

GOFORE

Gofore Palkitsemisraportti

2024

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 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 2025) mukaisesti. Palkitsemisraportti esitellään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa vahvistettiin yhtiön toimielinten palkitsemisraportti tilikaudelta 2023 eikä palkitsemisraporttia vastaan esitetty vastaehdotuksia tai kommentteja.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessä tilikaudella 2024 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 2024 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 2024 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 2024–2020

Tuhatta euroa	2024	2023	2022	2021	2020
Hallituksen puheenjohtaja ¹	75	66	44	40	60
Hallituksen muut jäsenet	199	175	122	103	76
Toimitusjohtaja	269	265	251	190	188
Toimitusjohtajan sijainen ²	291	316	0	0	0
Työntekijöiden keskimääräinen palkka ³	66	65	63	60	57

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 2024–2020¹

Liikevaihto (tuhatta euroa)

2024	2023	2022	2021	2020
186 166	189 241	149 921	104 509	77 953

¹ Vuosien 2024–2020 luvut ovat esitetty International Financial Reporting Standardin (IFRS) mukaisesti.

EBITA (tuhatta euroa)²

2024	2023	2022	2021	2020
24 429	27 090	20 426	14 451	9 908

² EBITA on liikevoitto ennen yrityshankintoihin liittyvien aineettomien hyödykkeiden poistoja ja liikearvon arvonalentumisia. Vuosien 2024–2020 luvut ovat esitetty International Financial Reporting Standardin (IFRS) mukaisesti.

3. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen kuvaus

Yhtiön toimitusjohtajana on toiminut koko tilikauden 2024 ajan Mikael Nylund. Toimitusjohtajan sijaisena on toiminut koko tilikauden 2024 ajan Elja Kirjavainen, joka päätoimisesti vastasi tilikauden 2024 aikana yhtiön digitaalisen muutoksen neuvonantopalveluiden johtamisesta ja toimi yhtiön tytäryhtiön Gofore Lead Oy:n toimitusjohtajana.

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostui tilikaudella 2024 kiinteästä kuukausipalkasta, luontoisuuksista 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 60 %) ja toteutuneen orgaanisen kasvun (vuosineljänneskohtainen, konsernituloslaskelman mukainen liikevaihto verrattuna edellisen tilikauden vastaavaan ajanjaksoon; painotus 40 %) perusteella. Lisäksi vuonna 2024 toimitusjohtaja osallistui yhtiön koko henkilöstön osakesäästöohjelmaan (CrewShare) ja yhtiön avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään (Performance Share Plan) sekä toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän pitkän aikavälin lisäosakejärjestelmään (Matching Share Plan).

Toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen muodostui tilikaudella 2024 kiinteästä kuukausipalkasta, luontoisuuksista ja toimitusjohtajan sijaisen vastualueen (Gofore Lead Oy:n liiketoiminta) toteutuneeseen oikaistuun EBITA-liikevoittoon perustuvasta kannustinpalkkiosta (Vuosibonus). Lisäksi vuonna 2024 toimitusjohtajan sijainen osallistui yhtiön avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään (Performance Share Plan) sekä toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän pitkän aikavälin lisäosakejärjestelmään (Matching Share Plan).

Toimitusjohtajan tilikauden 2024 aikana maksettu muuttuva palkkio (Flex-kannustin) on 10 % toimitusjohtajan kiinteän palkan määrästä.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu lisäeläke-etuuksia tai muita taloudellisia etuuksia. Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu lomarahoja kesällä 2024.

KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJA

Tuhatta euroa	2024	2023
Mikael Nylund		
Palkka	244	190
Luontoisedut	0	0
Lyhyen aikavälin kannustimet:		
Muuttuva palkkio (Flex-kannustin)	25	75
Pitkän aikavälin kannustimet:		
Osakeperusteiset maksut	0	0
Yhteensä¹	269	265

TOIMITUSJOHTAJAN SIJAINEN¹

Tuhatta euroa	2024	2023
Elja Kirjavainen		
Palkka	145	151
Luontoisedut	15	15
Lyhyen aikavälin kannustimet:		
Muuttuva palkkio (Vuosisbonus)	130	150
Pitkän aikavälin kannustimet:		
Osakeperusteiset maksut	0	0
Yhteensä	291	316²

¹ Määrä on laskettu ennakonpidätyksen alaisen ansiotulon perusteella.

² Yhtiöllä ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista ennen tilikautta 1.1.2023–31.12.2023, minkä vuoksi vertailutietoja edeltäviltä tilikausilta ei voida antaa. Elja Kirjavainen nimitettiin yhtiön toimitusjohtajan sijaiseksi 1.1.2023 alkaen. Elja Kirjavainen ei ole toiminut konsernin toimitusjohtajana tilikauden 2023 aikana. Hänen palkkansa ja palkkionsa on maksettu hänen päätoimensa mukaisen vastualueen (Gofore Lead Oy -liiketoiminta) johtamisen 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 ja 2024–2025 osallistuja voi myös saada 0–1,5 suoriteperusteista lisäosaketta bruttopalkkiona jokaista säästöillä hankittua kolmea osaketta kohden, mikäli hallituksen tilikaudelle 2023 tai vastaavasti

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

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

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.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET: LISÄOSAKE-JÄRJESTELMÄ (MATCHING SHARE PLAN) 2024

Yhtiön hallitus päätti 22.2.2024 perustaa uuden lisäosakejärjestelmän (Matching Share Plan 2024, ”MSP”) yhtiön toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmälle. MSP-järjestelmässä on yksi sijoittamiskausi, 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 pyöristyksestä 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.



Tampere pääkonttori

Peltokatu 34, 33100 Tampere

InvestorRelations@gofore.com



Verkostoidu asiantuntijoidemme kanssa
LinkedIn



Pysy digitaalisten trendien aallonharjalla
X



Threads



Ihastu kulttuuriimme
Instagram



Vuorovaikuta kanssamme
Facebook