

digia

Palkitsemisraportti
2025



Osakkeenomistajille palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Hyvät Digia Oyj:n osakkeenomistajat,

Esittelen palkitsemisvaliokunnan ja hallituksen puolesta Digia Oyj:n vuoden 2025 palkitsemisraportin, joka on laadittu noudattaen voimassa olevaa lainsäädäntöä sekä vuoden 2025 hallinnointikoodia. Raportti tarjoaa katsauksen siitä, miten Digian hallitusta ja toimitusjohtajaa palkittiin vuonna 2025. Lisäksi se sisältää yhteenvedon Digian palkitsemisesta suhteessa suoriutuskykyymme vuosina 2021–2025 sekä esittelyn osakepalkkiojärjestelmästä vuosille 2023–2025 ja lyhyen aikavälin tavoitepalkkiojärjestelmästä tilikaudelle 2025.

Digia on ohjelmisto- ja palveluyritys, joka yhdistää teknologian mahdollisuudet ja ihmisten kyvykkyudet älykkäämmän liiketoiminnan ja yhteiskunnan sekä kestäväen tulevaisuuden rakentamiseksi. Yhtiön palkitsemisen tavoitteena on edistää liiketoimintastrategian toteutumista, pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä.

Vuosi 2025 oli kuluvan strategiakauteksemme kolmas ja viimeinen vuosi sekä Digian kymmenes perättäinen kannattavan kasvun vuosi. Koko vuoden liikevaihtomme kasvoi 5,5 prosenttia ja oli 217,0 miljoonaa euroa. EBITA-liikevoittonamme oli 21,3 miljoonaa euroa. Asiakastytyväisyyttä mittaava suositteluindeksi (NPS) parani 34 prosenttia strategian mukaiseen vertailuvuoteen 2022 verrattuna ja tässä saavutimme strategiakauden tavoitteen. Henkilöstötyytyväisyyttä mittaava suositteluindeksi (eNPS) sen sijaan laski vuoden takaisesta, mikä heijasteli pitkälti vuoden 2025 aikana toteutettuja haastavaan markkinatilanteeseen liittyviä tehostuspäätöksiä. Toinen henkilöstökokemuksesta mittaava päämittari, sitoutuneisuusindeksi, sen sijaan säilyi samalla tasolla kuin vuonna 2024. Kokonaisuutena Digian menestys oli hyvä haastavasta markkinatilanteesta huolimatta.

Digian hallituksen ja ylimmän johdon palkitsemista ohjaa toimielinten palkitsemispolitiikka, josta osakkeenomistajat tekivät neuvoa-antavan päätöksen varsinaisessa yhtiökokouksessa 20.3.2024. Se pyrkii yhdessä palkitsemisraportin kanssa antamaan sijoittajille selkeän kuvan Digian toimielinten palkitsemisen kokonaisuudesta. Palkitsemispolitiikan kantava ajatus on yhtiön suoriutumiseen perustuva kokonaispalkitseminen, mikä näkyy ylimmän johdon lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien painotuksessa ja mittareissa.

Taloudellisten tavoitteiden ohella vastuullisuus on vakiinnuttanut asemansa osana johdon pitkän ja lyhyen aikavälin palkitsemista. Molemmissa kannustinohjelmissa on mukana kestävyystavoite, joka koostuu vastuullisuustavoitteidemme ESG-kokonaisuutta mittaavasta indeksistä. Vastuullisuutta osana kannustinjärjestelmiä on käsitelty tarkemmin myös Digian hallituksen toimintakertomuksen konsernikestävyysraportissa vuodelta 2025, joka julkaistaan EU:n kestävyysraportointidirektiivin mukaisesti.

Haluan kiittää kuluneesta vuodesta ja saamastani luottamuksesta Digian palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana. On mielenkiintoista päästä rakentamaan Digian seuraavaa kestävä kasvun vaihetta strategiakaudelle 2026–2028. Edessä on kiinnostava kehitysvaihe, jossa muun muassa tekoälyn ajamalla transformaatiolla on keskeinen rooli.

Outi Taivainen

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja



Johdanto

Yhteenveto: Digian palkitseminen tilikaudella 2025 suhteessa suorituskyykyyn

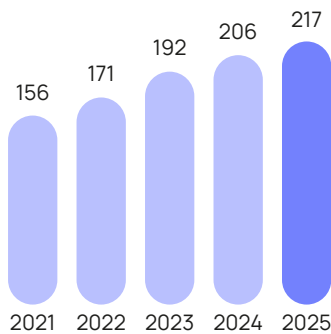
Digian toimielinten palkitseminen perustuu Digia Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikkaan, josta osakkeenomistajat tekivät neuvoa-antavan päätöksen varsinaisessa yhtiökokouksessa 20.3.2024. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei hallitus päättä esittää palkitsemispolitiikkaan tätä aikaisemmin muutoksia yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten. Palkitsemispolitiikka löytyy internet-sivuiltamme: digia.com/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen/.

Digian hallitus on hyväksynyt tämän palkitsemisraportin palkitsemisvaliokunnan esityksestä ja raportti esitellään yhtiökokoukselle keväällä 2026. Yhtiön palkitsemisen tavoitteena on edistää liiketoimintastrategian toteutumista, pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omista- ja-arvon suotuisaa kehitystä. Lisäksi tavoitteena on tukea sitä, että yhtiön toimielimiin saadaan rekrytoitua ja sitoutettua parhaat mahdolliset henkilöt. Yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan tilikauden 2025 palkitsemisen rakenne ja päätöksentekojärjestys noudattivat Digian toimielinten palkitsemispolitiikkaa, eikä tarvetta poikkeamiseen tai takaisinperintään ollut.

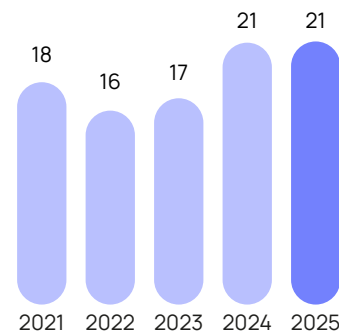
Hallituksen jäsenille maksettiin vuonna 2025 kiinteä kuukausittainen palkkio sekä kokouspalkkiot. Palkkion suuruuteen vaikutti rooli hallituksen puheenjohtajana, varapuheenjohtajana ja jäsenenä sekä valiokuntien puheenjohtajana ja jäsenenä. Maksetut palkkiot on kuvattu jäljempänä kohdassa *Hallituksen palkitseminen 2025*.

Toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksettu kokonaispalkkio koostui kiinteästä kokonaispalkasta, tavanomaisista luontoiseduista ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan perustuvasta palkitsemisesta. Kannustinohjelmat ja maksettu toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen on kuvattu tarkemmin jäljempänä kohdissa *Toimitusjohtajan palkitseminen 2025* ja *Kannustinjärjestelmät*.

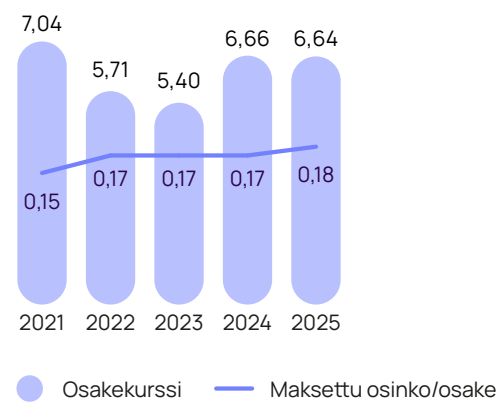
Liikevaihdon kehitys
miljoonaa euroa



Liikevoiton (EBITA) kehitys
miljoonaa euroa



Osakekurssin ja osingon kehitys
euroa



Digian taloudellisen suoriutumisen ja palkitsemisen kehitys 2021–2025

Seuraavassa on kuvattu, miten hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat kehittyneet vuodesta 2021 alkaen verrattuna työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen menestykseen saman ajanjakson aikana.

Koko henkilöstön keskimääräisten palkkakustannusten kehityksessä on huomioitava, että uudet rekrytoinnit, ostetut liiketoiminnot ja vaihtuvuus vaikuttavat keskimääräisten palkkakustannusten kehitykseen. Verrattaessa identtisiä henkilöitä vuoden alussa ja lopussa, on palkkakustannusten kehitys korkeampi kuin keskimääräisten kustannusten kehitys. Digian henkilöstöstä osa kuuluu myös lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan tai muun vaihtuvan palkanosan piiriin. Henkilöstön palkkoja kuvaavassa luvussa on mukana kiinteät palkat, tavoitepalkkiot ja muut vaihtuvat palkanosat.

Pitkän aikavälin osakepohjaiseen kannustinohjelmaan kuuluu lähinnä yhtiön ylin johto. Pitkän aikavälin kannustimia on maksettu keväällä 2023. Vertailtavuuden säilyttämiseksi pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman kustannus ei kuitenkaan ole mukana taulukossa henkilöstön palkkakustannuksissa. Pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman suuruus näkyy *Toimitusjohtajan palkka ja muuttuvat palkanosat* -osiossa vuoden 2023 osalta. Seuraavan kerran mahdollisia pitkän aikavälin kannustimia maksetaan keväällä 2026 vuosia 2023–2025 koskevan pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman pohjalta.

Palkitsemisen kehitys 2021–2025*	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio (kiinteä kuukausipalkkio + kokouspalkkiot) (EUR)	88 500	87 000	86 652	80 000	88 500
Muun hallituksen vuosipalkkiot (kiinteä kuukausipalkkio + kokouspalkkiot) yhteensä (EUR)	263 000	255 000	266 435	246 500	240 975
Toimitusjohtajan palkka ja muuttuvat palkanosat yhteensä (EUR)	427 760	369 132	981 012**	392 100	445 936
Digian henkilöstön palkkakustannukset keskimäärin (kokonaispalkkakustannus jaettuna henkilöstöllä keskimäärin) (EUR)	60 978	62 259	64 642	65 492	65 705
Liikevaihto (MEUR)	155,9	170,8	192,1	205,7	217,0
Liikevoitto (EBITA) (MEUR)	17,7	15,7	16,7	21,2	21,3
Tulos/osake (EPS) (EUR)	0,44	0,36	0,37	0,50	0,49
Maksetut osingot osakkeelta (päätosvuoden mukaan) (EUR)	0,15	0,17	0,17	0,17	0,18
Osakkeen virallinen päätöskurssi tilinpäätösvuonna (EUR)	7,04	5,71	5,40	6,66	6,64
Yhtiön markkina-arvo (EUR)	188 839 010	153 163 458	144 848 104	178 645 995	178 109 521

* Vuoden 2025 aikana Digia osti Puolassa toimivan Savangard-konsernin, jonka luvut näkyvät kokonaisuudessa 06/2025 alkaen.

** Pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman maksatus.

Hallituksen palkitseminen 2025

Vuoden 2025 yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan hallitus-palkkioita toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, seuraavasti: kuukausipalkkiona hallituksen jäsenelle 3 500 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 4 500 euroa ja hallituksen puheenjohtajalle 6 000 euroa kuukaudessa. Lisäksi kokousten puheenjohtajille maksetaan kokouspalkkiona 1 000 euroa ja muille jäsenille 500 euroa hallituksen kokouk-selta ja hallituksen valiokunnan kokoukselta. Lisäksi tavanomaiset ja kohtuul-liset hallitustyöskentelystä aiheutuvat kustannukset korvataan hallituksen jäsenille laskua vastaan. Vuonna 2025 kustannuksia maksettiin yhteensä 2 752,63 euroa.

Tilikaudella 2025 hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita Digian hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä seuraavasti:

	Roolit ja valiokunnat	Vuosipalkkio	Kokouspalkkiot hallituksen ja valiokunnan kokouksista	Yhteensä
Martti Ala-Härkönen	Hallituksen varapuheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja Nimitysvaliokunnan jäsen (16.5.2025 asti)	20 475	5 000	25 475
Santtu Elsinen	Hallituksen varapuheenjohtaja (16.5.2025 alkaen) Nimitysvaliokunnan puheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	49 500	13 500	63 000
Robert Ingman	Hallituksen puheenjohtaja Nimitysvaliokunnan jäsen Palkitsemisvaliokunnan jäsen	72 000	16 500	88 500
Sari Leppänen	Hallituksen jäsen Palkitsemisvaliokunnan jäsen	42 000	8 000	50 000
Henry Nieminen	Hallituksen jäsen Tarkastusvaliokunnan jäsen	42 000	6 500	48 500
Outi Taivainen	Hallituksen jäsen Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja Nimitysvaliokunnan jäsen	42 000	12 000	54 000
Yhteensä		267 975	61 500	329 475

Toimitusjohtajan palkitseminen 2025

Toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksettu kokonaiskompensaatio koostui kiinteästä palkasta, tavanomaisista luontoisetuksista ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista. Yhtiön palkitsemispolitiikka ja -järjestelmät ovat suoritusterusteisia. Näin ollen myös toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessa kannustinohjelmien palkitsevuus seuraa yrityksen liiketoimintastrategian toteutumista, pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä.

Huhtikuussa 2025 toimitusjohtajan kiinteää kokonaispalkkaa tarkistettiin normaalin palkantarkistusprosessin myötä. Kiinteä kokonaispalkka 1.4.2025 alkaen on 29 000 euroa kuukaudessa (31.3.2025 asti 27 500 euroa).

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkion ansaintamahdollisuus säilyi ennallaan (maksimitaso 80 %).

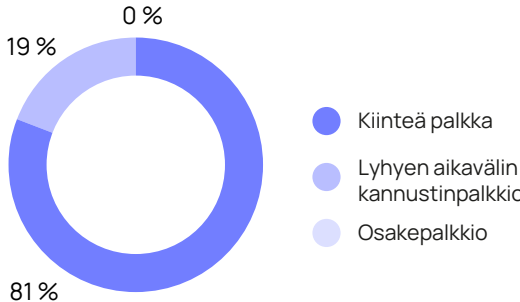
Toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2025 palkkaa (sisältäen luontoisedut) yhteensä 360 084,48 euroa ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita yhteensä 85 851,75 euroa. Osa lyhyen aikavälin kannustinpalkkiosta maksetaan palkkiovuoden jälkeen. Näin ollen toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksetuissa lyhyen aikavälin kannustinpalkkioissa oli mukana sekä vuonna 2024 että 2025 kertyneitä palkkioita. Kannustinpalkkio koostui jäljempänä kuvatuista toteumista. Toimitusjohtajalla oli käytössään yhtiön normaalit henkilöstö- ja luontoisedut.

Toimitusjohtajalle tilikaudella 2025 maksetut palkat ja palkkiot

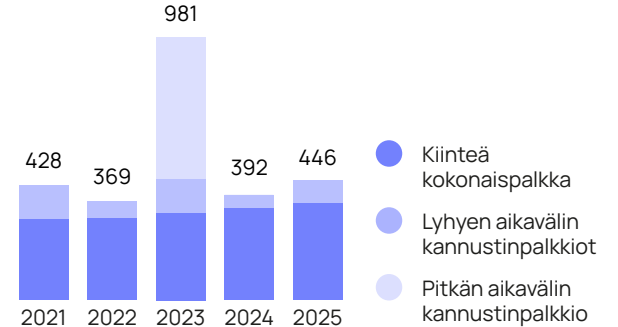
Tilikaudella 2025 toimitusjohtajalle maksettiin palkkana ja muina etuuksina seuraavasti:

Palkitsemisen osa	Maksettu 2025
Kiinteä kokonaispalkka (sis. luontoisedut)	360 084,48
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio (STI)	85 851,75
Pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkio (2023–2025 kannustinohjelma)	Ei maksatusta; erääntyy maksettavaksi keväällä 2026
Yhteensä	445 936,23

Toimitusjohtajan palkitsemisen rakenne maksettu 2025



Toimitusjohtajan palkka ja palkkiot 2021–2025 tuhatta euroa



Kannustinjärjestelmät

Pitkän aikavälin osakepohjainen kannustinohjelma 2023–2025

Digia Oyj:lla on kalenterivuodet 2023–2025 kattava, hallituksen vahvistama pitkän aikavälin osakepohjainen kannustinohjelma. Se tarjoaa osallistujille mahdollisuuden ansaita yhtiön osakkeita hallituksen kolmen vuoden palkkio-kaudelle asettamien tavoitteiden saavuttamisen pohjalta. Tavoitteet perustuvat yhtiön liikevaihtoon, kumulatiiviseen osakekohtaiseen tulokseen (EPS) vuosilta 2023–2025 ja kestävyystavoitteeseen. Mittareiden ansaintajakso on kolme vuotta (2023–2025) ja kaikkien mittareiden tavoitteet on asetettu ansaintajakson päättymisajankohtaan.

Lähtökohtaisesti kohderyhmä muodostuu toimitusjohtajasta ja yhtiön ylimmästä johdosta. Lisäksi ohjelmaan voi kuulua yksittäisiä muita avainhenkilöitä. Ohjelman tarkoituksena on yhdistää yhtiön omistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa toimiva johto yhtiöön ja yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin.

Ansaintajakso	Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2023–2025
Tavoitteet ja painoarvo	Liikevaihto (50 %) Kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS) (40 %) Kestävyystavoite (10 %)
Maksatus	Kevät 2026

Lyhyen aikavälin tavoitepalkkiojärjestelmä – tilikausi 2025

Tilikaudelle 2025 vahvistettu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vastaa vuoden 2024 tavoitepalkkiojärjestelmän rakennetta ja periaatteita. Kannustinohjelman ansaintakriteerien pääpaino on yhtiön vuositasen onnistumisessa, mutta mittarit on pyritty asettamaan siten, että ne tukevat samalla yhtiön pitkän aikavälin menestystä.

Tavoitepalkkiojärjestelmän ansaintakriteerit vuonna 2025 perustuvat yhtiön liikevaihtoon ja liikevoittoon (EBITA) sekä kestävyystavoitteeseen. Nämä kriteerit vastaavat myös kokonaisuudessaan toimitusjohtajalle asetettuja ansaintakriteerejä. Muulle johdolle ohjelmassa on osin voitu asettaa henkilökohtaisia, yhtiön keskeisiä transformaatio- ja liiketoimintatavoitteita mittaavia mittareita. Tavoitteet ovat vuositavoitteita, kuitenkin siten, että ensimmäiselle puolivuotiskaudelle on asetettu välitavoite. Välitavoitteen saavuttamisesta maksetaan ennakkopalkkio, jonka maksuajankohta on elokuu. Ennakkopalkkio vähennetään koko vuoden tavoitteiden toteutumisen pohjalta maksettavasta palkkiosta, jonka maksuajankohta on palkkiovuoden jälkeen helmikuussa.

Kaikkia palkkiomittareita arvioidaan itsenäisesti toisistaan riippumatta, kuitenkin siten, että mikäli koko vuoden liikevoitto jäisi alle asetetun EBITA-kynnysarvon, vuoden lopussa arvioitavaa tavoitepalkkio-osuutta ei makseta.

Ansaintakriteeri (kaikki kriteerit ovat Digia-tason mittareita)	Painoarvo
Liikevaihto	50 %
EBITA	40 %
Kestävyysindeksi	10 %

The Digia logo is rendered in a white, lowercase, sans-serif font. The background of the entire slide is a dark charcoal grey. On the right side, there is a large, light grey, semi-circular graphic element that overlaps the dark background, creating a layered effect.

digia

Unlock your intelligence.

digia.com