



tieto

Palkitsemisraportti

2025

Palkitsemisraportti

Puheenjohtajan kirje

Hyvä osakkeenomistaja,

Olen iloinen voidessani esitellä Tiedon hallituksen puolesta palkitsemisraportin vuodelta 2025. Raportissa käydään läpi yhtiön hallituksen jäsenten sekä toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025 ja kuvataan, miten vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymää palkitsemispolitiikkaa on toteutettu. Esittelemme tämän raportin osakkeenomistajille vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa, jossa pidetään neuvoa-antava äänestys.

Palkitseminen Tiedossa

Palkitsemisvaliokunnan tavoitteena on varmistaa, että Tiedon palkitsemisohjelmat noudattavat pitkän aikavälin palkitsemisperiaatteita, joiden tarkoituksena on saada yhtiöön parhaita osaajia ja pitää heidät konsernin palveluksessa, motivoida kaikkia työntekijöitä sekä yhtenäistää yhtiön osakkeenomistajien, johdon ja muiden sidosryhmien tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi. Palkitsemme henkilöstöämme sekä yhtiöettä yksilötason saavutuksista.

Vuonna 2025 yhtiössä tehtiin merkittäviä muutoksia, joihin lukeutui uuden toimitusjohtajan nimittäminen toukokuussa. Yhtiö päivitti strategiansa sekä näkemyksensä kasvustaan vuosina 2026–2028 ja yhtiön nimi vaihdettiin Tietoevrystä Tiedoksi. Tech Services -liiketoiminnan myynti saatiin päätökseen syyskuussa ja yksinkertaistetun rakenteen myötä Tieto keskittyy nyt ohjelmistojen ja teknologiakonsultointipalveluiden tarjoamiseen. Yhtiön tavoitteena on vahvistaa markkinajohtajuutta ydinmarkkinoillaan Pohjoismaissa sekä laajentaa toimintaa muualla Euroopassa valituilla ohjelmistotuotteilla. Päivitetyin kasvutavoitteen lisäksi Tieto julkisti uudet pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet marraskuussa.

Palkitsemisrakenteen tavoitteena on vahvistaa Tiedon strategista suuntaa sekä tukea yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin strategisten ja operatiivisten prioriteettien toteutumista. Toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmälle suunnatut kannustinohjelmat perustuvat koko konsernin ja eri liiketoiminta-alueiden keskeisiin arvonluonnin ajureihin. Hallitus pyrkii tukemaan kestäväää arvonluontia kaikille sidosryhmille selkeillä tavoitteilla, jotka kattavat taloudellisten ja strategisten mittarien lisäksi ympäristö- ja yhteiskuntavastuun sekä hyvän hallintotavan (ESG-asiat).

Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta koostuu muuttuvista palkanosista eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista, ja ne on kuvattu tarkemmin jäljempänä. Hallitus haluaa varmistaa, että palkitseminen perustuu yhtiön taloudelliseen tulokseen ja strategisen suunnan toteutumiseen, mikä on erityisen tärkeää vuosina, joina yhtiö käy läpi olennaisia muutoksia.

Tiedon tulos ja palkitseminen vuonna 2025

Vuonna 2025 heikko markkina vaikutti edelleen konsultointiliiketoimintaan, ja konsernin vuositason kasvu pysyi negatiivisena. Vuoden aikana aloitetut kustannussäästöohjelmat tukivat kannattavuuden hyvää kehitystä. Tiedon oikaistu liikevoitto oli 256 (225) milj. euroa, ja liikevoittomarginaali nousi 13,8 prosenttiin vuoden 2024 tasosta 12,0 %.



Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2023–2025 päättyi vuoden 2025 lopussa, ja toteuma oli 69% tavoitteesta. Tämä perustuu järjestelmän tulosmittareihin, jotka olivat suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (Total Shareholder Return, TSR), sekä kaksi ESG-mittaria: hiilidioksidipäästöjen vähennys ja naisten osuuden kasvattaminen rekrytoinneissa. Suhteellisen kokonaistuoton laskennassa Tiedon tuottoa verrattiin asianomaista liiketoimintaa heijastaviin vertailuryhmiin. Tiedot kannustinjärjestelmän tulosmittareiden tavoitteiden saavuttamisesta on esitetty jäljempänä. Nämä koskevat toimitusjohtajaa sekä muita ohjelmaan osallistuvien palkitsemista.

Hallitus on lisäksi arvioinut toimitusjohtajaa koskevaa vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolle asetettujen edempänä kuvattujen taloudellisten ja strategisten prioriteettien perusteella ja katsonut, että tavoitteesta on saavutettu kaikkiaan 97 %.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2025 noudatti palkitsemispolitiikkaa. Poliitikasta ei poikettu eikä hallituksen tai toimitusjohtajan palkkioita peritty takaisin tai oikaistu tilikauden 2025 aikana.

Osakkeenomistajien palaute ja tiedonantojen tarkentaminen

Tieto pyrkii käymään osakkeenomistajien kanssa jatkuvaa vuoropuhelua sekä kehittämään palkitsemista koskevaa raportointia ja tiedonantoja niin määräysten kuin sidosryhmien odotustenkin mukaan. Työ perustuu sekä Suomessa voimassa oleviin ohjeistuksiin että laajemmin Euroopassa toteutettaviin johdon palkitsemista koskeviin käytäntöihin. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana uskon, että yhtiö on kehittänyt raportointiaan johdonmukaisesti ja jatkaa kehitystyötä edelleen tarjotakseen tietoa selvästi ja läpinäkyvästi. Esimerkkinä tästä on uusi käytäntö ilmoittaa kannustinohjelmien tavoitteet sekä tavoitteiden saavuttamista koskevat numeromääräiset tiedot. Lisäksi yhtiö on kehittänyt toimitusjohtajaa koskevien strategisten ja portfoliotavoitteiden raportointia ja jakaa jatkossakin tietoa niiden laajuudesta ja prioriteeteista siinä määrin kuin se on mahdollista ottaen huomioon salassapitovaatimukset.

ESG-asioiden integrointi osaksi palkitsemista

Osana strategiaansa Tieto on sitoutunut kestävään kehitykseen pitkällä aikavälillä edistämällä ympäristö- ja yhteiskuntavastuuseen sekä hyvään hallintotapaan liittyviä selkeitä tavoitteitaan eri markkinoilla ja liiketoimintayksiköissä. ESG-mittarit integroitiin palkitsemiseen jo vuonna 2022 osaksi pitkän aikavälin kannustinohjelman, ja ne ovat olleet keskeinen osa ohjelmaa siitä lähtien. Mittareita on ajoittain muokattu kulloinkin voimassa olleiden prioriteettien mukaisesti, ja niitä käytetään yhtiössä edelleen tehokkaana ohjaustyökaluna. Tavoitetasot, joita käsitellään tarkemmin myöhemmin tässä raportissa, perustuvat yhtiön pitkän aikavälin kestävyystavoitteisiin, ja ne myös tukevat liiketoimintastrategian toteutusta.

Tiedon palkitsemisvaliokunnan puolesta

Tomas Franzén

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Valiokunnan jäsenet vuonna 2025:

- Tomas Franzén
- Nina Bjornstad
- Marianne Dahl
- Petter Söderström.

Palkitsemisraportti on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025, osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain ja valtiovarainministeriön asetuksen mukaisesti.

Hallituksen palkitseminen

Vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päätösten mukaisesti hallituksen vuotuiset palkkiot ovat:

- hallituksen puheenjohtaja, 140 200 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja, 75 000 euroa
- hallituksen varsinaiset jäsenet, 56 700 euroa.

Näiden palkkioiden lisäksi hallituksen pysyvän valiokunnan puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkiona 20 000 euroa ja pysyvän valiokunnan jäsenelle 10 000 euroa. Lisäksi yhtiökokouksen valitsemalle hallituksen jäsenelle maksetaan 800 euron kokouspalkkio jokaiselta hallituksen kokoukselta sekä hallituksen pysyvän tai tilapäisesti asetetun valiokunnan kokoukselta. Henkilöstön valitsemien hallituksen varsinaisten jäsenten vuosipalkkio on 15 600 euroa, ja varajäsenten vuosipalkkio on 7 800 euroa. Henkilöstön valitsemien hallituksen jäsenten palkkio maksetaan pelkästään käteisenä.

Lisäksi vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous päätti, että osa kiinteästä vuosipalkkiosta voidaan maksaa markkinoilta hankittavina yhtiön osakkeina. Yhtiökokouksen valitsema hallituksen jäsen voi valita seuraavista vaihtoehdoista:

1. ei käteistä, 100 % osakkeina
2. 25 % käteisenä, 75 % osakkeina
3. 50 % käteisenä, 50 % osakkeina
4. 75 % käteisenä, 25 % osakkeina
5. 100 % käteisenä, ei osakkeita.

Hallituksen jäsenille ei ole asetettu rajoituksia osakkeiden luovutuksen suhteen, mutta yhtiö suosittelee, että hallituksen jäsenet pitäisivät kaikki palkkiona saamansa osakkeet niin kauan kuin he ovat yhtiön hallituksen jäseniä.

Osakepalkkion lisäksi hallituksen jäsenet eivät osallistu muihin osakepohjaisiin järjestelyihin tai saa niistä palkkioita, eikä hallituksen jäsenillä (muilla kuin henkilöstön valitsemilla hallituksen jäsenillä) ole eläkejärjestelyjä Tiedossa. Emoyhtiön hallituksen varsinaisten henkilöstöedustajien palkkiota lukuun ottamatta Tiedon toimiva johto ja henkilöstö eivät saa erillistä korvausta hallitustyöskentelystä tai kokouksiin osallistumisesta konserniin kuuluvissa yrityksissä. Henkilöstön edustajia lukuun ottamatta hallituksen jäsenillä ei ole työ- tai palvelusuhdetta Tietoon.



Hallituksen jäsenten palkitseminen 2025¹⁾

Nimi	Käteisenä, euroa ²⁾	Vuosipalkkio	
		Osakkeina ³⁾	Kokouspalkkiot, euroa
Tomas Franzén, hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan pj. ⁴⁾	80 108	5 000	27 200
Harri-Pekka Kaukonen, hallituksen varapj., tarkastus- ja riskivaliokunnan pj. ⁵⁾	95 000	—	26 400
Nina Bjornstad ⁵⁾	66 700	—	16 000
Bertil Carlsén ⁵⁾	66 700	—	22 400
Elisabetta Castiglioni ⁴⁾	33 365	2 081	22 400
Marianne Dahl ⁴⁾	33 365	2 081	13 600
Liselotte Hägertz Engstam ⁷⁾	—	—	8 000
Katharina Mosheim ⁷⁾	—	—	8 000
Gustav Moss ⁴⁾	33 365	2 081	28 000
Petter Söderström ⁶⁾	50 040	1 040	26 400
Tommy Sander Aldrin, henkilöstön edustaja	15 600	—	—
Ilpo Waljus, henkilöstön edustaja	15 600	—	—
Minna Kilpala, henkilöstön varaedustaja	7 800	—	—
Anders Palkiint, henkilöstön varaedustaja ⁸⁾	7 800	—	—
Björn Tjernström, henkilöstön varaedustaja ⁹⁾	4 550	—	—
Yhteensä	509 993	12 283	198 400

¹⁾ Hallituksen jäsenet eivät ole saaneet muita etuja.

²⁾ Bruttosumma ennen veroja.

³⁾ Osakkeet hankittiin ja toimitettiin toukokuussa 2025.

⁴⁾ Valitsi 50 % osakkeina, 50 % käteisenä.

⁵⁾ Valitsi 100 % käteisenä.

⁶⁾ Valitsi 25 % osakkeina, 75 % käteisenä.

⁷⁾ Hallituksen jäsen varsinaiseen yhtiökokoukseen 25.3.2025 saakka.

⁸⁾ Hallituksen varajäsen (henkilöstön edustaja) 2.9.2025 saakka.

⁹⁾ Hallituksen varajäsen (henkilöstön edustaja) 2.9.2025 lähtien.

Hallituksen jäsenten osakeomistus Tiedossa¹⁰⁾

Nimi	31.12.2025	31.12.2024
Tomas Franzén, hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan pj.	18 544	13 544
Harri-Pekka Kaukonen, hallituksen varapj., tarkastus- ja riskivaliokunnan pj.	14 050	11 475
Nina Bjornstad	—	n/a
Bertil Carlsén	2 100	1 197
Elisabetta Castiglioni	2 679	598
Marianne Dahl	2 081	n/a
Gustav Moss	5 084	1 197
Petter Söderström	3 640	1 697

¹⁰⁾ Hallituksen jäsenten määräysvaltauyhteisöillä ei ollut osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia 31.12.2025.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen

	Endre Rangnes Toimitusjohtaja 5.5.–31.12. ⁴⁾	Kimmo Alkio Toimitusjohtaja 1.1.–30.6. ⁵⁾
Maksettu palkkio (tilikaudella 2025), euroa ¹⁾		
Palkka	609 141	448 938
Edut	14 814	19 095
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma	—	105 777 (kannustinohjelma 2024)
Pitkän aikavälin kannustinohjelma ²⁾	—	420 738 (osakeohjelma 2022–2024)
Yhteensä	623 955	994 548
Kiinteä/muuttuva palkitseminen	100 % / 0 %	47 % / 53 %
Eläkekustannus, vapaaehtoinen maksuperusteinen eläke ³⁾	130 067	76 711
	440 672	—
Maksettava palkkio (tilikaudella 2026), euroa	(kannustinohjelma 2025)	—

¹⁾ Tilikaudella 2025 kannustinohjelma maksettiin palkkioita vain entiselle toimitusjohtajalle Kimmo Alkiolle. Toimitusjohtaja Endre Rangnesille ei maksettu palkkioita kannustinohjelma vuodelta 2025.

²⁾ Koko bruttomääräinen pitkän aikavälin osakepalkkio, josta osa on toimitettu osakkeina ja osa maksettu rahana verovaihtuusten kattamiseksi.

³⁾ Maksuperusteisissa järjestelmissä maksut järjestelmiin kirjataan sen kauden kuluiksi, johon ne liittyvät. Maksamisen jälkeen konsernilla ei ole muita velvoitteita kyseisten eläkejärjestelmien suhteen.

⁴⁾ Sisältää palkkion työstä väliaikaisena (5.5.–20.7.2025) ja varsinaisena (21.7.–31.12.2025) toimitusjohtajana.

⁵⁾ Sisältää palkkion työskentelystä neuvonantajan roolissa 5.5.–30.6. Tänä aikana palkkaa ja etuuksia maksettiin työsopimuksen mukaisesti.

Kimmo Alkio sai kaudelta 1.7.–31.12.2025 toimitusjohtajasopimuksensa mukaisen palkkion. Tähän palkkioon sisältyi 472 073 euroa loppuvuoden 2025 palkkaa ja etuuksia sekä 149 092 euroa loppuvuoden 2025 vapaaehtoisia maksuperusteisia eläkemaksuja. Lisäksi siihen kuului vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkio, jonka suuruus tavoitetasolla on 680 075 euroa, ja 90 691 euroa korvausta käyttämättömistä lomapäivistä, jotka maksettiin elokuussa 2025.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Palkitsemispolitiikassa määritellään Tiedon toimitusjohtajan palkitsemisen rakenne, johon kuuluu seuraavat keskeiset elementit: kiinteä palkanosa (peruspalkka ja autoetu), muuttuva suoriteperusteinen palkanosa mukaan lukien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmat sekä etuudet, kuten roolin ja markkinatason mukainen henkilöstövakuutus ja eläkesäästäminen.

Toimitusjohtajan kokonaiskorvausta hallinnoi hallitus, ja korvauksen määrityksessä huomioidaan johtajien palkitsemisen taso Pohjoismaissa ja laajemmin Euroopassa. Vuosittain maksettava ja ansaittava korvaus esitetään palkitsemisraportin tässä osiossa, ja palkitsemisen keskeiset elementit ovat saatavilla myös yhtiön verkkosivuilla.

Vuonna 2025 Tiedon johdossa tapahtui muutoksia. Kimmo Alkion toimitusjohtajakausi päättyi 4.5.2025 hänen toimittua tehtävässä 14 vuoden ajan. Endre Rangnes aloitti väliaikaisena toimitusjohtajana 5.5.2025 ja hänet nimitettiin Tiedon varsinaisena toimitusjohtajana 21.7.2025 lähtien. Taulukossa on esitetty kummankin toimitusjohtajakauden palkitsemistiedot. Endre Rangnesin palkitseminen edellisessä tehtävässään Tieto Banktechin toimitusjohtajana on kuvattu konsernitilinpäätöksen [liitetiedon 12, Johdon palkitseminen](#), yhteydessä.

Nykyinen toimitusjohtaja osallistuu Norjan kaikkien työsuhteisten työntekijöiden maksuperusteisessa eläkejärjestelyssä sekä lisäeläkejärjestelyssä, jonka mukaan 25 % toimitusjohtajan peruspalkan osasta, joka ylittää 12-kertaisen perusmäärän (grunnbeløp), maksetaan eläkesäästönä. Eläkeikä on 70 vuotta, mikä vastaa yhtiön eläkepolitiikkaa.

Toimitusjohtajan vaihtuminen

Kimmo Alkio tuki toimitusjohtajan vaihtumista jatkamalla hallituksen neuvonantajana 30.6.2025 saakka. Tänä aikana hän sai edelleen palkkaa ja etuuksia sopimuksen mukaan. Neuvonantajan rooliin ei liity muita kannustimia tai eläke-etuuksia.

Kimmo Alkion kauden päättymiseen sovelletaan palkitsemispolitiikkaa ja palvelusopimusta, jotka hallitus on hyväksynyt. Markkinakäytäntöjä vastaavasti peruspalkan ja etuuksien maksamista jatketaan sopimuksen nojalla vuoden 2026 kesäkuuhun saakka 12 kuukauden sopimuskauden mukaisesti. Lisäksi sopimuksen nojalla vuoden 2026 heinäkuussa maksetaan 793 421 euron irtisanomiskorvaus (joka vastaa kuuden kuukauden palkkaa ja kuuden kuukauden lyhyen aikavälin kannustinta vuoden 2026 tavoitteen mukaisesti).

Kimmo Alkio on edelleen oikeutettu palkkioon pitkän aikavälin kannustinohjelmista, joihin hänet lisättiin ennen yhtiöstä lähtöä. Pitkän aikavälin kannustinohjelmien palkkiot määräytyvät tavoitetasojen ja ohjelmien ehtojen mukaan. Hänelle maksettiin vuosien 2023–2025 pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 690 227 euroa tammikuussa 2026, ja hän on oikeutettu suhteelliseen käteispalkkioon vuosien 2024–2026 ja 2025–2027 pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Nämä käteispalkkiot maksetaan heinäkuussa 2026. Lopulliset summat riippuvat osakkeen hinnasta palkkionmaksun hetkellä. Kirjanpidon jaksotukset perustuvat parhaaseen arvioon, katso konsernitilinpäätöksen [liitetieto 12 Johdon palkitseminen](#).

Sopimuksen mukaisesti Kimmo Alkio on mukana maksuperusteisessa eläkejärjestelmässä, jonka suoritusten suuruus on 1.1.2026 lähtien 23 % vuotuisesta peruspalkasta. Suorituksia jatketaan siihen asti, että hän täyttää 63 vuotta. Nämä suoritukset määräytyvät lopullisesti irtisanomispäivän jälkeen. Suoritusten kokonaissumma on 191 932 euroa. Sopimukseen perustuvien lisäksi ei ole myönnetty muita taloudellisia etuuksia.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman keskeisenä tavoitteena on edistää Tiedon vuotuista taloudellista ja strategista tulosta ja palkita sen saavuttamisesta. Toimitusjohtajan kannustinpalkkion suuruus voi vaihdella välillä 0–150 % peruspalkasta, ja tavoitetasolla se on 75 %. Yhtiön hallitus määrittelee kannustinohjelman rakenteen ja tavoitteet vuosittain ja päättää ohjelman lopputuloksesta konsernin tilinpäätöksen valmistuttua, kun toteumaa on verrattu vuodelle asetettuihin tavoitteisiin.

Uuden toimitusjohtajan nimittämisen yhteydessä hallitus arvioi lyhyen aikavälin kannustinohjelman rakennetta ja tavoitteita varmistaakseen, että ne heijastavat yhtiön taloudellisia tavoitteita sekä terävöittäkseen entisestään keskittymistä strategian toteutukseen ja uudistusten edistämiseen koko yhtiössä. Taulukossa "Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelma 2025" kuvataan ohjelman rakenne ja tavoitteet, jotka olivat voimassa uuden toimitusjohtajan nimittämisestä vuoden 2025 loppuun saakka. Myös taloudellisia tavoitteita oikaistiin kuvaamaan Tech Services -liiketoiminnan myyntiä, joka saatiin päätökseen vuoden 2025 kolmannella neljänneksellä.

Arvioituaan toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitteita ja yleisesti yhtiön tulosta vuoden aikana hallitus päätti, että Endre Rangnes oli saavuttanut 97 % lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitteesta.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelma 2024 – Kimmo Alkio (maksettu huhtikuussa 2025)

Kannustinohjelman tavoitteet	Painotus	Tavoite ¹⁾	Saavutettu palkkiotaso, % tavoitteen mukaisesta määrästä
Konsernin liikevaihto	25 %	2 942 milj. euroa	0 %
Konsernin oikaistu liikevoitto	25 %	374 milj. euroa	0 %
Konsernin oikaistu vapaa kassavirta	10 %	215 milj. euroa	42 %
Strategiset ja toiminnalliset tavoitteet	40 %		30 %
Yhteensä	100 %		16 %

¹⁾ Ilman valuuttakurssivaikutuksia (vuoden 2024 valuuttakurssein), oikaistu yritysostojen ja -myyntien vaikutuksella.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelma 2025 – Endre Rangnes (maksetaan vuonna 2026)

Kannustinohjelman tavoitteet	Painotus	Tavoite ¹⁾	Saavutettu palkkiotaso, % tavoitteen mukaisesta määrästä
Konsernin liikevaihto	35 %	1 849 milj. euroa	73 %
Konsernin oikaistu liikevoitto	35 %	248 milj. euroa	118 %
Strategiset ja toiminnalliset tavoitteet	30 %		100 %
Yhteensä	100 %		97 %

¹⁾ Ilman valuuttakurssivaikutuksia (vuoden 2025 valuuttakurssein), oikaistu yritysostojen ja -myyntien vaikutuksella.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelma 2026 (mahdollinen palkkio vuonna 2027)

Kannustinohjelman tavoitteet	Painotus
Konsernin liikevaihto	25 %
Konsernin oikaistu liikevoitto	25 %
Konsernin oikaistu vapaa kassavirta	20 %
Strategian toteutus	30 %
Yhteensä	100 %

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman rakenne ja tavoitteet vuodelle 2026 heijastavat konsernin keskeisiä taloudellisia ja strategisia prioriteetteja: uudistusten jatkamista sekä omistaja-arvon kasvattamista edelleen johtavana ohjelmistoihin ja teknologiakonsultointiin keskittyvänä yhtiönä. Aiempien vuosien tavoin ohjelmassa korostuvat taloudelliset tavoitteet, joiden painoarvo on kaikkiaan 70 %.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma (long-term incentive, LTI)

Kannustinohjelman keskeisenä tavoitteena on sovittaa yhteen yhtiön johdon, avainhenkilöiden ja osakkeenomistajien edut edistämällä arvonaluontia pitkällä aikavälillä. Ohjelma muodostaa tärkeän osan yhtiön kilpailukykyistä kokonaispalkitsemisrakennetta, jonka myötä Tieto pystyy houkuttelemaan, motivoimaan ja sitouttamaan oikeita henkilöitä. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinpalkkio on tavoitetasolla 125 % vuotuisesta peruspalkasta, ja se voi olla enimmillään 250 %.

Tiedon pitkän aikavälin kannustinohjelma on suoriteperusteinen kolmivuotinen osakepalkkiojärjestelmä, jolla pyritään edistämään konsernin arvonaluontia pitkällä aikavälillä. Hallitus päättää vuosittain ohjelman toteuttamisesta ja asettaa ohjelman tulokriteerit sekä niiden saavuttamisen minimi-, tavoite- ja maksimitason. Tulokriteerit asetetaan ohjelman kaudelle, ja ne perustuvat yhtiön strategisiin prioriteetteihin sekä keskeisiin arvonaluontin ajureihin. Ohjelmassa painotetaan osakkeen kokonaistuottoa (TSR), millä pyritään sovittamaan yhteen työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut. Osakkeen kokonaistuoton vertailuryhmä on muuttunut vuosien saatossa heijastaen liiketoimintastrategiaa ja markkinatilannetta, ja ohjelmaan sovelletaan tällä hetkellä European Software and Services Index -osakeindeksiä. Tieto on myös osoittanut sitoutumisensa vastuullisuustavoitteisiin kannustinohjelman kautta soveltamalla strategiaan nivoutuvia ESG-mittareita.

Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan osallistumisesta pitkän aikavälin kannustinohjelmaan sekä tavoitetason palkkiosta brutto-osakkeina. Ohjelman päättymisen ja konsernitiilipäätöksen laadinnan yhteydessä hallitus päättää ohjelman tavoitteen saavuttamisesta ja vastaavasti toimitettavien osakkeiden lukumäärästä.

Luovutettu vuonna 2025

Ansaintajakso	Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2022–2024			
Tuloskriteerit	Tavoite	Paino	Tulos	
Osakkeen suhteellinen kokonaistuotto		18 %	200 %	
Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto		42 %	0 %	
Liikevaihdon kasvu		30 %	44 %	
ESG: CO ₂ -päästöt	72 %:n vähennys vuoden 2021 tasosta vuoden 2024 loppuun mennessä	5 %	147 %	
ESG: Naisten osuus rekrytoinneista	37 % vuoden 2025 loppuun mennessä	5 %	72 %	
Tavoitteiden saavuttaminen yhteensä			60 %	

Aktiiviset ohjelmat vuonna 2025

Luovutusvuosi	2026		2027		2028		
	LTI 2023–2025		LTI 2024–2026		LTI 2025–2027		
Tuloskriteerit	Tavoite	Paino	Tulos	Tavoite	Paino	Tavoite	Paino
Osakkeen suhteellinen kokonaistuotto	50. persentiili vertaisarviointissa	80 %	68 %	Indeksi +1 %	50 %	Indeksin mediaani	40 %
Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto				9 % (vuotuinen)	30 %	10 % (vuotuinen)	40 %
ESG: CO ₂ -päästöt	87 %:n vähennys vuoden 2020 tasosta vuoden 2025 loppuun mennessä	10 %	150 %	90 %:n vähennys vuoden 2020 tasosta vuoden 2026 loppuun mennessä	10 %	25 %:n ¹⁾ vähennys vuoden 2024 tasosta vuoden 2027 loppuun mennessä	10 %
ESG: Naisten osuus rekrytoinneista	37 % vuoden 2025 loppuun mennessä	10 %	0	38 % vuoden 2026 loppuun mennessä	10 %	39 % vuoden 2027 loppuun mennessä	10 %
Tavoitteiden saavuttaminen yhteensä							69 %

¹⁾ Tavoite oikaistu Tech Services -liiketoiminnan myynnin vuoksi 2.9.2025

Toteutetaan vuonna 2026

Ansaintajakso	LTI 2026–2028	
Tuloskriteerit	Tavoite	Paino
Osakkeen suhteellinen kokonaistuotto	Indeksin mediaani	50 %
Liikevaihdon kasvu	6 %:n keskimääräinen vuotuinen kasvu (CAGR) 2027–2028	30 %
ESG: CO ₂ -päästöt	23.5 %:n vähennys vuoden 2024 tasosta vuoden 2028 loppuun mennessä	10 %
ESG: Naisten osuus johtotehtävistä	32 % vuoden 2028 loppuun mennessä	10 %

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelmien osakepalkkiot ja luovutus

Luovutusvuosi	Kimmo	Endre	Endre	Endre	Endre
	Altkio	Rangnes	Rangnes	Rangnes	Rangnes
	2025	2026	2027	2028	2029
	PSP 2022-2024	PSP 2023-2025	PSP 2024-2026 ³⁾	PSP 2025-2027	PSP 2026-2028
Osakepalkkio tavoitetasolla (% peruspalkasta)	125%	n/a	75 %	125%	125%
Osakepalkkio tavoitetasolla (osakkeiden määrä) ¹⁾	43 212	n/a	6 000	50 056	61 754
Osakepalkkion maksimimäärä (osakkeiden määrä) (200 %)	86 424	n/a	12 000	100 112	123 508
Luovutus (brutto-osakkeiden määrä) ²⁾	25 927	n/a	n/a	n/a	n/a
Osakkeen hinta luovutushetkellä	16,2278	n/a	n/a	n/a	n/a

¹⁾ Perustuu osakkeen hintaan myöntämishetkellä eli osakkeen volyymipainotettuun keskihintaan (VWAP) myöntämishetkellä.

²⁾ Brutto-osakkeiden kokonaismäärä perustuen ohjelman tavoitteiden saavuttamiseen ja VWAP-hintaan luovutushetkellä. Pitkän aikavälin kannustinohjelman osakepalkkiot ovat veronalaisia, joten toteutunut saatujen netto-osakkeiden määrä riippuu henkilökohtaisesta veroprosentista.

³⁾ Myönnetty Rangnesin toimittua Tieto Banktechin toimitusjohtajan tehtävässä; allokointi noudattaa Tiedon tavanomaisia käytäntöjä

Tiedot toimitusjohtajan omistamista osakkeista löytyvät Tietoevryn verkkosivuilta kohdasta sisäpiirirekisteri (www.tietoevry.com/fi/Sijoittajille/).

Palkitsemisvertailu

		2021	2022	2023	2024	2025
Liikevaihto ¹⁾	milj. euroa	2 823,4	2 928,1	2 851,4	1 879,5	1 852,3
Liikevoitto (EBIT) ¹⁾	milj. euroa	382,0	266,5	255,6	142,3	75,2
Hallituksen palkitseminen ²⁾						
Puheenjohtaja	vuotuinen palkkio, euroa	125 000	128 500	133 000	137 500	140 200
Varapuheenjohtaja	vuotuinen palkkio, euroa	70 000	72 000	72 000	73 500	75 000
Varsinainen jäsen	vuotuinen palkkio, euroa	53 000	54 500	54 500	55 600	56 700
	kokouspalkkio, euroa/kokous	800	800	800	800	800
Henkilöstön edustaja	vuotuinen palkkio, euroa	15 000	15 000	15 000	15 300	15 600
Toimitusjohtajan palkitseminen – Andre Rangnes ³⁾	euroa	n/a	n/a	n/a	n/a	754 022
Toimitusjohtajan palkitseminen – Kimmo Alkio ⁴⁾	euroa	2 404 562	2 248 409	3 631 462	2 389 059	1 071 259
Henkilöstön palkitseminen ⁵⁾	euroa, työntekijät keskimäärin	64 084	65 454	64 761	66 395	70 554

¹⁾ Tietoevry Tech Services -liiketoiminta on myyty ja esitetty lopettuna toimintona vuoden 2025 ensimmäisestä neljänneksestä alkaen, ja vuoden 2024 vertailutiedot on vastaavasti oikaistu. Tämän vuoksi liikevaihto ja liikevoitto (EBIT) sisältävät vain jatkuvat toiminnot vuosien 2025 ja 2024 osalta. Vuonna 2021 Tiedon liikevoitto sisälsi 104,0 milj. euroa myyntivoittoja.

²⁾ Näiden palkkioiden lisäksi pysyvän hallituksen valtiokunnan puheenjohtaja saa 20 000 euron vuosipalkkion ja pysyvän hallituksen valtiokunnan jäsen 10 000 euron vuosipalkkion. Henkilöstön valitsemien hallituksen varajäsenten vuosipalkkio on 7 800 euroa (7 650 euroa vuonna 2024 ja 7 500 euroa vuonna 2023).

³⁾ Sisältää palkkion työstä väliaikaisena (5.5.–20.7.2025) ja varsinaisena (21.7.–31.12.2025) toimitusjohtajana.

⁴⁾ Kimmo Alkio työskenteli toimitusjohtajana 4.5.2025 saakka ja jatkoi neuvonantajan roolissa 30.6.2025 saakka. Taulukossa ilmoitettu kokonaissumma sisältää palkitsemisen sekä toimitusjohtajan että neuvonantajan työstä.

⁵⁾ Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen perustuu henkilöstökuluihin jaettuna henkilöstön keskimäärällä.

tieto

Yhteystiedot
Tieto
Keilalahdentie 2-4
PL 2, 02101
02150 Espoo
www.tietoenvy.com