



digia

## **TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka**

DIGIAN HALLITUKSELLE

## SISÄLTÖ

1. JOHDANTO
2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS
3. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS
4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS
  - 4.1. Palkitsemisessä käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet
  - 4.2. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot
  - 4.3. Palkitsemisen mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot
5. VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EHDOT

## 1 JOHDANTO

Tässä toimielinten palkitsemispolitiikassa (jäljempänä ”Palkitsemispolitiikka”) kuvataan, miten Digia Oyj:n (jäljempänä ”Yhtiö”) **hallituksen ja toimitusjohtajan** (jäljempänä ”Johto”) **palkitseminen** on järjestetty. Palkitsemispolitiikka perustuu EU:n direktiiviin 2017/282 (Osakkeenomistajien oikeudet – direktiivi) ja sen tuomiin muutoksiin Osakeyhtiölaissa, Arvopaperimarkkina-laissa ja listayhtiöiden Hallinnointikoodissa.

Tämä palkitsemispolitiikka sisältää Yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet ja suuntaviivat, minkä lisäksi Yhtiö julkaisee verkkosivuillaan tarkempia tietoja Johdon kulloinkin voimassaolevasta palkitsemisesta, kuten tiedot hallituksen palkkioiden määrästä yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti sekä tiedot toimitusjohtajan kulloinkin sovellettavasta palkitsemisesta kokonaistasolla. Lisäksi Yhtiö julkistaa vuosittain palkitsemisraportin, joka sisältää kuvauksen Yhtiön palkitsemispolitiikan toteutumisesta käytännössä ja olennaiset tiedot Yhtiön johdolle edelliseltä tilikaudelta maksetuista ja erääntyvistä palkkioista. Myös Palkitsemispolitiikka ja palkitsemisraportti julkaistaan Yhtiön verkkosivuilla. Palkitsemispolitiikalla, verkkosivuilla julkaistavilla tiedoilla ja palkitsemista koskevalla raportoinnilla varmistetaan Johdon palkitsemisen läpinäkyvyys.

### I PALKITSEMISPOLITIIKKA

Raamit Yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiselle

### II YHTIÖN VERKKOSIVUILLA ANNETTAVAT TIEDOT

- 1) Hallituksen voimassaolevat palkkiot yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti
- 2) Toimitusjohtajaan kulloinkin sovellettava palkitseminen kokonaistasolla

### III PALKITSEMISRAPORTTI

Yhtiön Johdolle edelliseltä tilikaudelta maksetut ja erääntyvät palkkiot

Yhtiön palkitsemisen tavoitteena on edistää Yhtiön liiketoimintastrategian toteutumista, pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Lisäksi tavoitteena on taata, että parhaat mahdolliset henkilöt toimielimiin ovat Yhtiön saatavissa, pidettävissä ja motivoitavissa.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen, sen eri elementit ja palkitsemisen tasot määräytyvät tehtävän vastuiden mukaan. Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen rakenne noudattaa samoja periaatteita kuin Yhtiön muun ylimmän johdon kokonaispalkitseminen. Lisäksi Yhtiössä voi olla käytössä henkilöstölle suunnattuja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiä. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä noudattaa olennaisilta osin samoja yleisiä ehtoja, mitä Yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään muutoin sovelletaan. Vastaavasti toimitusjohtaja kuuluu Yhtiön pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän piiriin ja toimitusjohtajaa koskevat samat palkitsemisjärjestelmän ehdot kuin muitakin pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvia henkilöitä. Toimitusjohtajan henkilöstö- ja luontaisedut vastaavat Yhtiön yleisiä henkilöstön etuja. Toimitusjohtajalla ei ole erityisiä eläke-etuuksia. Toimitusjohtajan toimitusuhteen päättymisen johdosta maksettava korvaus on kuvattu kappaleessa 4.1. ”Palkitsemisessä käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet”.

Tämä palkitsemispolitiikka esitetään vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle ja on voimassa vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti - ellei politiikkaan ole tarve tehdä ennen sitä olennaisia muutoksia, jolloin muutokset esitetään yhtiökokoukselle.

## 2 PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

**Palkitsemispolitiikan** valmistelee Yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunta ja hyväksyy Yhtiön hallitus, minkä jälkeen palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle. Yhtiökokous tekee palkitsemispolitiikasta neuvota- antavan päätöksen.

Varsinaisessa yhtiökokouksessa esitetään lisäksi vuosittain Yhtiön edellistä tilikautta koskeva **palkitsemisraportti**, joka sisältää kuvauksen Yhtiön palkitsemispolitiikan toteutumisesta käytännössä ja olennaiset tiedot Yhtiön Johdolle edelliseltä tilikaudelta maksetuista ja erääntyvistä palkkioista.

**Hallituksen nimitysvaliokunta** valmistelee yhtiökokoukselle päätösehdotuksen Yhtiön **hallituksen jäsenten** palkitsemisesta. Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää varsinainen **yhtiökokous vuosittain**.

**Hallituksen palkitsemisvaliokunta** valmistelee päätösehdotuksen **Yhtiön toimitusjohtajan** palkitsemisesta ja toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää **hallitus** palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella. Toimitusjohtaja ei osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan käsittelyyn.

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää aina **osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien** antamisesta. Osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia voidaan antaa toimielinten jäsenille Palkitsemispolitiikan puitteissa osana palkitsemista.

Yhtiön muun johdon ja hallituksen palkitseminen on eriytetty: hallituksen jäsenet eivät osallistu samoihin kannustinjärjestelmiin Yhtiön muun johdon tai henkilöstön kanssa.

## 3 HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous. Hallituksen nimitysvaliokunta valmistelee ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta yhtiökokoukselle. Hallituksen jäsenten palkitsemisessa nimitysvaliokunta huomioi Yhtiön tarpeen saada Yhtiön hallitukseen laaja-alaista ja oikeanlaista osaamista. Nimitysvaliokunta huomioi myös hallituksen jäsenten palkkiotasot vastaavissa pörssiyhtiöissä.

Hallituksen jäsenten palkkioissa voidaan huomioida henkilön rooli hallituksen tai sen valiokunnan jäsenenä, puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana. Hallituksen jäsenille voidaan maksaa sekä kiinteitä palkkioita että kokouspalkkioita. Lisäksi hallituksen jäsenille voidaan korvata hallitustyöstä aiheutuvat suorat kustannukset.

Hallituksen jäsenten palkkiot voidaan maksaa rahana, osakkeina tai näiden yhdistelmänä.

## 4 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

### 4.1 PALKITSEMISESSÄ KÄYTETTÄVÄT PALKITSEMISEN OSAT SEKÄ NÄIDEN SUHTEELLISET OSUUDET

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen koostuu kiinteistä ja muuttuvista osuuksista. Kiinteiksi palkitsemisen osiksi lasketaan kaikki sellaiset taloudelliset etuudet, joiden suuruus on etukäteen osapuolten tiedossa, kuten kiinteä kuukausittain maksettava kokonaispalkka ja luontaisedut. 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 tai muusta määriteltävästä tekijästä.

Yhtiön tavoitteena on kilpailukykyinen ja kannustava toimitusjohtajan palkitsemisen kokonaisuus. Palkitsemisessa huomioidaan vertailu valittuihin verrokkiyhtiöihin.

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

Toimitusjohtajan kokonaispalkkaus muodostuu seuraavista osista:

Palkitsemisen muoto	Toimitusjohtajan palkitseminen
Peruspalkka (kiinteä osuus)	Toimitusjohtajalle maksetaan kuukausittain kiinteä kokonaispalkka. Kokonaispalkasta vähennetään mahdolliset luontoisetuudet.
Lyhyen aikavälin kannustin (STI) (muuttuva osuus)	Toimitusjohtaja kuuluu Yhtiön kulloinkin vahvistaman tavoitepalkkiojärjestelmän piiriin ja on oikeutettu vuosittain asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella määrättyyn tavoitepalkkioon.
Pitkän aikavälin kannustin (LTI) (muuttuva osuus)	Toimitusjohtaja kuuluu Yhtiön kulloinkin vahvistettavaan osakepalkkiojärjestelmään ja on oikeutettu sen mukaisesti mahdollisesti maksettavaan osakepalkkioon.
Luontoisetuudet (kiinteä osuus)	Toimitusjohtajalla on oikeus Yhtiön yleisesti henkilöstölleen myöntämiin luontoisetuuksiin, kuten puhelin-, laajakaista- ja asuntoetuun. Lisäksi toimitusjohtajalla on oikeus vapaaseen autoetuun. Etuuksien arvo vähennetään kokonaispalkasta normaalin edun verotuskäytännön mukaan.
Muut etuudet	Toimitusjohtaja on oikeutettu Yhtiön henkilöstölleen tarjoamiin yleisiin henkilöstöetuuksiin.  Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkettä.  Toimitusjohtajalla voi olla vakuutus kuoleman ja pysyvän työkyvyttömyyden varalle.

Palkitsemisen eri osien keskinäiset osuudet määräytyvät seuraavasti:

- Tavoitteena on, että muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaispalkitsemisesta on yli puolet, mikäli muuttuva osuus toteutuu maksimiansainnan mukaan.
- Pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI) palkitsee maksimitasolla lyhyen aikavälin kannustinohjelmaa (STI) paremmin.
- Lyhyen aikavälin palkitsemisessa (STI + kiinteä kokonaispalkka) kiinteän kokonaispalkan osuus on yli puolet. Mikäli lyhyen aikavälin kannustin (STI) toteutuu tavoitetasolla, sen suuruus on alle puolet ja maksimitasolla yli puolet kiinteästä kokonaispalkasta.

#### **Toimitusjohtajan tavoitepalkkio (lyhyen aikavälin kannustin):**

Toimitusjohtaja kuuluu Yhtiön vuositason tavoitepalkkiojärjestelmän piiriin.

Tavoitepalkkiojärjestelmällä tavoitellaan hyvää Yhtiön kokonaissuoritusta ja strategisten tavoitteiden saavuttamista tai ylittämistä. Tavoitepalkkiojärjestelmän pääpaino on Yhtiön vuositason onnistumisessa, mutta mittarit pyritään asettamaan siten, että ne samalla tukevat Yhtiön pitkän aikavälin menestystä.

Ohjelma kannustaa siihen kuuluvia avainhenkilöitä hyviin, Yhtiön strategian mukaisiin suorituksiin. Tavoitepalkkiojärjestelmä palkitsee Yhtiön vuositason menestystä tukevien, ennalta määritettyjen ja mitattavissa olevien tavoitteiden saavuttamisesta. Tavoitepalkkio perustuu tavoitekaudelle asetettujen tavoitteiden, kuten Yhtiön taloudellisten ja strategisten tavoitteiden, henkilöstö- ja asiakastytyväisyyden ja/tai muiden erikseen asetettujen kehittämistavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitekausi voi olla vuosi tai sen sisällä muu lyhyempi jakso.

Hallitus vahvistaa kullekin tavoitekaudelle tavoitemittarit, niiden keskinäiset painoarvot ja tavoitetasot sekä toteuman, ja tarvittaessa tavoitepalkkiosäännöt, joiden mukaan mahdolliset palkkiot maksetaan.

Tavoitepalkkion kunkin mittarin toteuma arvioidaan erillisenä, kyseiselle mittarille asetetun painoarvon mukaan. Mahdollisesti toteutuvat tavoitepalkkiot voivat vaihdella nollan ja etukäteen määritellyn maksimipalkkion välillä perustuen saavutettuihin tuloksiin.

Lisäksi tavoitepalkkioon voidaan sitoa ns. kynnyсарvo. Tällöin tavoitepalkkiota ei yksittäisen tavoitteen toteumasta riippumatta makseta lainkaan, jos Yhtiön liikevoitto jää alle asetetun kynnyсарvon.

Pääsääntöisesti palkkiota ei makseta, jos toimitusjohtaja irtisanoutuu tai hänen toimisuhteensa irtisanotaan ennen kannustinohjelman mukaista palkkioiden maksuajankohtaa. Hallituksella on kuitenkin mahdollisuus päättää mahdollisista palkkioista pro-rata-periaatteen mukaan toimisuhteen päättymishetkellä ansaittujen palkkioiden osalta.

#### **Toimitusjohtajan osakepalkitseminen (pitkän aikavälin kannustin):**

Toimitusjohtaja kuuluu Yhtiön kulloinkin voimassa olevaan pitkän aikavälin kannustinohjelmaan. Pitkän aikavälin kannustinohjelmaan liittyvänä palkkiomallina käytetään suoritusperusteista osakepalkkiojärjestelmää.

Osakepalkitsemisjärjestelmän tavoitteena on yhdistää Yhtiön omistajien ja johdon tavoitteet Yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa toimiva johto Yhtiöön ja Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin. Tavoitteena on ohjata palkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien henkilöiden huomiota Yhtiön taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä Yhtiön omistaja-arvon kasvattamiseen pidemmällä aikavälillä.

Kannustinohjelma pohjautuu osakemääräiseen omistukseen ja se pyritään asettamaan markkinaan nähden kilpailukykyiseksi palkkiojärjestelmäksi. Tavoitesidonnainen palkkio määritellään ja allokoidaan osakemääräisenä palkkiokauden alussa, jolloin mahdollisen palkkion määrä riippuu myös osakkeen arvon kehitymisestä.

Kullekin mittarille määritetään ansaintajakso, jolta asetettujen suoritus- ja tuloskriteerien täytyminen arvioidaan. Hallitus asettaa kullekin mittarille tavoitetasot kunkin ansaintajakson alussa. Kannustinohjelmasta maksettavat mahdolliset palkkiot kertyvät kunkin mittarin ansaintajakson toteutumien perusteella. Digia Oyj:n pitkän aikavälin kannustinohjelma voi sisältää koko kannustinohjelman kattavia ja/tai mittarikohtaisia kynnysehtoja ja/tai leikkureita. Ansaintajaksolle asetettujen tavoitteiden ansaintajaksokohtainen toteutumisaste määrittää ansaitun osakemäärän. Ohjelman mittarit perustuvat lähtökohtaisesti Yhtiön liiketaloudellisten mittareiden, kuten liikevaihdon ja liiketuloksen kehitykseen.

Mahdolliset palkkiot maksetaan kannustinohjelman erikseen määräämänä maksuajankohtana; maksu suoritetaan osittain yhtiön osakkeina (osakeosuus) ja osittain rahana (rahaosuus). Rahapalkkio käytetään ensisijaisesti palkkiosta aiheutuvien verojen ja veronluonteisten maksujen kattamiseksi. Pääsääntöisesti palkkiota ei makseta, jos toimitusjohtaja irtisanoutuu tai hänen toimisuhteensa irtisanotaan ennen kannustinohjelman mukaista palkkioiden maksuajankohtaa. Tietyin edellytyksin hallituksella on mahdollisuus päättää mahdollisista palkkioista pro-rata-periaatteen mukaan jo ansaittujen ja kuluvan ansaintakauden osalta.

#### **4.2 TOIMISUHTEESEEN SOVELLETTAVAT MUUT KESKEISET EHDOT**

Toimitusjohtaja voidaan yhtiön toimesta irtisanoa kuuden (6) kuukauden irtisanomisajalla. Toimitusjohtajasopimuksen päättyessä irtisanomiseen yhtiön puolelta toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi erakorvaus, joka määrältään vastaa toimitusjohtajan kuuden (6) kuukauden säännöllistä kuukausipalkkaa. Toimitusjohtajan irtisanoutuessa noudatetaan kuuden (6) kuukauden irtisanomisaikaa.

Toimitusjohtajan eläkeikä on lain mukainen eikä toimitusjohtajalla ole yhtiön puolelta erillistä lisäeläkesopimusta.

Toimitusjohtajalla on vakuutus kuoleman tai pysyvän työkyvyttömyyden varalta.

#### 4.3 PALKITSEMISEN MAHDOLLISTA TAKAISINPERINTÄÄ KOSKEVAT EHDOT

Yhtiön palkitsemisohjelmat on pyritty laatimaan siten, että palkitsemisen ansainta perustuu aina mitattuun suoritukseen. Näin ollen erillisiä palkitsemisen takaisinperintään liittyviä ehtoja ei ole ennalta laadittu. Kuitenkin Yhtiön hallituksella on palkitsemisohjelmien ehtojen mukaisesti aina mahdollisuus tarkistaa palkitsemisen ansaintaan liittyvät ehdot ja tarvittaessa myös edellyttää mahdollinen takaisinperintä.

#### 5 VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EHDOT

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen suoritetaan yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti mutta kuitenkin siten, että Yhtiöllä on oikeus väliaikaisesti poiketa Palkitsemispolitiikasta ja muuttaa sitä Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi silloin, jos Yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat toimielinten palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen muuttuneet olennaisesti. Tällaisia muutostilanteita ovat muun muassa seuraavat:

1. Toimitusjohtajan vaihdos
2. Yritysjärjestely, kuten fuusio tai ostotarjous
3. Yhtiön taloudellisessa tilanteessa tapahtuva muu olennainen muutos

Poikkeama voi kohdistua toimitusjohtajan kokonaispalkitsemiseen ja poikkeamasta päättää Yhtiön hallitus, mikäli se harkitsee, että voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka ei ole enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa ja poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa otetaan huomioon muun muassa Yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Poikkeamasta raportoidaan tulevassa yhtiökokouksessa, vuosittaisessa palkitsemisraportissa.