

# Palkitsemis- raportti 2022

**GOFORE**



# 1. Johdanto

## 1.1. PALKITSEMISPOLITIikka JA RAPORTOINTI

Gofore Oyj:n (”yhtiö” tai ”Gofore”) yhtiökokous 29.4.2020 vahvisti yksimielisesti toimielinten palkitsemispolitiikan. Palkitsemispolitiikassa esitetään yhtiön yleiset periaatteet ja päätöksentekoprosessit hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitsemiselle. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan tarvittaessa myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tukea yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttamista sekä edistää sen kilpailukykyä ja pitkän tähtäimen taloudellista menestystä.

Yhtiön hallituksen perustama hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan ja hallitus hyväksyy tämän esiteltäväksi yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikan noudattamista, toimivuutta ja tuloksia seurataan palkitsemisvaliokunnassa ja hallituksessa.

Yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän palkitsemisraportin Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatiman Hallinnointikoodin (Corporate Governance 2020) mukaisesti. Palkitsemisraportti esitellään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa vahvistettiin yhtiön toimielinten palkitsemisraportti tilikaudelta 2021 eikä

palkitsemisraporttia vastaan esitetty vastaehdotuksia tai kommentteja.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa tilikaudella 2022 on noudatettu yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Yhtiö ei ole poikennut palkitsemispolitiikasta tilikaudella. Yhtiö ei ole tilikaudella tehnyt päätöstä vaatia palkkioita takaisin.

## 1.2. PALKITSEMISEN PERUSTEET

### 1.2.1. Pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen perustuva palkitseminen

Yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen on kytketty sekä yhtiön lyhyen, että pitkän aikavälin kannattavuuteen, jota kautta palkitseminen edistää yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Lisäksi tavoitteena on myötävaikuttaa omistaja-arvon positiiviseen kehitykseen ja sitouttaa yhtiön hallitus ja toimitusjohtaja pitkäjänteisesti yhtiön tavoitteisiin.

### 1.2.2. Palkkioiden muodostuminen

Yhtiön palkitsemispolitiikan mukaan toimielinten palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain osakkeina tai muina

osakeliitännäisinä instrumentteina kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön ja muun sääntelyn mukaisesti yhtiökokouksen hallitukselle myöntämän valtuutuksen puitteissa.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä. Käytännössä hallituksen palkkio muodostuu kiinteästä kuukausipalkkiosta ja mahdollisista kokouskohtaisista palkkioista. Hallituksen puheenjohtajalle sekä hallituksen nimittämien valiokuntien puheenjohtajille voidaan maksaa korotettua palkkiota. Palkkioiden lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan korvaus heille aiheutuneista matkakuluista. Mikäli hallituksen jäsen on toimi- tai työsuhteessa yhtiöön, hänelle maksetaan toimi- tai työsuhteeseen perustuva markkinakäytännön mukainen normaali palkka.

Tilanteissa, joissa muu kuin toimi- tai työsuhteessa oleva hallituksen jäsen osallistuu hallitustyöskentelyn ulkopuolella projektiluontoisesti yhtiön toiminnan kehittämiseen, voidaan kyseisestä työstä maksaa erillinen kohtuullinen korvaus hallituksen päätöksellä. Hallituksen jäsenelle maksetut palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina. Hallituksen palkitseminen tilikaudella 2022 on kuvattu jäljempänä.

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu lähtökohtaisesti kiinteästä palkasta ja muuttuvasta palkkiosta sekä mahdollisista, hallituksen omalla harkinnallaan päättämistä pitkän aikavälin kannustimista ja sitouttamisohjelmista. Tämän lisäksi toimitusjohtajalle voidaan myöntää erillinen, kohtuullinen lisäeläkejärjestely tai muita mahdollisia etuja, joilla varmistetaan osaavan toimitusjohtajan sitoutuminen yhtiön kehitykseen. Kiinteä palkka vahvistetaan toimitusjohtajasopimuksessa.

Osa palkasta voidaan korvata asunto- tai autoedulla. Toimitusjohtajalle mahdollisesti maksettava muuttuvan palkitsemisen osan palkkio sekä pitkän aikavälin kannustimista ja sitouttamisohjelmista maksettava palkkio voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina. Muuttuvan palkkion määrä voi olla enintään 50 prosenttia ansaintajakson ajalta maksetun toimitusjohtajan kiinteän palkan määrästä.

Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2022 on kuvattu jäljempänä.

### 1.3. Palkitsemiskehitys

Viereisissä taulukoissa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan, sekä työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitys sekä konsernin taloudellinen kehitys.

#### MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT 2022–2018

Tuhatta euroa	2022	2021	2020	2019	2018
Hallituksen puheenjohtaja <sup>1</sup>	44	40	60	36	26
Hallituksen muut jäsenet	122	103	76	72	60
Toimitusjohtaja	252	190	188	176	156
Työntekijöiden keskimääräinen palkka <sup>2</sup>	61	61	58	55	53

<sup>1</sup> Hallituksen puheenjohtajan tehtävistä maksettu (varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukainen) palkkio ja valiokunnan kokouspalkkio.

<sup>2</sup> Keskimääräinen palkka on laskettu jakamalla maksetut palkat ja palkkiot keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana. Luvut perustuvat kaikkien Suomen yhtiöiden työntekijöille (pl. tuntipalkkalaiset) maksettuihin palkkoihin ja palkkioihin.

#### TALOUDELLINEN KEHITYS 2022–2018

Liikevaihto (tuhatta euroa)				
2022 <sup>1</sup>	2021 <sup>1</sup>	2020 <sup>1</sup>	2019 <sup>1</sup>	2018 <sup>2</sup>
149 921	104 509	77 953	64 066	50 581

<sup>1</sup> Vuoden 2022, 2021, 2020 ja 2019 luvut esitetty International Financial Reporting Standardin (IFRS) mukaisesti.

<sup>2</sup> Vuoden 2018 luvut esitetty Finnish Accounting Standardin (FAS) mukaisesti.

#### EBITA (tuhatta euroa) <sup>1</sup>

2022 <sup>2</sup>	2021 <sup>2</sup>	2020 <sup>2</sup>	2019 <sup>2</sup>	2018 <sup>3</sup>
20 426	14 451	9 908	7 296	6 797

<sup>1</sup> EBITA on liikevoitto ennen yrityshankintoihin liittyvien aineettomien hyödykkeiden poistoja ja liikearvon arvonalentumisia.

<sup>2</sup> Vuoden 2022, 2021, 2020 ja 2019 luvut esitetty International Financial Reporting Standardin (IFRS) mukaisesti.

<sup>3</sup> Vuoden 2018 luvut esitetty Finnish Accounting Standardin (FAS) mukaisesti.



## KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJA

Tuhatta euroa	2022	2021
Mikael Nylund		
Palkka	192	170
Luontoisedut	0	0
Lyhyen aikavälin kannustimet:		
Muuttuva palkkio (Flex-kannustin)	59	20
Pitkän aikavälin kannustimet:		
Osakeperusteiset maksut	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>251</b>	<b>190</b>

## PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET: CREWSHARE

Goforen hallitus päätti syksyllä 2018 konsernin koko henkilöstön osakesäästöohjelman käyttöönottamisesta. Hallitus päätti tammikuussa 2022 ohjelman uudesta säästökaudesta vuosille 2022–2023. Ohjelman tavoitteena on motivoida henkilöstöä sijoittamaan yhtiön osakkeisiin ja ryhtymään osakkeenomistajiksi. Tarkoituksena on lisäksi yhdistää työntekijöiden ja johdon tavoitteet ja sitoutuminen yrityksen arvon kehitykseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen pitkällä aikavälillä. Hallitus päättää vuosittain ohjelman nojalla käynnistettävistä säästökausista.

Ohjelma on tarjolla kaikille Gofore-konsernin työntekijöille (ml. toimitusjohtaja), joille tarjotaan mahdollisuus säästää osasäästöistä palkoistaan ja käyttää säästöt yhtiön osakkeiden

hankintaan 10 prosentin alennuksella. Kertyneet säästöt käytetään Goforen osakkeiden hankintaan säästökauden päättymisen jälkeen. Ohjelmaan osallistuminen on vapaaehtoista, ja työntekijä osallistuu ohjelmaan yhden säästökauden kerrallaan.

Kahden vuoden mittaisen osakkeiden omistusjakson jälkeen Gofore antaa ohjelmaan osallistuneille työntekijöille bruttopalkkiona yhden lisäosakkeen kutakin kolmea säästöillä hankittua osaketta kohden. Lisäosakkeiden saamisen ehtona on, että osallistuja omistaa hankkimansa osakkeet koko omistusjakson ajan ja että hänen työsuhteensa Goforella ei ole päättynyt ennen omistusjakson loppua. Säästöillä hankituille osakkeille maksettavat osingot käytetään automaattisesti osakkeiden hankkimiseen seuraavana mahdollisena osakkeiden hankintapäivänä.

Osallistuja voi lisäksi saada 1–1,5 suoriteperusteista lisäosaketta bruttopalkkiona jokaista säästöillä hankittua kolmea osaketta kohden, mikäli hallituksen tilikaudelle 2022 asettama konsernin EBITA-tavoite, oikaistu liikevoitto ennen poistoja ja arvonalentumisia, saavutetaan. Näin ollen osallistujan saama lisäosakkeiden enimmäismäärä voi säästökaudella 2022–2023 olla 2,5 osaketta jokaista hankittua kolmea osaketta kohden.

Toimitusjohtaja on osallistunut ohjelman säästökaudelle vuosille 2022–2023.

## PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET: PERFORMANCE SHARE PLAN

Yhtiön hallitus päätti 24.1.2022 perustaa uuden konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kehittämiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Palkkiojärjestelmä koostuu yhdestä kolmen vuoden mittaisesta ansaintajaksosta, joka kattaa tilikaudet 2022, 2023 ja 2024. Ansaintajakson palkkiot perustuvat konsernin keskimääräiseen oikaistuun liikevoittoprosenttiin ennen poistoja ja arvonalentumisia (painotus 50 %) sekä konsernin liikevaihdon keskimääräiseen kasvuun (painotus 50 %) tilikausilta 2022, 2023 ja 2024, jota mitataan kumulatiivisesti.

Järjestelmän mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen. Palkkio maksetaan osittain Gofore Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Toimitusjohtajan ansaittavissa oleva palkkion enimmäismäärä voi vastata enimmillään 1 650 Gofore Oyj:n osakkeen arvoa, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. Hallitus voi päättää vuosittain uusista ansaintajaksoista.

## Tampere pääkonttori

Kalevantie 2, 33100 Tampere, Finland

InvestorRelations@gofore.com



Verkostoidu asiantuntijoidemme kanssa  
**LinkedIn**



Pysy digitaalisten trendien aallonharjalla  
**Twitter**



Ihastu kulttuuriimme  
**Instagram**



Vuorovaikuta kanssamme  
**Facebook**



Kuuntele Recoding Podcastiamme  
**Spotify**