

YHTIÖN JOHDON PALKITSEMISESTA

1.1 Johdanto

Tässä palkitsemisosiossa on kuvattu voimassa olevat tiedot yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemisen periaatteista ja palkitsemisen toteutumisesta. Muun johtoryhmän osalta tiedot on kuvattu kokonaistasolla. Tässä osiossa kerrotut tiedot täydentävät yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikassa ja tilikauden palkitsemisraportissa esitettyjä tietoja yhtiön toimielinten palkitsemisesta. Tiedot on koottu Osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutospäätöksen (EU 2017/828) vaatimusten mukaisesti. Muutospäätöksen vaatimukset on implementoitu Suomessa pääosin osakeyhtiölakiin (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkkinalakiin (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetukseen (608/2019) ja Hallinnointikoodiin 2020.

1.2 Yhteenveto hallituksen, toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemisesta

Digia julkaisi tilikauden 2020 alussa uuden strategian kaudelle 2020–2022. Strategiakaudella jatkettiin toiminnan uudistamista ja vahvistettiin valittuja painopistealueita. Erityisesti strategiakaudella painotettiin datan hyödyntämisen mahdollisuuksia asiakkaiden palveluissa ja liiketoimintaprosesseissa. [Lisätietoa strategian toteutuksesta hallituksen toimintakertomuksesta ja tilinpäätöksestä 2022.](#) Yhtiön palkitsemisen tavoitteena on edistää liiketoimintastrategian toteutumista, pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Lisäksi tavoitteena on taata, että parhaat mahdolliset henkilöt toimielimiin ja yhtiön johtoon ovat yhtiön saatavissa, pidettävissä ja motivoitavissa.

Digian toimielinten, eli hallituksen ja toimitusjohtajan, palkitseminen perustuu Digia Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikkaan, josta osakkeenomistajat tekivät neuvoo-antavan päätöksen varsinaisessa yhtiökokouksessa 16.3.2020. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei hallitus päättä esittää palkitsemispolitiikkaan tätä aikaisemmin muutoksia yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa päätöksentekoa varten. Palkitsemispolitiikka on nähtävissä yhtiön internetsivuilla: <https://digia.com/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen>.

Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan sekä toimielinten palkitsemisen toteutumisesta on kerrottu tarkemmin yhtiön julkaisemassa palkitsemisraportissa. Toimielinten palkitsemisraportissa kuvataan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen edellisellä tilikaudella. Ajantasainen palkitsemisraportti on nähtävissä yhtiön internetsivuilla: <https://digia.com/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen>.

Tämä palkitsemisosio täydentää yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikassa ja palkitsemisraportissa esitettyjä tietoja. Jäljempänä on kuvattu yhteenveto Digia Oyj:n hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän ajantasaisista taloudellisista eduista, palkitsemisjärjestelmästä ja palkitsemisen päätöksentekojärjestyksestä.

1.3 Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

I Hallitus

Hallituksen jäsenten palkkiot ja kulujen korvauserusteet valmistelee Digia Oyj:n nimitysvaliokunta. Hallituksen jäsenten palkkioista ja kulujen korvauserusteista päättää yhtiökokous.

II Toimitusjohtaja ja muu johtoryhmä

Toimitusjohtajan palkan, palkkiot ja muut edut valmistelee Digia Oyj:n palkitsemisvaliokunta. Palkitsemisvaliokunta valmistelee myös muun johtoryhmän palkat, palkkiot ja muut edut yhdessä toimitusjohtajan kanssa. Valmistelussa käytetään tarpeen mukaan ulkopuolisia asiantuntijoita ja markkinaselvityksiä. Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajalle maksettavasta palkasta, palkkioista ja muista eduista. Palkitsemisvaliokunta päättää hallituksen valtuuttamana toimitusjohtajan esityksestä muulle johtoryhmälle maksettavista palkoista, palkkioista sekä muista eduista.

Digialla on Evli Awards Management Oy:n kanssa sopimus yhtiön osakepalkkiojärjestelmien koordinoinnista, sekä niihin liittyvien osakkeiden hallinnoinnista ja palkkioiden maksamisesta kohdehenkilöille järjestelmien ehtojen mukaisesti.

1.4 Palkitsemisen keskeiset periaatteet

I Hallituksen palkitseminen

Yhtiön hallituksen palkitseminen perustuu kiinteään kuukausittaiseen palkkioon sekä kokouspalkkioihin. Kunkin hallituksen jäsenen palkkion suuruuteen vaikuttaa rooli hallituksen puheenjohtajana, varapuheenjohtajana ja jäsenenä sekä valiokuntien puheenjohtajana ja jäsenenä. Voimassa olevat palkkiot on kuvattu jäljempänä kohdassa V. Yhtiö ei myönnä optioita eikä osakepalkkioita hallitustyöskentelystä.

II Yhtiön toimivan johdon palkitseminen – yleistä

Yhtiön tavoitteena on kilpailukykyinen ja kannustava toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen kokonaisuus. Palkitsemisessa huomioidaan vertailu valittuihin verrokkiyhtiöihin. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän kokonaispalkitseminen koostuu kiinteistä ja muuttuvista osuuksista. Kiinteiksi palkitsemisen osiksi lasketaan kaikki sellaiset taloudelliset etuudet, joiden suuruus on etukäteen osapuolten tiedossa, kuten vuosipalkka ja luontoisedut. Muuttuviksi palkitsemisen osiksi lasketaan kaikki sellaiset palkkiot, joiden suuruus on riippuvainen henkilön suorituksesta tai ulkoisesti määriteltävästä tekijästä, kuten yhtiön taloudellisten tai ei-taloudellisten tunnuslukujen kehityksestä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän kokonaispalkkaus muodostuu seuraavista osista:

Palkitsemisen muoto	Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen
Kiinteä kuukausittainen kokonaispalkka (sisältäen luontoisedut)	Toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksetaan kuukausittain kiinteä kokonaispalkka. Kokonaispalkasta vähennetään mahdolliset luontoisedut.
Lyhyen aikavälin kannustin (STI)	Toimitusjohtaja ja yhtiön muu johtoryhmä kuuluu yhtiön kulloinkin vahvistaman tavoitepalkkiojärjestelmän piiriin ja on oikeutettu vuosittain asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella määräytyvään tavoitepalkkioon.
Pitkän aikavälin kannustin (LTI, osakepalkkiojärjestelmä)	Toimitusjohtaja ja yhtiön muu johtoryhmä kuuluu yhtiön kulloinkin vahvistettavaan osakepalkkiojärjestelmään, ja on oikeutettu sen mukaisesti mahdollisesti maksettavaan osakepalkkioon.
Luontoisedut	Toimitusjohtajalla ja yhtiön muulla johtoryhmällä on oikeus yhtiön yleisesti henkilöstölleen myöntämiin luontoiseduksiin. Johdolla on oikeus vapaaseen autoetuun. Etuuksien arvo vähennetään kokonaispalkasta normaalin edun verotuskäytännön mukaan.
Muut etuudet	Toimitusjohtaja ja yhtiön muu johtoryhmä on oikeutettu yhtiön henkilöstölleen tarjoamiin yleisiin henkilöstöetuuksiin. Toimitusjohtajalla ja yhtiön muulla johtoryhmällä on vakuutus kuoleman ja pysyvän työkyvyttömyyden varalle. Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten eläkeikä on lain mukainen, eikä kenelläkään ole yhtiön puolelta erillistä lisäeläkesopimusta.

Korvaus työsuhteen päättyessä

Mikäli yhtiö päättää toimitusjohtajasuhteen, maksetaan toimitusjohtajalle yhteensä kahdentoista (12) kuukauden palkkaa vastaava summa. Mikäli toimitusjohtaja irtisanoutuu, noudatetaan kuuden (6) kuukauden irtisanoutumisaikaa. Muulle johtoryhmälle ei ole sovittu erityistä erokorvausta.

Muuttuvan palkitsemisen mittarit sidotaan tavoitteisiin, jotka tukevat yhtiön liiketoimintastrategian toteutumista, pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja kilpailukykyä. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen muuttuvat osuudet ovat sidottuja ennalta määrättyihin suorituskyvyn kriteereihin ja jokaiselle kriteerille on määritely minimi-, tavoite- ja maksimiarvo.

III Pitkän aikavälin osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä (LTI)

Digia Oyj:n hallitus päätti 6.2.2020 uuden pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman perustamisesta. Lähtökohtaisesti kohderyhmä on muodostunut toimitusjohtajasta ja yhtiön ylimmästä johdosta. Ohjelman tarkoituksena on ollut yhdistää yhtiön omistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi, sekä sitouttaa toimiva johto yhtiöön ja yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin. Aiempi osakepalkkiojärjestelmä päättyi 31.12.2019.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma on kattanut kalenterivuodet 2020–2022. Se on tarjonnut osallistujille mahdollisuuden ansaita yhtiön osakkeita hallituksen kolmen vuoden palkkiokaudelle asettamien tavoitteiden saavuttamisen pohjalta. Tavoitteet ovat perustuneet yhtiön liikevaihtoon ja yhtiön osakkeen absoluuttiseen kokonaistuoton kehitykseen (TSR). Liikevaihto- ja TSR-mittareiden ansaintajakso on ollut kolme vuotta (2020–2022) ja molempien mittareiden tavoitteet on asetettu ansaintajakson päättymisajankohtaan.

Palkkiokaudella yhtiön toimitusjohtajalla ja muilla ohjelmaan kuuluvilla henkilöillä on ollut oikeus yhteensä enintään 525 000 Digia Oyj:n osakkeen arvoa vastaavaan palkkioon. Mittarien tavoitteet saavutettiin kokonaisuudessaan 52,08 %:n tasolla maksimista, ja osallistujat ansaitsivat ohjelman perusteella bruttopalkkiona 246.767 Digian osaketta.

Ohjelmaan perustuva osakepalkkio maksetaan molempien mittareiden osalta palkkiokauden päättymisen jälkeen keväällä 2023. Järjestelmän mukaiset palkkiot maksetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä puoliksi kumpanakin. Rahapalkkio käytetään ensisijaisesti palkkiosta aiheutuvien verojen ja veronluonteisten maksujen kattamiseksi.

Pääsääntöisesti palkkiota ei makseta, jos osallistuja irtisanoutuu tai osallistujan työ- tai toimisuhte irtisanotaan ennen kannustinohjelman mukaista palkkioiden maksuajankohtaa. Tietyin edellytyksin hallituksella on mahdollisuus päättää mahdollisista palkkioista pro rata -periaatteen mukaan ansaintakauden osalta.

IV Lyhyen aikavälin tavoitepalkkiojärjestelmästä (STI) – tilikausi 2023

Tilikaudelle 2023 vahvistettu toimitusjohtajan ja johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vastaa vuoden 2023 tavoitepalkkiojärjestelmän rakennetta ja periaatteita.

Tavoitepalkkiojärjestelmän ansaintakriteerit vuonna 2023 perustuvat yhtiön liikevaihtoon ja liikevoittoon (EBITA) sekä asiakas- ja työntekijäkokemustavoitteisiin. Liikevaihto- ja liikevoittotavoitteiden osalta tavoite on asetettu koko vuodelle, kuitenkin siten, että väliarvio ja -maksatus tapahtuu ensimmäisen puolivuotiskauden (tammi-kesäkuu) jälkeen tammi-kesäkuulle 2023 asetettujen tavoitteiden mukaan. Liikevaihto- ja liikevoittotavoitteen osalta tammi-kesäkuulta maksettu palkkio on ennako siten, että koko kalenterivuodelta arvioitavasta ja helmikuussa 2024 maksettavasta palkkiosta vähennetään tammi-kesäkuulta 2023 mahdollisesti maksettava palkkio. Asiakastyytyväisyys- ja työntekijäkokemustavoitteet ovat vuositaso tavoitteita siten, että ensimmäisen puolivuotiskauden (tammi-kesäkuu) lopussa arvioidaan asiakastyytyväisyystavoitteen toteutuminen ja toisen puolivuotiskauden (heinä-joulukuu) lopussa työntekijäkokemustavoitteen toteutuminen. Kaikkia palkkiomittareita arvioidaan itsenäisesti toisistaan riippumatta, kuitenkin siten, että ensimmäisen puolivuotiskauden palkkiota ei makseta, mikäli ao. puolivuotiskauden liiketulos (EBIT) on tappiollinen. Vastaavasti, mikäli koko vuoden liikevoitto jää alle asetetun EBITA-kynnysarvon, vuoden lopussa arvioitavaa bonuspalkkio-osuutta ei makseta. Mallin tavoitteena on tukea Digian kannattavaa kasvua ja varmistaa, että esimerkiksi yritysoston syntyvä kasvu huomioidaan tarkoituksenmukaisesti mahdollisen yritysoston toteutushetkestä riippumatta.

Tilikaudelta 2023 toimitusjohtajan enimmäispalkkio vastaa 80 % toimitusjohtajan kahdentoista kuukauden kiinteästä kokonaispalkasta ja muun johtoryhmän enimmäispalkkio 50 % johtoryhmään kuuluvan henkilön kahdentoista kuukauden kiinteästä kokonaispalkasta.

V Voimassa oleva palkitseminen sekä maksetut palkat ja palkkiot

Hallitus:

Vuoden 2022 yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, palkkiona 3 000 euroa kuukaudessa, hallituksen varapuheenjohtajalle 4 000 euroa kuukaudessa ja hallituksen puheenjohtajalle 5 500 euroa kuukaudessa. Lisäksi kokousten puheenjohtajille maksetaan

kokouspalkkiona 1 000 euroa ja muille jäsenille 500 euroa hallituksen kokoukselta ja hallituksen valiokunnan kokoukselta. Hallituspalkkioiden suuruuteen ei tullut muutoksia vuoden 2021 yhtiökokouksessa päätettyihin palkkioihin. Lisäksi tavanomaiset ja kohtuulliset hallitustyöskentelystä aiheutuvat kustannukset korvataan hallituksen jäsenille laskua vastaan.

Hallituksen jäsenten edelliseltä tilikaudelta ansaitsemat palkkiot on kerrottu yhtiön palkitsemisraportissa.

Toimitusjohtaja:

Toimitusjohtajan voimassa oleva palkitseminen määräytyy seuraavasti:

Palkitsemisen osa	Voimassa oleva palkitseminen
Kiinteä kuukausittainen kokonaispalkka (sisältäen luontoisedut)	24 000,00 euroa kuukaudessa
Lyhyen aikavälin kannustin (STI)	Enimmäispalkkio vastaa 80 % toimitusjohtajan 12 kuukauden kiinteästä kokonaispalkasta
Pitkän aikavälin kannustin (LTI, osakepalkkiojärjestelmä); mahdollinen osakepalkkio maksetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä puoliksi kumpanakin. Rahapalkkio käytetään ensisijaisesti palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen	Enintään 187 500 osaketta vuosiin 2020–2022 kohdistuvasta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta

Toimitusjohtajalle edelliseltä tilikaudelta maksetut ja hänen edelliseltä tilikaudelta ansaitsemansa palkat ja palkkiot on kerrottu yhtiön palkitsemisraportissa.

Muu johtoryhmä:

Yhtiön ylimpään johtoon kuului 31.12.2022 kymmenen henkilöä: toimitusjohtaja, neljä liiketoimintajohtajaa, talous- ja rahoitusjohtaja, myynti- ja markkinointijohtaja, teknologiajohtaja, lakiasianjohtaja sekä henkilöstö-, kulttuuri- ja vastuullisuusjohtaja. Lisää tietoa ylimmästä johdosta löytyy yrityksen internetsivuilta www.digia.com/sijoittajat/hallinnointi/toimitusjohtaja-ja-johto.

Tilikaudella 2022 johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkaa ja muita etuuksia seuraavasti:

Palkitsemisen osa	Maksettu 2022
Kiinteä kuukausittainen kokonaispalkka (sisältäen luontoisedut)	1 321 883 euroa
Lyhyen aikavälin kannustin (STI)	201 372* euroa
Pitkän aikavälin kannustin (LTI, osakepalkkiojärjestelmä); mahdollinen osakepalkkio maksetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä puoliksi kumpanakin. Rahapalkkio käytetään ensisijaisesti palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen	Ei maksatusta 2022

Tilikaudella 2023 tällä hetkellä voimassa oleva johtoryhmän palkitseminen noudattaa samoja periaatteita kuin vuonna 2022. Johtoryhmän kunkin jäsenen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän enimmäispalkkio vastaa 50 % henkilön kahdentoista kuukauden kiinteästä kokonaispalkasta. Johtoryhmän jäsenet ovat kuuluneet edellä kuvatulla tavalla yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, joka kattaa kalenterivuodet 2020–2022.

Tilikaudella 2022 osakepalkkioita ei eräntynyt maksettavaksi.

Johtoryhmään kuuluivat 31.12.2022

1. Timo Levoranta, toimitusjohtaja, johtoryhmän jäsen 5.1.2016 alkaen
2. Pia Huhdanmäki, johtaja, henkilöstö, kulttuuri ja vastuullisuus, johtoryhmän jäsen 1.2.2018 alkaen
3. Juhana Juppo, teknologiajohtaja, johtoryhmän jäsen 19.9.2016 alkaen
4. Mika Kervinen, lakiasianjohtaja, johtoryhmän jäsen 1.5.2016 alkaen
5. Jukka Kotro, liiketoimintajohtaja, Digia Business Platforms, johtoryhmän jäsen 10.8.2018 alkaen
6. Tuomo Niemi, liiketoimintajohtaja, Digia Financial Platforms, johtoryhmän jäsen 1.6.2017 alkaen

7. Sami Paihonen, liiketoimintajohtaja, Intelligent Solutions, johtoryhmän jäsen 18.10.2021 alkaen
8. Pasi Ropponen, myynti- ja markkinointijohtaja, johtoryhmän jäsen 11.4.2022 alkaen
9. Kristiina Simola, talous- ja rahoitusjohtaja, johtoryhmän jäsen 14.8.2017
10. Janne Tuominen, liiketoimintajohtaja, Managed Digital Core, johtoryhmän jäsen 29.3.2021 alkaen