pääomasijoitusyhdistys ry, Hallituspartnerit Helsinki ry, MSI Global Alliance, Veronmaksajain Keskusliitto ry, Österbottens Företagarförening rf, EP Center Finland Oy, yritysvastuuverkosto FIBS sekä paikalliset kauppakamarit.
Strategia			
102-14	Hallituksen puheenjohtajan katsaus	s. 4	
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	s. 6 , 10-11 , 28	
Eettiset toimintaperiaatteet			
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	s. 8	
102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	s. 9	

Tunnus	Raportointisisältö	Sivu	Kommentit
Hallintotapa			
102-18	Hallintorakenne	s. 8	
Sidosryhmät			
102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	s. 10-11	
102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö		Toimialalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta.
102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	s. 10-11	
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	s. 10-11	
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	s. 10-11	
Raportointitapa			
102-45	Tilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt		Greenstepin tilinpäätös ja vastuullisuusraportti koskevat Greenstep Oy:tä.
102-46	Raportin sisällön määrittely	s. 10-11 , 32	
102-47	Olennot näkökohdat	s. 10-11	
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	s. 14	Taloudelliset mittarit- taulukko: Materiaalit ja palvelut sekä Liiketoiminnan muut kulut
102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa		
102-50	Raportointijakso	s. 32	
102-51	Edellisen raportin päiväys	s. 5	
102-52	Raportin julkaisu tiheys		Raportti julkaistaan vuosittain.
102-53	Yhteystiedot, joista kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	s. 32	
102-54	GRI-standardin mukainen raportoinnin kattavuus	s. 5 , 32	
102-55	GRI-sisältötaulukko	s. 34-36	
102-56	Raportoinnin varmennus		Vastuullisuusraporttimme ei ole ulkoisen varmennuksen kohteena.
103: Johtamismalli			
103-1	Olennot näkökohtia koskevat laskentarajat	s. 10 , 30	
103-2	Johtamismallin osatekijät	s. 8	
103-3	Johtamismallin arviointi	s. 8	

Tunnus	Raportointisisältö	Sivu	Kommentit
200: Taloudelliset vaikutukset			
Taloudelliset tulokset			
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	s. 14	
201-2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	s. 28	Jatkamme ilmastonmuutoksen taloudellisten vaikutusten arviointia omaan ja asiakkaidemme toimintaan vuonna 2022.
Välilliset taloudelliset vaikutukset			
203-2	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	s. 13	
300: Ympäristövaikutukset			
Päästöt			
305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	s. 26	
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	s. 26	
400: Sosiaaliset vaikutukset			
Työsuhteet			
401-1	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	s. 19	Emme tee henkilöstöluvuissa tarkkaa erittelyä sukupuolittain, naisten suuri osuus työntekijöistä mukailee toimialan yleistä sukupuolijakaumaa.
Työterveys ja -turvallisuus			
403-2	Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus menetetyt työpäivät, poissaolot ja kuolemantapaukset	s. 19	Emme tee työ- ja työmatkatapaturmista tarkempaa erittelyä tapaturmatyypeittäin, koska tapaturmia on niin vähän.
Koulutukset			
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	s. 24	Emme tarkastele koulutustunteja sukupuolijakauman perusteella, naisten suuri osuus henkilöstöstä mukailee toimialan yleistä sukupuolijakaumaa.
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja muutokseen liittyvät ohjelmat	s. 24	
Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet			
405-1	Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	s. 22	Emme tee henkilöstöluvuissa tarkempaa erittelyä sukupuolittain, naisten suuri osuus työntekijöistä mukailee toimialan yleistä sukupuolijakaumaa.

Tuemme selkeyden
avulla, jotta yritykset
voivat rakentaa
tulevaisuuden.