

Gofore Palkitsemisraportti

2025

1. Johdanto

1.1. PALKITSEMISPOLITIikka JA RAPORTOINTI

Gofore Oyj:n (”yhtiö” tai ”Gofore”) varsinainen yhtiökokous 29.4.2020 vahvisti yksimielisesti toimielinten palkitsemispolitiikan, jota päivitettiin ensimmäisen kerran 4.4.2024 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa. 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 esittävänä yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikan noudattamista, toimivuutta ja tuloksia seurataan palkitsemisvaliokunnassa ja hallituksessa.

Yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän palkitsemisraportin Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatiman Hallinnointikoodin (Corporate Governance 2025) mukaisesti. Palkitsemisraportti esitellään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa vahvistettiin

yhtiön toimielinten palkitsemisraportti tilikaudelta 2024 eikä palkitsemisraporttia vastaan esitetty vastaehdotuksia tai kommentteja.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa tilikaudella 2025 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. Mikäli palkkiota maksetaan yhtiön osakkeina, yhtiökokous voi päättää osakkeiden mahdollisista luovutusrajoituksista tai -suosituksista. Hallituksen palkitseminen tilikaudella 2025 on kuvattu jäljempänä.

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu lähtökohtaisesti kiinteästä palkasta ja vuosittain päätettävistä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista 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 lyhyen aikavälin palkkio sekä pitkän aikavälin kannustimista ja sitouttamisohjelmista maksettava palkkio voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/ tai osakkeina.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion vuosittainen enimmäismäärä on rajoitettu 150 %:iin vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta. Pitkän aikavälin kannustinpalkkion vuosittainen enimmäismäärä on rajoitettu 150 %:iin vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta.

Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan tarvittaessa myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen, kun toimitusjohtajan sijainen toimii asemansa perusteella väliaikaisena toimitusjohtajana. Selvyyden vuoksi todetaan, että palkitsemisen

tason ja rakenteen osalta hallitus ei kuitenkaan ole toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta päättäessään sidottu toimitusjohtajan palkitsemiseen.

Toimitusjohtajan palkitsemisen osatekijöiden pääpiirteet ovat kuvattu yhtiön palkitsemispolitiikassa. Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2025 on kuvattu jäljempänä..

1.3. PALKITSEMISKEHITYS

Seuraavissa taulukoissa esitetään hallituksen, toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen sekä työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitys sekä konsernin taloudellinen kehitys.

MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT 2025–2021

Tuhatta euroa	2025	2024	2023	2022	2021
Hallituksen puheenjohtaja ¹	77	75	66	44	40
Hallituksen muut jäsenet	185	199	175	122	103
Toimitusjohtaja	270	269	265	251	190
Toimitusjohtajan sijainen ²	306	291	316	0	0
Työntekijöiden keskimääräinen palkka ³	69	66	65	63	60

¹ Hallituksen puheenjohtajan tehtävistä maksettu (varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukainen) palkkio ja valiokunnan kokouspalkkio.
² Yhtiöllä ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista ennen tilikautta 1.1.2023–31.12.2023, minkä vuoksi vertailutietoja edeltäviltä tilikausilta ei voida antaa.
³ Vuodesta 2024 alkaen keskimääräinen palkka on laskettu palkat ja palkkiot keskimääräisellä täysipäiväisellä henkilöstöllä kuvaamaan henkilöstön ansiokehitystä. Vertailukausia on muutettu tältä osin. Luvut perustuvat kaikkien Suomen yhtiöiden työntekijöille (pl. tuntipalkkalaiset) maksettuihin palkkoihin ja palkkioihin.

TALOUDELLINEN KEHITYS 2025–2021¹

Liikevaihto (tuhatta euroa)				
2025	2024	2023	2022	2021
191 382	186 166	189 241	149 921	104 509

¹ Vuosien 2025–2021 luvut ovat esitetty International Financial Reporting Standardin (IFRS) mukaisesti.

EBITA (tuhatta euroa) ²				
2025	2024	2023	2022	2021
15 668	24 429	27 090	20 426	14 451

² EBITA on liikevoitto ennen yrityshankintoihin liittyvien aineettomien hyödykkeiden poistoja ja liikearvon arvonalentumisia. Vuosien 2025–2021 luvut ovat esitetty International Financial Reporting Standardin (IFRS) mukaisesti.

2. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen palkkio tilikaudelta 2025 muodostui kiinteästä kuukausi- ja kokouspalkkiosta. Goforen varsinainen yhtiökokous päätti 11.4.2025, että puheenjohtajan palkkio on 6 000 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenten palkkio on 3 000 euroa kuukaudessa. Lisäksi varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiona valiokuntien kustakin valiokunnan kokouksesta valiokunnan puheenjohtajalle 800 euroa ja muille valiokunnan jäsenille 400 euroa kustakin valiokunnan kokouksesta. Kaikille jäsenille on korvattu myös matkakulut yhtiön matkustussäännön mukaisesti tositteita vastaan.

Hallituksen jäsenille ei ole maksettu osakeperusteisia maksuja.

HALLITUKSEN PALKAT JA PALKKIOT

Tuhatta euroa	2025	2024
Timur Kärki (hallituksen puheenjohtaja)		
Palkka	0	9
Hallituspalkkio	72	72
Valiokuntien kokouspalkkio	5	3
Eveliina Huurre (4.4.2024 saakka)		
Hallituspalkkio	0	9
Valiokuntien kokouspalkkio	0	1
Mammu Kaario		
Hallituspalkkio	36	36
Valiokuntien kokouspalkkio	7	10
Piia-Noora Kauppi		
Hallituspalkkio	36	36
Valiokuntien kokouspalkkio	2	4
Antti Koskelin (4.4.2024 alkaen)		
Hallituspalkkio	36	27
Valiokuntien kokouspalkkio	2	0
Tapani Liimatta (4.4.2024 saakka)		
Hallituspalkkio	0	9
Matti Saastamoinen (4.4.2024 alkaen)		
Hallituspalkkio	36	27
Valiokuntien kokouspalkkio	0	0
Sami Somero		
Hallituspalkkio	36	36
Valiokuntien kokouspalkkio	2	4
Yhteensä	270	274

3. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen kuvaus

Yhtiön toimitusjohtajana on toiminut koko tilikauden 2025 ajan Mikael Nylund. Toimitusjohtajan sijaisena on toiminut koko tilikauden 2025 ajan Elja Kirjavainen, joka päätoimisesti vastasi tilikauden 2025 aikana yhtiön Suomen liiketoiminnan johtamisesta.

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostui tilikaudella 2025 kiinteästä kuukausipalkasta, luontoisetuuksista ja yhtiön lyhyen aikavälin kannustinmallista (Flex-kannustin), jossa palkkion suuruus määräytyy toteutuneen kannattavuuden (vuosineljänneskohtainen oikaistu EBITA, liikevoitto ennen yrityshankintoihin liittyvien aineettomien hyödykkeiden poistoja ja liikearvon arvonalentumisia; painotus 50 %) ja toteutuneen orgaanisen kasvun (vuosineljänneskohtainen, konsernituloslaskelman mukainen liikevaihto verrattuna edellisen tilikauden vastaavaan ajanjaksoon; painotus 50 %) perusteella. Lisäksi vuonna 2025 toimitusjohtaja osallistui yhtiön koko henkilöstön osakesäästöohjelmaan (CrewShare) ja yhtiön avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään (Performance Share Plan).

Toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen muodostui tilikaudella 2025 kiinteästä kuukausipalkasta, luontoisetuuksista ja toimitusjohtajan sijaisen vastuualueen (Gofore Finland Oy:n liike-toimintayksikön) toteutuneeseen oikaistuun EBITA-liikevoittoon

perustuvasta kannustinpalkkiosta (Vuosibonus). Tilikaudelta 2025 ansaittu vuosibonus on määrältään 100 000 euroa ja se maksetaan ja raportoidaan vuonna 2026. Toimitusjohtajan sijainen on ansainnut tilikaudelta 2024 vuosibonusta, joka on maksettu ja raportoidaan vuonna 2025. Lisäksi vuonna 2025 toimitusjohtajan sijainen osallistui yhtiön avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään (Performance Share Plan).

Toimitusjohtajan tilikauden 2025 aikana maksettu muuttuva palkkio (Flex-kannustin) on 6,7 % toimitusjohtajan kiinteän palkan määrästä.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu lisäeläke-etuuksia tai muita taloudellisia etuuksia.

KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJA

Tuhatta euroa	2025	2024
Mikael Nylund		
Palkka	253	244
Luontoisedut	0	0
Lyhyen aikavälin kannustimet:		
Muuttuva palkkio (Flex-kannustin)	5	25
Pitkän aikavälin kannustimet:		
Osakeperusteiset maksut	12	0
Yhteensä ¹	270	269

TOIMITUSJOHTAJAN SIJAINEN

Tuhatta euroa	2025	2024
Elja Kirjavainen		
Palkka	177	145
Luontoisedut	20	15
Lyhyen aikavälin kannustimet:		
Muuttuva palkkio (Vuosibonus)	100	130
Pitkän aikavälin kannustimet:		
Osakeperusteiset maksut	9	0
Yhteensä ¹	306	291

¹ Määrä on laskettu ennakonpidätyksen alaisen ansiotulon perusteella.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET: CREWSHARE

Goforen hallitus päätti syksyllä 2018 konsernin koko henkilöstön osakesäästöohjelman käyttöönottamisesta. Hallitus päätti tammikuussa 2022 ohjelman uudesta säästökaudesta vuosille 2022–2023 ja helmikuussa 2023 ohjelman uudesta säästökaudesta vuosille 2023–2024 ja tammikuussa 2024 ohjelman uudesta säästökaudesta vuosille 2024–2025 sekä tammikuussa 2025 ohjelman uudesta säästökaudesta vuosille 2025–2026. 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 osa säännöllisistä 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 Goforessa ei ole päättynyt ennen omistusjakson loppua. Säästöillä hankituille osakkeille maksettavat osingot käytetään automaattisesti osakkeiden hankkimiseen seuraavana mahdollisena osakkeiden hankintapäivänä.

Säästökaudella 2022–2023 osallistuja voi lisäksi saada 0–1,5 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. Vastaavasti säästökausina 2023–2024, 2024–2025 ja 2025–2026 osallistuja voi myös saada 0–1,5 suoriteperusteista lisäosaketta bruttopalkkiona jokaista säästöillä hankittua kolmea osaketta kohden, mikäli hallituksen tilikaudelle 2023, tilikaudelle

2024 tai tilikaudelle 2025 asettama konsernin EBITA-tavoite, oikaistu liikevoitto ennen poistoja ja arvonalentumisia, saavutetaan. Näin ollen osallistujan saama lisäosakkeiden enimmäismäärä voi säästökausina 2023–2024, 2024–2025 ja 2025–2026 olla niin ikään 2,5 osaketta jokaista hankittua kolmea osaketta kohden.

Toimitusjohtaja on osallistunut ohjelman säästökaudelle vuosille 2025–2026, 2024–2025, 2023–2024 ja 2022–2023. Hallitus päättää lisäosakkeiden maksamisesta siten, että säästökauden 2022–2023 lisäosakepalkkiot maksetaan vuonna 2025, säästökauden 2023–2024 vuonna 2026, säästökauden 2024–2025 vuonna 2027 ja säästökauden 2025–2026 vuonna 2028.

Toimitusjohtajan sijainen ei ole osallistunut ohjelmaan.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET: PERFORMANCE SHARE PLAN

Performance Share Plan 2022–2024

Yhtiön hallitus päätti 24.1.2022 perustaa uuden konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän (Performance Share Plan). 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 ja toimitusjohtajan sijaisen ansaittavissa oleva palkkion enimmäismäärä voi vastata enimmillään 1 650 Gofore Oyj:n osakkeen arvoa, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. Yhtiön hallitus päättää osakepalkkioiden maksamisesta vuoden 2025 aikana.

Performance Share Plan 2023–2025

Yhtiön hallitus päätti jatkaa konsernin vuonna 2022 aloittamaa avainhenkilöiden osakepohjaista kannustamista (Performance Share Plan) ja käynnistää uuden palkitsemisohjelman tilikaudella 2023. 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 2023, 2024 ja 2025. Ansaintajakson palkkiot perustuvat konsernin keskimääräiseen oikaistuun liikevoittoprosenttiin ennen poistoja ja arvonalentumisia (painotus 50 %) sekä konsernin liikevaihdon keskimääräiseen kasvuun (painotus 50 %) tilikausilta 2023, 2024 ja 2025, jota mitataan kumulatiivisesti.



Järjestelmän mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen. Palkkio maksetaan osittain Gofore Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen ansaittavissa oleva palkkion enimmäismäärä voi vastata enimmillään 1 650 Gofore Oyj:n osakkeen arvoa, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. Yhtiön hallitus päättää osakepalkkioiden maksamisesta vuoden 2026 aikana.

Performance Share Plan 2024–2026

Yhtiön hallitus päätti jatkaa konsernin vuonna 2022 aloittamaa avainhenkilöiden osakepohjaista kannustamista (Performance Share Plan) ja käynnistää uuden palkitsemisohjelman tilikaudella 2024. 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 2024, 2025 ja 2026.

Ansaintajakson palkkiot perustuvat konsernin keskimääräiseen oikaistuun liikevoittoprosenttiin ennen poistoja ja arvonalentumisia (painotus 50 %) sekä konsernin liikevaihdon keskimääräiseen kasvuun (painotus 50 %) tilikausilta 2024, 2025 ja 2026, jota mitataan kumulatiivisesti.

Järjestelmän mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen. Palkkio maksetaan osittain Gofore Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen ansaittavissa oleva palkkion enimmäismäärä voi vastata enimmillään 1 100 Gofore Oyj:n osakkeen arvoa, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. Yhtiön hallitus päättää osakepalkkioiden maksamisesta vuoden 2027 aikana.

Performance Share Plan 2025–2027

Yhtiön hallitus päätti jatkaa konsernin vuonna 2022 aloittamaa avainhenkilöiden osakepohjaista kannustamista (Performance Share Plan) ja käynnistää uuden palkitsemisohjelman tilikaudella 2025. 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 2025, 2026 ja 2027. Ansaintajakson palkkiot perustuvat konsernin keskimääräiseen oikaistuun liikevoittoprosenttiin ennen poistoja ja arvonalentumisia (painotus 50 %) sekä konsernin liikevaihdon keskimääräiseen kasvuun (painotus 50 %) tilikausilta 2025, 2026 ja 2027, jota mitataan kumulatiivisesti.

Järjestelmän mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen. Palkkio maksetaan osittain Gofore Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen ansaittavissa oleva palkkion enimmäismäärä voi vastata enimmillään 1 200 Gofore Oyj:n osakkeen arvoa, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. Yhtiön hallitus päättää osakepalkkioiden maksamisesta vuoden 2028 aikana.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET: LISÄOSAKEJÄRJESTELMÄ (MATCHING SHARE PLAN) 2025

Yhtiön hallitus päätti 22.2.2024 perustaa uuden lisäosakejärjestelmän (Matching Share Plan 2024, ”MSP”) yhtiön toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmälle. MSP-järjestelmässä on yksi sitouttamiskausi, joka kattaa tilikaudet 2024–2026.

Osallistujilla on MSP-järjestelmässä mahdollisuus ansaita palkkiona osakkeita (lisäosakkeet) henkilökohtaisen sijoituksen ja työssäolon perusteella. Kunkin osallistujan sijoituksen vähimmäismäärä on 25 000 euroa ja enimmäismäärä 100 000 euroa, kuitenkin niin, että pyörityksestä johtuen enimmäismäärä voi ylittyä.

Osallistuja saa yhtiöltä bruttomääräisenä palkkiona yhden (1) lisäosakkeen maksutta kutakin osakeannissa merkitsemäänsä osaketta kohden edellyttäen, että osallistuja on pitänyt osakkeet omistuksessaan ja osallistujan työ- tai toimisuhte on jatkunut maksupäivään asti järjestelmän ehtojen mukaisesti.

MSP-järjestelmän palkkiot maksetaan mahdollisimman pian sitouttamiskauden päättymisen jälkeen, viimeistään toukokuun 2027 loppuun mennessä. Palkkiot maksetaan osittain Gofore Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella on tarkoitus kattaa palkkiosta osallistujille aiheutuvia veroja ja lakisääteisiä sosiaalivakuutusmaksuja.

Toimitusjohtaja sijoitti 50 008,10 euroa ja merkitsi yhtiön hallituksen 5.3.2024 MSP-järjestelmän yhteydessä järjestetyssä suunnatussa osakeannissa 2 203 kappaletta yhtiön osakkeita. Toimitusjohtajan sijainen sijoitti myös 50 008,10 euroa ja merkitsi siten 2 203 kappaletta yhtiön osakkeita.

GOFORE

TAMPERE PÄÄKONTTORI

Peltokatu 34, 33100 Tampere

InvestorRelations@gofore.com



LinkedIn | Verkostoidu asiantuntijoidemme kanssa



Instagram | Ihastu kulttuuriimme



Facebook | Vuorovaikuta kanssamme

