



// NETPROFILE

VASTUULLISUUSRAPORTTI 2025

Vastuullisuustyömme 2025

Vuonna 2025 jatkoimme vastuullisuustyötämme aiemmin määrittelemiemme tavoitteiden pohjalta. Aloitimme vastuullisuustyömme alun perin vuonna 2022, jolloin tunnistimme viisi YK:n kestävän kehityksen tavoitetta, joihin voimme omilla valinnoillamme ja toimintatavoillamme erityisesti vaikuttaa. Vuonna 2024 tarkensimme vastuullisuusohjelmaamme ja määrittelimme valituille kestävän kehityksen tavoitteille tarkemmat alatavoitteet ja niiden mittarit.

Vuoden 2025 aikana pyrimme lisäämään henkilöstömme hyvinvointia työterveys- ja hyvinvointipalvelujen sekä koulutusten avulla. Seurasimme henkilöstömme hyvinvointia ja työntekijäkokemusta kyselyin.

Kouluttauduimme lisää vastuullisuuden ja tekoälyn saralla, ja nimesimme näistä alueista vastaavat henkilöt. Tekoälypääällikkömme vastaa muun muassa Netprofilen tekoälylinjausten edistymisestä ja valmentaa henkilöstöä hyvistä toimintatavoista ja työkaluista. Vastuullisuuspääällikkömme huolehtii muun muassa Netprofilen vastuullisuustyön etenemisestä ja raportoinnista.

Jatkoimme päästöjemme vähentämistä Science Based Targets -aloitteelta saamamme hyväksynnän mukaisesti. Vuonna 2025 scope 1 - ja scope 2 -päästömme olivat yhteensä 29 prosenttia pienemmät kuin vuonna 2022.

Sisäisen vastuullisuustyömme lisäksi teimme pro bono -työtä erityisesti viestinnän eettisyyden ja yhteiskunnan kokonaisturvallisuuden edistämiseksi.

Mukavia lukuhetkiä raportin parissa!



Juha Frey
Helsinki
15.6.2026



Sisällysluettelo

Vastuullisuustyömme 2025	2
Netprofilen vastuullisuuspolku ja -tavoitteet	4
1. Laadukas koulutus ja elinikäiset oppimismahdollisuudet (SDG 4)	5
2. Sukupuolten tasa-arvo (SDG 5)	7
3. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua (SDG 8)	8
4. Ilmastotekoja (SDG 13)	9
5. Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto (SDG 16)	11
Tekoälyn käyttö Netprofilella	12

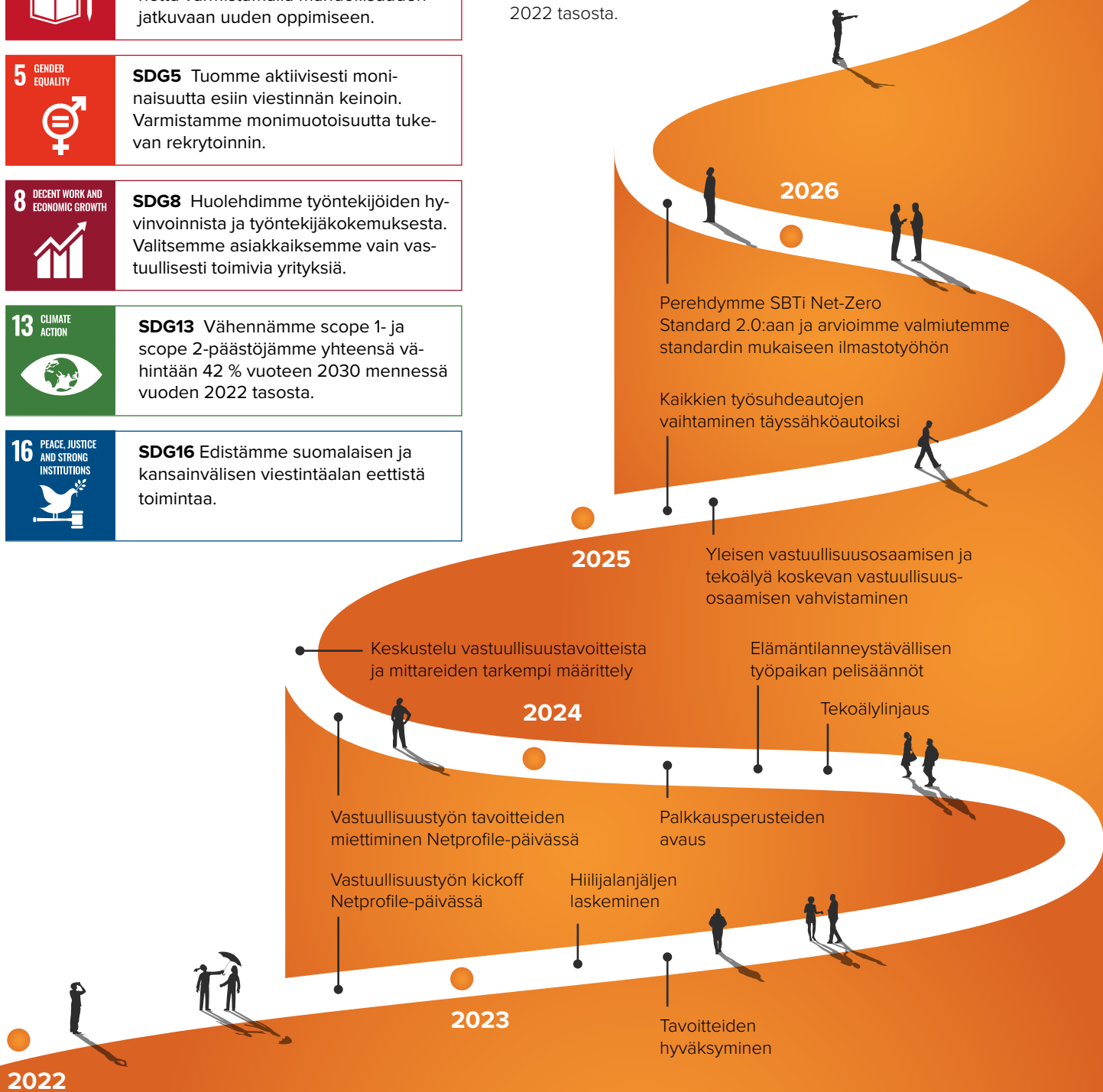
Julkaisija: Netprofile Finland Oy
Teksti ja taitto: Netprofile Finland Oy
Valokuvat: Netprofile Finland Oy, Pixabay

Netprofilen vastuullisuuspolku ja -tavoitteet

Vuoden 2025 vastuullisuustyössä keskityimme etenkin tekoälyn käytön vastuullisuuteen sekä vastuullisuusosaamisen vahvistamiseen. Lisäksi edistimme scope 1-tavoitteeseemme pääsyä vaihtamalla kaikki työsuhteautot täyssähköautoiksi.

4 QUALITY EDUCATION 	SDG4 Tuemme kognitiivista ergonomiaa ja työn merkityksellisyyden tunnetta varmistamalla mahdollisuuden jatkuvaan uuden oppimiseen.
5 GENDER EQUALITY 	SDG5 Tuomme aktiivisesti moninaisuutta esiin viestinnän keinoin. Varmistamme monimuotoisuutta tukevan rekrytoinnin.
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	SDG8 Huolehdimme työntekijöiden hyvinvoinnista ja työntekijäkokemuksesta. Valitsemme asiakkaitsemme vain vastuullisesti toimivia yrityksiä.
13 CLIMATE ACTION 	SDG13 Vähennämme scope 1- ja scope 2-päästöjämme yhteensä vähintään 42 % vuoteen 2030 mennessä vuoden 2022 tasosta.
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	SDG16 Edistämme suomalaisen ja kansainvälisen viestintäalan eettistä toimintaa.

Tavoitteemme on vähentää **scope 1 - ja scope 2 -päästöjämme vähintään 42 %** vuoteen **2030 mennessä** vuoden 2022 tasosta.





4 QUALITY EDUCATION



1. Laadukas koulutus ja elinikäiset oppimismahdollisuudet (SDG 4)

Tavoite:

Tuemme kognitiivista ergonomiaa ja työn merkityksellisyyden tunnetta varmistamalla mahdollisuuden jatkuvaan uuden oppimiseen.

Mittari:

ELOn työhyvinvointikyselyn mittari "Osaaminen ja uudistuminen". Tavoitteena pitää tulos lähtötasolla 4,56/5 tai parempana.

Vuonna 2025 vaihdomme työhyvinvointikyselymme toteuttajaa, joten jouduimme päivittämään käytössä olevia mittareita. Työhyvinvointia mitattiin vuonna 2024 asteikolla 0–100 (tulos: 86). Vuonna 2025 kyselyssä käytettiin asteikkoa 1–5, ja tulos oli 4,56/5, mikä vastaa vanhalle asteikolle muutettuna tulosta 91/100. Tämä osoittaa, että saavutimme työhyvinvoinnille asetetun tavoitteen (90/100) vuonna 2025.

Uusi mittari pitää sisällään seuraavat työyhteisölle esitettävät väittämät, joihin työntekijät voivat vastata likertin asteikolla:

- Voin käyttää kykyjäni ja taitojani työssäni.
- Pystyn vastaamaan työni vaatimuksiin.
- Minulla on mahdollisuus osaamiseni kehittämiseen työpaikallani.
- Mietimme yhdessä muutosten vaikutuksia työhöemme.
- Kehitämme yhdessä uusia tapoja tehdä töitä.

Mittarit ja numeeriset tavoitteet:

2024

Riittävä osaaminen työssä

Tilanne 86/100

Tavoite 90/100

Koulutus ja oppiminen

Tilanne 86/100

Tavoite 90/100

2025

Osaaminen ja uudistuminen

Tilanne 4,56/5 (2024 mittaristoon muutettuna 91/100)

Tavoite $\geq 4,56/5$

Vuoden 2025 työhyvinvointikysely osoittaa, että työntekijämme ovat kaikkein tyytyväisimpiä juuri osaamisen ja uudistumisen mahdollisuuksiin. Niiden kehittämistarve asteikolla 0–100 prosenttia oli vain 2 prosenttia.

Kannustamme henkilöstöämme jatkuvaan oppimiseen, joka lisää sekä yrityksemme että jokaisen työntekijän henkistä pääomaa. Tavoitteenamme on oppia yhdessä ja vahvistaa myös työntekijöidemme henkilökohtaista osaamista kunkin työntekijän itse valitsemalla osa-alueella. Vuonna 2025 tuimme oppimista muun muassa seuraavin tavoin:

Netprofile Akatemia

Kerran kuussa järjestettävä ja koko henkilöstölle tarkoitettu oppimishetki. Akatemiat tukevat viestinnän, markkinoinnin ja teknologian osaamistamme. Vuonna 2025 järjestimme seuraavat Akatemiat:

- **Kökköenglannista pois**
(Ian Mac Eochagáin, Galvia)
- **Kestävä tahti: työn ja elämän tasapainon saavuttaminen pitkällä aikavälillä**
(Janne Järvinen, Nitor)
- **Mediasuhdetyö**
(Jussi Rosendahl, Kauppalehti)
- **Mainetutkimukset**
(Harri Leinikka, T-Media)
- **AI-agentit**
(Pasi Örn, Visma)
- **Tarinankerronta PechaKuchan avulla**
(netprofilelaisten omat esitykset)
- **Hiabin yritysesittely ja viestijän uratarina**
(Anu-Maaria Vaalama, Hiab)
- **Tunnetaidot työelämässä**
(Annu Matula, Henley Business School)
- **Netprofilen markkinointi: referenssit, some ja verkkosivut**
(Maisa Enqvist, Janina Javanainen ja Suvi Heinikoski, Netprofile)
- **Tunteet B2B-viestinnässä**
(Manolis Koumantaros, Kantar)
- **Laki, PR ja markkinointi**
(Christina Forsgård, Netprofile)

Netprofile Grow

Netprofile Grow tarjoaa jokaiselle työntekijälle vuosittaisen aika- ja rahabudjetin, jonka kukin voi käyttää valitsemallaan tavalla ammatilliseen kehittymiseen. Vuonna 2025 työntekijämme osallistuivat seuraaviin tapahtumiin tai kursseille:

Tapahtumat:

- Web Summit, Lissabon
- Slush, Helsinki
- Shift-bisnesfestivaali, Turku
- Turing Fest, Edinburgh
- Viestintäpäivä Plussa, Jyväskylä
- Viestinnän johtaminen, Helsinki

Kurssit:

- Sustainability Communication Strategies -kurssi, LSE
- Illustrator ja infografiikka, Corellia
- Copilot-koulutus, Sulava
- Esihenkilökoulutus, ELO

Taitotiimien tapaamisissa viestintä- ja markkinointitiimit kokoontuvat neljä kertaa vuodessa kouluttautumaan omalla osaamisalallaan. Vuonna 2025 taitotiimien tapaamisissa käsiteltiin muun muassa vaikuttavaa viestintää ja Netprofilen verkkosivukehitystä.

Netprofile-päivä järjestetään neljä kertaa vuodessa koko henkilöstölle. Tilaisuus sisältää sekä ammatillista kehittymistä että työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisääviä aktiviteetteja. Vuonna 2025 käsitelimme Netprofile-päivissä muun muassa aivojen hyvinvointia, strategiaa ja myyntiä.

Aamulivessä kokoonnumme yhteiselle aamiaiselle kerran kuussa. Ohjelmassa on muun muassa Netprofile Grow -oppien jakamista ja asiakasesittelyjä.



2. Sukupuolten tasa-arvo (SDG 5)

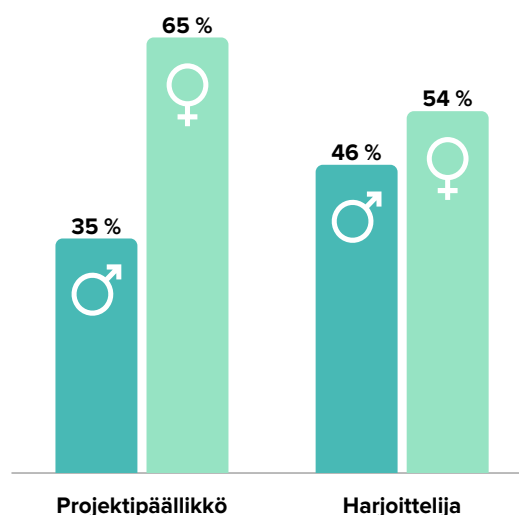
Tavoite:

Tuomme aktiivisesti moninaisuutta esiin viestinnän keinoin. Varmistamme monimuotoisuutta tukevan rekrytoinnin.

Mittari:

Koulutuksiin osallistuminen tai muu tiedonhankinta keinoista lisätä viestinnän moniäänisyyttä. Erilaisista taustoista tulevien työnhakijoiden kutsuminen haastatteluun.

Eri rooleihin hakeneiden sukupuolten jakautuminen



Vuonna 2025 moninaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä käsiteltiin vastuullisuutta koskevissa koulutuksissa, joissa tarkastelimme viestinnän roolia sosiaalisen kestävyuden edistämiseksi.

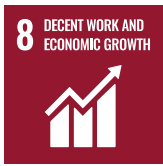
Vastuullisuuspäällikkömme osallistui The London School of Economics and Political Science -yliopiston vastuullisuusviestinnän sertifiointikoulutukseen. Koulutuksessa käsiteltiin vastuullisuusviestinnän keskeisiä periaatteita, kuten eri sidosryhmien arvojen ja näkökulmien huomioimista sekä viestinnän eettisyyttä, läpinäkyvyyttä ja vaikuttavuutta.

Vuonna 2025 Netprofin projektipäällikön rekrytointissa hakijoista 35 prosenttia oli miehiä ja 65 pro-

senttia naisia. Haastatteluun kutsutuista 33 prosenttia oli miehiä ja 67 prosenttia naisia.

Harjoittelijahaussa vastaavat osuudet olivat 46 prosenttia miehiä ja 54 prosenttia naisia hakijoissa sekä 50 prosenttia miehiä ja 50 prosenttia naisia haastatelluissa.

Molemmissa hauissa eri sukupuolet olivat edustettuna haastattelukierroksella. Harjoittelijahaussa hakijajoukossa oli myös kansainvälistä taustaa, ja useita ulkomaalaistaustaisia hakijoita eteni valintaprosessissa pitkälle.



3. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua (SDG 8)

Tavoite:

Huolehdimme työntekijöiden hyvinvoinnista ja työntekijäkokemuksesta. Valitsimme asiakkaiksemme vain vastuullisesti toimivia yrityksiä.

Mittari:

Vuosittaisen työntekijäkokemuskyselyn eNPS-luku. Tavoitteena on pitää luku vähintään 50:ssä.

Vuonna 2025 henkilöstökyselymme tulokset osoittivat, että Netprofilella työskentelyä leimaa lämmin, arvostava ja kannustava ilmapiiri, jossa jokainen voi vaikuttaa omaan työhönsä ja kehittyä ammatillisesti.

Työyhteisö koetaan vahvaksi, ja työntekijät ovat etuihin ja kehitysohjelmiin erittäin tyytyväisiä. Vahvuuksina korostuvat myös matala hierarkia ja mahdollisuus olla oma itsensä.

Kilpailijoista erotumme erityisesti teknologia- ja B2B-fokuksella, ketteryydellä ja vahvalla yhteishengellä. Eettiset asiakkuudet ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ovat keskeinen osa työn mielekkyyttä.

Koulutus- ja kehitysohjelmat saivat keskiarvoksi 9,11 (asteikolla 1–10), ja suosittelemme lukua mitaava eNPS oli poikkeuksellisen korkea: 89/100. Saavutimme tavoitteemme siis kirkkaasti.

Työsuhde-eduista merkittävimmiä koettiin laajennettu työterveys (sisältäen hammashoidon) sekä lounasetu. Lisäksi liikunta- ja kulttuurietu, puhelinetu sekä arkea tukevat pienemmät edut, kuten toimiston tarjoilut, nousivat esiin tärkeinä hyvinvointia tukevia tekijöinä.

Kehityskohteina nousivat esiin palkkakehityksen hitaus sekä urakehityksen mahdollisuudet pienessä asiantuntijaorganisaatiossa.

Vuonna 2025 otimme käyttöön dedikoidun työterveyshoitaja- ja työterveyslääkärimallin, jossa samat ammattilaiset vastaavat henkilöstömme hoidosta. Tämä tukee hoidon jatkuvuutta ja helpottaa avun hakemista matalalla kynnyksellä.

Työhyvinvointia tuettiin myös arjen pienemmillä teoilla, kuten Allas Sea Pool -lahjakortilla. Lisäksi käsitelimme työssä jaksamista yhdessä asiantuntijoiden kanssa: esimerkiksi työpsykologimme vieraili keskustelemassa kuormituksesta ja unen merkityksestä hyvinvoinnille.

Kieltäydyimme vuonna 2025 yhteistyöstä sellaisten yritysten kanssa, jotka eivät vastanneet määrittelemämme vastuullisesti toimivasta yrityksestä.



Asiakasvalintamme periaatteet

- Edellytämme asiakkailtamme tiedepohjaista maailmankuvaa, ihmisoikeuksien kunnioittamista ja ympäristön varjelemista.
- Selvitämme asiakkaidemme toiminnan vastuullisuuden saatavilla olevien tietojen perusteella.
- Emme osallistu sellaisten viestien suunnitteluun tai edistämiseen, jotka ovat periaatteitamme vastaan, emmekä tee yhteistyötä kyseenalaisten toimialojen tai omistajien organisaatioiden kanssa.
- Emme ole mukana omia kansalaisiaan tai muita ryhmiä sortavien valtioiden omistamien tai niiden etuja edistävien organisaatioiden toiminnassa.
- Selvitämme aina, onko viestittäväksi haluttavien väitteiden taustalla todellisia toimia ja todellisuuspohjaa. Emme osallistu viherpesuun, vastuullisuuspesuun tai muuhun eettisesti kyseenalaiseen kilven kiillottamiseen.



4. Ilmastotekoja (SDG 13)

Tavoite:

Vähennämme scope 1- ja scope 2 -päästöjämme yhteensä vähintään 42 % vuoteen 2030 mennessä vuoden 2022 tasosta.

Mittari:

Päästölaskenta

Vuonna 2025 **scope 1- ja scope 2-päästömmme laskivat yhteensä 29 %** vuoden 2022 tasosta.

Saimme ensimmäisenä suomalaisena markkinoinnin ja viestinnän alan toimijana virallisen hyväksynnän päästövähennystavoitteillemme, kun liityimme Science Based Targets -aloitteeseen vuonna 2022.



- Scope 1**
 - Suorat polttoainekulutukset: **1,24 tCO₂e**
- Scope 2**
 - Ostoenergian päästöt: **6,49 tCO₂e**
- Scope 3**
 - Liikematkustus: **11,09 tCO₂e**
 - Töihin matkustaminen: **1,92 tCO₂e**
 - Polttoaineiden tuotanto ja siirtohäviöt: **0,88 tCO₂e**
 - Ostetut tuotteet ja palvelut: **0,7 tCO₂e**
 - Jätteet: **0,02 tCO₂e**
 - Datan käyttö: **0,02 tCO₂e**

Kansainvälinen SBT-aloite kannustaa yrityksiä toteuttamaan ilmastotoimia, jotka ovat linjassa Pariisin ilmastopöytäkirjan kanssa. Aloitteessa mukana olevat yritykset sitoutuvat laskemaan hiilijalanjälkensä GHG-protokollan mukaisesti ja asettamaan kunnianhimoiset ja uskottavat päästövähennystavoitteet, jotka SBT-aloitteen työryhmä validoi.

Vuonna 2025 laskimme oman hiilijalanjälkemme osana Keskuskauppakamarin Ilmasto-ohjelmaa. Päästölaskenta kattaa ajanjakson 01.01.2025–31.12.2025.

Tavoitteemme on vähentää scope 1- ja scope 2 -päästöjämme yhteensä vähintään 42 prosenttia vuoteen 2030 mennessä vuoden 2022 tasosta. Vuonna 2025 scope 1 -ja scope 2 -päästömmme olivat yhteensä 29 prosenttia pienemmät kuin vuonna 2022.

Vuonna 2025 scope 1-päästömmme laskivat 83 prosenttia vuoden 2022 tasosta. Kaikki scope 1:n päästöt koostuvat vielä alkuvuodesta käytössä olleiden leasing-autojen polttoainekuluista. Päästöjen väheneminen johtui polttomootoriautojen vaihtamisesta sähköautoihin vuoden 2025 aikana.

Scope 2 -päästömmme nousivat 71 prosenttia vuoden 2022 tasosta. Kyseiset päästöt koostuvat toimistomme kaukolämmön kulutuksesta sekä sähköautojen latauksesta. Toimistomme sähkö on 100-prosenttisesti uusiutuvaa, joten sen markkinaperusteiset päästöt ovat nolla. Päästöjen kasvu johtuu käytössämme olevien polttomootoriautojen korvaamisesta sähköautoilla, joiden lataamiseen on käytetty fossiilista lähteistä peräisin olevaa sähköä.

Kaukolämmön päästöt pienenevät vuonna 2025 ja riippuvat vuokranantajamme kaukolämmön toimittajan, Helen Oy:n, päästövähennyssuunnitelmien etenemisestä. Helen Oy:n tavoitteena on vähentää kaukolämmön päästöjä 95 prosenttia vuoden 2022 tasosta vuoteen 2030 mennessä.

Scope 3 -päästöt vähenivät 55 prosenttia vuoteen 2022 verrattuna. Kyseisistä päästöistä 72 prosenttia syntyi liikematkustamisesta, joka oli edellisvuosien tapaan suurin yksittäinen scope 3 -päästölähde. Lentokoneiden päästöt (10,5 tCO₂e) on kompensoitu Hiilipörssissä ostamalla vastaava määrä, 24,2 aaria, soiden ennallistamista Hullarinhatelon ennallistamisalueelta Ilomantsista.

Töihin liikkuminen muodosti 13 prosenttia scope 3 -päästöistä ja IT-hankinnat, polttoaineiden tuotanto- ja siirtohäviöt, jätteet ja datan käyttö loput. Datan käyttö on laskettu vuoden 2022 tiedoilla, jotka perustuvat DNA:lta saatuun käytetyn datan määrään ja DNA:n päästölaskentaan perustuvaan datakohtaiseen hiilijalanjälkeen. Tekoällyn käyttö on lisääntynyt organisaatiossamme, mutta GHG-protokolla ei tarjoa vielä ohjeistusta tekoällyn käytöstä johtuvien päästöjen laskemiseen.

Netprofilen toiminnan kokonaishiilijalanjälki (scopet 1, 2 ja 3) laski vuonna 2025 yhteensä 22,54 CO₂e-tonniin, kun se vuonna 2024 oli 24,7 CO₂e-tonnia ja vuonna 2022 43,7 CO₂e-tonnia.

Vuonna 2025 Netprofilen hiili-intensiteetti oli 0,007 kg CO₂e/€, kun liikevaihto oli 3,1 miljoonaa euroa. Tämä on parannus vuoden 2024 intensiteetistä (0,010 kg CO₂e/€), ja osoittaa, että päästöt ovat vähentyneet suhteessa liiketoiminnan laajuuteen.

	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Yhteensä
2022	7,1	3,8	32,8	43,7
2023	6,4	4,0	62,2	72,6
2024	5,4	4,6	14,7	24,7
2025	1,24	6,49	14,81	22,54





5. Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto (SDG 16)

Tavoite:

Edistämme suomalaisen ja kansainvälisen viestintäalan eettistä toimintaa.

Mittari:

Pro bono -työ, joka edistää suomalaisen ja kansainvälisen viestintäalan eettistä toimintaa.

Jatkoimme aktiivista pro bono -työtä viestinnän eettisyyden ja yhteiskunnan kokonaisturvallisuuden edistämiseksi.

Osallistuimme Suomessa ja ulkomailla koulutuksiin ja yhteistyöhankkeisiin, joissa käsiteltiin muun muassa informaatiovaikuttamista, kyberuhkia ja digitaalisen toimintaympäristön eettisiä kysymyksiä. Toimimme kouluttajana Naisten valmiusliiton informaatiovaikuttamista käsittelevällä kurssilla ja pidimme sen PikkuNASTA Leopardi 2025 -tapahtumassa kurssin kyberkriisien hallinnasta ja viestinnästä.

Netprofin toinen perustaja, Christina Forsgård, toimi kouluttajana Marketing Finlandin vastuullisuussertifikaattiohjelmassa ja osallistui aktiivisesti suomalaisen viestintäalan kehittämiseen Marketing Finlandin viestintätoimistojen hallituksessa.

Kansainvälisillä areenoilla Forsgård jatkoi ICCOn (The International Communications Consultancy Organisation) eettisen viestinnän työryhmän puheenjohtajana (Ethics Chair). Puheenjohtajan roolissa hän osallistui myös Euroopan neuvoston työryhmiin, joissa valmisteltiin ihmisoikeuksiin liittyvää sääntelyä. Käsittelyssä olivat uudet digitaaliset palvelut ja sosiaalisen median työkalut, jotka keräävät käyttäjistä aiempaa syvällisempää dataa, kuten reaktioita ja käyttäytymiseen liittyviä signaaleja. Työryhmissä tarkasteltiin, millaisia reunaehtoja tällaisille teknologioille tulisi asettaa tulevaisuudessa.

Lisäksi jatkoimme toimintaamme kansainvälisessä Privacy Rules -kyberturvallisuusverkostossa sekä Ukraine Communications Support Networkissä, jossa tuemme Ukrainan kansainvälistä viestintää ja informaatiopuolustusta.

Tekoälyn käyttö Netprofilella

1. Tiedonhankinta ja analyysit

Suosimme tekoälytyökaluja, jotka tarjoavat tiedon ohella myös selkeät lähteet, jotka mahdollistavat asiasisällön täsmällisen faktantarkistuksen. Emme koskaan hyväksy tai hyödynnä tekoälyn tuottamaa tietoa sellaisenaan, vaan suhtaudumme siihen kriittisesti. Tarkistamme aina alkuperäiset lähteet tiedon oikeellisuuden varmistamiseksi.

Analyysityötä teemme ihmisen johtamana ja validoimana. Esimerkiksi media-analyysin kohdalla pureudumme mediasisältöön itse ja paneudumme yksityiskohtiin oman ammattitaitomme voimin. Tekoälyä hyödynnämme oman työn tukena taustatyössä, suurten tietomäärien käsittelyssä sekä omien havaintojemme sparraamisessa.

2. Tekstien ideointi ja omien tekstien luova prosessi

Emme koskaan syötä asiakkaidemme ei-julkisia tietoja generatiivisen tekoälyn koulutusmateriaaliksi.

Sisällöntuotannossa käytämme tekoälyä idean tai näkökulman sparraukseen sekä ihmisvoimin valmiiksi työstetyn tekstin laadun varmistamiseen. Hyödynnämme tekoälyä myös esimerkiksi haastattelujen litteroinnissa, kohdeyleisön analysoinnissa sekä käännösten tukena. Ihmisvetoinen kielentarkistus- ja editointiprosessimme kattaa myös sisällön, jonka tuottamisessa tekoäly on ollut mukana.

Asiakkaille toimitamme huolella ajateltua tekstiä, jonka jokaiselle sisältö- ja sanavalinnalle löytyy aina kokemukseen, osaamiseen ja kontekstiin nojaava perustelu. Emme koskaan toimita yksin tekoälyn tuottamia sisältöjä asiakkaillemme tai kollegoiden viimeisteltäväksi.

3. Visuaalisten sisältöjen tuotanto

Tuotamme asiakkaalle visuaalisia materiaaleja menetelmillä ja työkaluilla, jotka eivät jaa sisältöjä julkiseen käyttöön ja joissa tekijänoikeudet säilyvät asiakkaalla. Mikäli valtaosa tilatusta kuvasta tai visualisoinnista tuotetaan tekoälyllä, sovitaan asiasta aina asiakkaan kanssa erikseen etukäteen.

4. Oikeus, etiikka ja vastuullisuus

Pysymme valppaina, jotta emme vahvista tekoälyn mahdollisesti tuottamia haitallisia vinoumia, riko tekijänoikeuksia tai immateriaalioikeuksia, luovuta henkilötietoja, paljasta asiakkaidemme liikesalaisuuksia tai luottamuksellisia tietoja.

Suosimme työkaluja, jotka pyrkivät toimimaan reilun datatalouden mukaisesti ja pienentämään ympäristöjalanjälkeään. Hyödynnämme tekoälyä järkevästi ja harkiten minimoidaksemme hyödyttömiä lopputuloksia sekä tarpeetonta ympäristökuormaa. Asiakastyössä suosimme työkaluja, jotka käsittelevät dataa EU/ETA-alueella, ellei jonkin asiakkaan kanssa asiakaskohtaisesti toisin sovita.

Seuraamme tilannetta tekoälyn energiankulutukseen, eettisyyteen ja vastuullisuuteen liittyen, ja päivitämme tekoälyohjeistustamme tarvittaessa.

Noudatamme EU:n tekoälyasetusta (AI Act) ja ylläpidämme tekoälylukutaitoamme aktiivisesti.



Suhtaudumme intohimoisesti innovaatioihin ja teknologian kehitykseen. Jos markkinointiviestintäsi kaipaa vankkaa asiantuntemusta nörtillä otteella, olemme oikea kumppani auttamaan. Ota yhteyttä, yhdessä teemme ihmeitä!

OTA YHTEYTTÄ

Netprofile Finland Oy
hello@netprofile.fi