

Yhtiön johdon palkitsemisesta

A. 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 kokonaistasona. Tässä osiossa kerrotut tiedot täydentävät yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikassa ja tilikauden palkitsemisraportissa esitettyjä tietoja yhtiön toimielinten palkitsemisesta. Tiedot on koottu Osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin (EU 2017/828) vaatimusten mukaisesti. Muutosdirektiivin vaatimukset on implementoitu Suomessa pääosin osakeyhtiölakiin (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkkinalakiin (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetukseen (608/2019) ja Hallinnointikoodiin 2020.

B. Yhteenveto hallituksen, toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemisesta

Digia julkaisi tilikauden 2020 alussa uuden strategian kaudelle 2020–2022. Strategiakaudella jatketaan toiminnan uudistamista ja vahvistetaan valittuja painopistealueita. Erityisesti painotetaan datan hyödyntämisen mahdollisuuksia asiakkaiden palveluissa ja liiketoimintaprosesseissa. Lisätietoa Digian strategiasta löytyy yhtiön internetsivustolta: <https://digia.com/yritys/strategia/> ja lisätietoa strategian toteutuksesta osana vuosikertomusta julkaistusta hallituksen toimintakertomuksesta: <https://digia.com/sijoittajat/raportit-ja-presentaatiot/vuosikertomus-2020/>. 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 neuvoa-antavan päätöksen varsinaisessa yhtiökokouksessa 16.3.2020. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei hallitus päättä esittää palkitsemispolitiikkaan tätä aikaisemmin muutoksia yhtiökokoukselle neuvoa-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.

C. 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. Tilikauden 2020 aikana toimitusjohtajalle ja muulle johdolle maksetut osakepalkkiot on maksettu osakepalkkioiden hallinnointia koskevan sopimuksen mukaisesti Evli Awards Management Oy:n toimesta sen hallinnoimilla yhtiön osakkeilla, joiden hankinnan yhtiö on rahoittanut käytettäväksi yhtiön avainhenkilöiden kannustinjärjestelmiin.

D. 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 muun johtoryhmän palkitsemisen kokonaisuus. Palkitsemisessa huomioidaan vertailu valittuihin verrokkiyhtiöihin. Toimitusjohtajan ja muun 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 muun 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 piriin 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 luontoisuuksiin. 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 erakorvausta.
--	---

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 määritelty 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 muodostuu toimitusjohtajasta ja yhtiön ylimmästä johdosta. Ohjelman tarkoituksena on yhdistää yhtiön omistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa toimiva johto yhtiöön ja yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin. Uudella järjestelmällä korvattiin aiemmin päätetty vuoteen 2019 ulottunut osakepalkkiojärjestelmä.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma kattaa kalenterivuodet 2020–2022. Se tarjoaa osallistujille mahdollisuuden ansaita yhtiön osakkeita, jos hallituksen kolmen vuoden palkkiokaudelle asettamat tavoitteet saavutetaan. Tavoitteet perustuvat yhtiön liikevaihtoon ja yhtiön osakkeen absoluuttiseen kokonaistuoton kehitykseen (TSR). Liikevaihto- ja TSR-mittareiden ansaintajakso on kolme vuotta (2020–2022) ja molempien mittareiden tavoitteet on asetettu ansaintajakson päättymisajankohtaan.

Palkkiokaudella yhtiön toimitusjohtajalla ja muilla ohjelmaan kuuluvilla henkilöillä on oikeus yhteensä enintään 525 000 Digia Oyj:n osakkeen arvoa vastaavaan palkkioon. Jos ehdot täyttyvät, uuteen ohjelmaan perustuva osakepalkkio maksetaan molempien mittareiden osalta palkkiokauden päättymisen jälkeen keväällä vuonna 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 2021

Tilikaudelle 2021 vahvistettu toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vastaa vuoden 2020 tavoitepalkkiojärjestelmän rakennetta ja periaatteita.

Tavoitepalkkiojärjestelmän ansaintakriteerit vuonna 2021 perustuvat yhtiön liikevaihtoon ja liikevoittoon sekä asiakastytyväisyyss- 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 2021 asetettujen tavoitteiden mukaan. Liikevaihto- ja liikevoittotavoitteen osalta tammi-kesäkuulta maksettu palkkio on ennakko siten, että koko kalenterivuodelta arvioitavasta ja helmikuussa 2022 maksettavasta palkkiosta vähennetään tammi-kesäkuulta mahdollisesti maksettava palkkio. Asiakastytyväisyys- ja työntekijäkokemustavoitteet ovat vuositasen tavoitteita siten, että ensimmäisen puolivuotiskauden (tammi-kesäkuu) lopussa arvioidaan asiakastytyväisyyssuorituksen toteutuminen ja toisen puolivuotiskauden (heinä-joulukuu) lopussa työntekijäkokemustavoitteen toteutuminen. Kaikkia palkkiomittareita arvioidaan itsenäisesti toisistaan riippumatta, kuitenkin siten, että mikäli koko vuoden liikevoitto jää alle asetetun EBIT-kynnysarvon, vuoden lopussa arvioitava tavoitepalkkio-osuutta ei makseta.

Mallin tavoitteena on tukea Digian kannattavaa kasvua ja varmistaa, että esimerkiksi yritysostoin syntyvä kasvu huomioidaan tarkoituksenmukaisesti mahdollisen yritysoston toteutushetkestä riippumatta. Samalla malli huomioi toimivan, puolivuositaisen palkkioiden maksatussyklin.

Tilikaudelta 2021 toimitusjohtajan enimmäispalkkio vastaa 75 %:a toimitusjohtajan kahdentoista kuukauden kiinteästä kokonaispalkasta ja muun johtoryhmän enimmäispalkkio 50 %:a johtoryhmään kuuluvan henkilön kahdentoista kuukauden kiinteästä kokonaispalkasta.

V Voimassa oleva palkitseminen sekä maksetut palkat ja palkkiot

Hallitus:

Vuoden 2020 yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2021 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.

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 75 %:a 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 180 000 osaketta

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

Muu johtoryhmä:

Yhtiön ylimpään johtoon kuului 31.12.2020 yhdeksän henkilöä: toimitusjohtaja, talous- ja rahoitusjohtaja, lakiasianjohtaja, henkilöstö- ja kulttuurijohtaja, myynti- ja markkinointijohtaja, teknologiajohtaja sekä kolme liiketoimintajohtajaa. Lisää tietoa ylimmästä johdosta löytyy yrityksen internetsivuilta www.digia.com/sijoittajat/hallinnointi/toimitusjohtaja-ja-johto.

Tilikaudella 2020 johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkaa ja muita etuuksia seuraavasti:

Palkitsemisen osa	Maksettu 2020
Kiinteä kuukausittainen kokonaispalkka (sisältäen luontoisedut)	1 276 002,54 euroa
Lyhyen aikavälin kannustin (STI)	360 642,24 euroa sisältäen 7–12/19 ja 1-6/20 ansaitut tavoitepalkkiot
Pitkän aikavälin kannustin (LTI, osakepalkkiojärjestelmä); mahdollinen osakepalkkio maksetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä puoliksi kumpanakin. Rahapalkkio käytetään ensisijaisesti palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen	632 650,71 euroa 2017–2019 pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkio

Johtoryhmälle edellä sanotun mukaisesti maksettuihin osakepalkkioihin ei liity mitään myönnettyjen osakkeiden luovutusta rajoittavia sitouttamisjaksoja.

Tilikaudella 2021 tällä hetkellä voimassa oleva johtoryhmän palkitseminen noudattaa samoja periaatteita kuin vuonna 2020. Johtoryhmän kunkin jäsenen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän enimmäispalkkio vastaa 50 %:a henkilön kahdentoista kuukauden kiinteästä kokonaispalkasta. Johtoryhmän jäsenet kuuluvat edellä kuvatulla tavalla yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, joka kattaa kalenterivuodet 2020–2022.

Johtoryhmään kuuluivat 31.12.2020	Johtoryhmään kuuluivat 1.1.2021
<ol style="list-style-type: none"> Pia Huhdanmäki, johtaja, henkilöstö ja kulttuuri, johtoryhmän jäsen 1.2.2018 alkaen Juhana Juppo, teknologiajohtaja, johtoryhmän jäsen 19.9.2016 alkaen Mika Kervinen, lakiasianjohtaja, johtoryhmän jäsen 1.5.2016 alkaen Jukka Kotro, liiketoimintajohtaja, Digia Business Platforms, johtoryhmän jäsen 10.8.2018 alkaen Tuomo Niemi, liiketoimintajohtaja, Digia Financial Platforms, johtoryhmän jäsen 1.6.2017 alkaen Ari Rikkilä, johtaja, myynti ja markkinointi, johtoryhmän jäsen 16.5.2017 alkaen Kristiina Simola, talous- ja rahoitusjohtaja, johtoryhmän jäsen 14.8.2017 Harri Vepsäläinen, liiketoimintajohtaja, Digia Digital, johtoryhmän jäsen 1.4.2018 alkaen 	<ol style="list-style-type: none"> Pia Huhdanmäki, johtaja, henkilöstö ja kulttuuri, johtoryhmän jäsen 1.2.2018 alkaen Juhana Juppo, teknologiajohtaja, johtoryhmän jäsen 19.9.2016 alkaen Mika Kervinen, lakiasianjohtaja, johtoryhmän jäsen 1.5.2016 alkaen Jukka Kotro, liiketoimintajohtaja, Digia Business Platforms, johtoryhmän jäsen 10.8.2018 alkaen Tuomo Niemi, liiketoimintajohtaja, Digia Financial Platforms, johtoryhmän jäsen 1.6.2017 alkaen Ari Rikkilä, johtaja, myynti ja markkinointi, johtoryhmän jäsen 16.5.2017 alkaen Kristiina Simola, talous- ja rahoitusjohtaja, johtoryhmän jäsen 14.8.2017 Harri Vepsäläinen, liiketoimintajohtaja, Intelligent Solutions, johtoryhmän jäsen 1.4.2018 alkaen
Alla listattujen henkilöiden johtoryhmän jäsenyys päättyi vuoden 2020 aikana:	
<ol style="list-style-type: none"> Teemu Virtanen, liiketoimintajohtaja, Digia Business Connect, johtoryhmän jäsen 16.10.2020 asti 	