



## Qt Group Oyj:n toimielinten palkitsemisraportti 2025

Tässä toimielinten palkitsemisraportissa selostetaan Qt Group Oyj:n ("Yhtiö") toimielimille eli hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet tilikaudella 2025. Palkkiot ja muut taloudelliset etuudet on ilmoitettu maksuperusteisesti.

Palkitsemisraportti on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 palkitsemista koskevien ohjeiden mukaisesti.

Yhtiöllä on voimassa lähtökohtaisesti vuoden 2028 varsinaisen yhtiökokoukseen ulottuva palkitsemispolitiikka, joka on käsitelty Yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 12.3.2024. Vuoden 2024 palkitsemisraportti esitettiin 2025 yhtiökokouksessa, ja yhtiökokous hyväksyi raportin ilman äänestystä.

Palkitsemispolitiikan mukaan Yhtiön palkitsemisen tavoitteena on tarjota Yhtiön johdolle ja työntekijöille kilpailukykyinen, tasapuolinen ja kannustava ansaintamalli, joka huomioi yhtiön strategiset tavoitteet ja yhtiön osakkeenomistajien edut.

Toimielinten palkitseminen tilikaudella 2025 on tapahtunut Yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti. Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu sekä kiinteään palkitsemiseen että muuttuviin palkanosiin eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin, joiden tavoitteet ovat suoraan yhteydessä Yhtiön liiketoiminnan tulokseen. Liiketoiminnan tulosta mitataan liikevaihdon määrällä ja uusasiakashankinnalla.

Yhtiö käytti oikeuttaan periä takaisin perusteettomasti maksettuja kuukausipalkkioita tilikaudella 2025. Oikaisu tehtiin tilikauden aikana, ja hallituksen palkitsemista esittävä taulukko näyttää palkkiot oikaisun jälkeen.

Seuraavassa taulukossa esitetään Yhtiön toimielinten palkitsemisen kehitys verrattuna konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen viiden viimeksi kuluneen tilikauden aikana.

tuhatta euroa	2025	2024	2023	2022	2021
<b>Hallituksen palkitseminen keskimäärin<sup>2</sup></b>	<b>58</b>	<b>51</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>48</b>
<i>Muutos, %<sup>1</sup></i>	13,7 %	-3,77 %	-5,4 %	16,7 %	0 %
<b>Toimitusjohtajan palkitseminen</b>	<b>447</b>	<b>492</b>	<b>524</b>	<b>15 945<sup>3</sup></b>	<b>27 473<sup>4</sup></b>
<i>Muutos, %<sup>1</sup></i>	-9,2 %	-6,1 %	-96,7 %	-42,0 %	>100 %
<b>Työntekijän palkitseminen<sup>5</sup></b>	<b>95</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>107</b>	<b>117</b>
<i>Muutos, %<sup>1</sup></i>	-4,4 %	-2,4 %	-4,5 %	-8,5 %	11,4 %
<b>Liikevaihto</b>	<b>216 281</b>	<b>209 063</b>	<b>180 743</b>	<b>155 318</b>	<b>121 139</b>
<i>Muutos, %<sup>1</sup></i>	3,5 %	15,7 %	16,4 %	28,2 %	52,5 %
<b>Liiketulos</b>	<b>42 537</b>	<b>63 169</b>	<b>47 349</b>	<b>36 870</b>	<b>28 812</b>
<i>Muutos, %<sup>1</sup></i>	-32,7 %	33,4 %	28,4 %	28,0 %	69,3 %
<b>Qt Group Oyj markkina-arvo, 31.12.</b>	<b>836 386</b>	<b>1 706 289</b>	<b>1 637 733</b>	<b>1 126 713</b>	<b>3 364 135</b>
<i>Muutos, %<sup>1</sup></i>	-50,98 %	4,19 %	45,4 %	-66,5 %	>100 %

1 Muutos edellisvuoteen verrattuna.

2 Hallituksen palkitseminen keskimäärin lasketaan jakamalla hallitukselle maksetut kokonaispalkkiot hallituksen jäsenten määrällä ja jaksottamalla ne jäsenyyden keston mukaan.

3 Toimitusjohtajalle maksetusta palkkiosta yhteensä 15 363 849 euroa on yhtiön 2016 optio-ohjelmasta saatujen optioiden merkinnästä ja vuoden 2019 osakepalkkio-ohjelmasta kertynyttä tuloa.

4 Toimitusjohtajalle maksetusta palkkiosta yhteensä 26 821 800 euroa on yhtiön 2016 optio-ohjelmasta saatujen optioiden myynnistä kertynyttä tuloa.

5 Työntekijän palkitseminen on laskettu tilinpäätöksen mukaisista henkilöstökuluista vähennettynä henkilösivukuluilla ja jakamalla saatu luku keskimääräisellä henkilöstön määrällä tilikauden aikana.

## Hallituksen palkkiot

Tilikaudella 2025 Qt Group Oyj:n hallitustyöskentelystä on maksettu kuukausipalkkiona

- 3 000 euroa hallituksen jäsenille
- 4 000 euroa hallituksen varapuheenjohtajalle
- 6 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle.

Lisäksi kokouspalkkiona on maksettu

- 500 euroa hallituksen jäsenille ja hallituksen puheenjohtajalle hallituksen kokoukselta
- 1 000 euroa hallituksen valiokuntien puheenjohtajille valiokunnan kokoukselta
- 500 euroa valiokunnan jäsenille valiokunnan kokoukselta.

Lisäksi tavanomaiset ja kohtuulliset hallitustyöskentelystä aiheutuvat kustannukset on korvattu hallituksen jäsenille yhtiön hyväksymää laskua vastaan.

Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön toimivan johdon tai henkilöstön palkitsemisjärjestelmissä eikä Yhtiö ole myöntänyt optioita eikä osakepalkkioita hallitustyöskentelystä. Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenten palkitseminen tilikauden 2025 aikana.

Nimi	Hallitus	NPV <sup>1</sup>	TV <sup>2</sup>	Kuukausipalkkiot EUR	Kokouspalkkiot EUR	Yhteensä EUR
Elina Anckar <sup>3</sup>	jäsen		PJ	36 000	11 000	47 000
Marika Auramo	jäsen	jäsen		36 000	11 500	47 500
Matti Heikkonen <sup>4</sup>	jäsen	PJ	jäsen	36 000	17 500	53 500
Robert Ingman	PJ	jäsen		72 000	11 500	83 500
Mikko Marsio <sup>5</sup>	VPJ		jäsen	48 000	12 000	60 000
Mikko Välimäki <sup>6</sup>	jäsen		jäsen	9 000	4 500	13 500
<b>Yhteensä</b>				<b>237 000</b>	<b>68 000</b>	<b>305 000</b>

1 Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta

2 Tarkastusvaliokunta

3 Tarkastusvaliokunnan jäsen 9.4.2025 saakka ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 9.4.2025 alkaen.

4 Tarkastusvaliokunnan jäsen 9.4.2025 alkaen.

5 Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 9.4.2025 saakka ja tarkastusvaliokunnan jäsen 9.4.2025 alkaen.

6 Hallituksen jäsen ja tarkastusvaliokunnan jäsen 9.4.2025 saakka.

## Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemista arvioidaan kokonaisuutena ja se muodostuu kiinteistä ja muuttuvista osuuksista.

Kiinteisiin palkitsemisen osiin luetaan toimitusjohtajalle toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti maksettava kuukausipalkka. Lomarahaa ja mahdolliset luontoisedut ovat osa kiinteää kuukausipalkkaa. Yhtiö toteuttaa vuosittain palkkaverailun pohjautuen kansainväliseen markkinadataan. Tavoitena on varmistaa, että toimitusjohtajan peruspalkka säilyy markkinoihin nähden kilpailukykyisenä, ja näin ollen kuukausipalkkaa on tarkasteltu myös vuoden 2025 aikana.

Palkitsemisen muuttuvat osat koostuvat lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmän mukaisesta, rahana maksettavasta bonuspalkkiosta sekä pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmän mukaisista osake- ja/tai optiopalkkioista sekä mahdollisista rahaosuuksista.

Toimitusjohtajalla ei ole Yhtiön puolelta erillistä lisäeläkesopimusta.

Seuraavassa taulukossa esitetään Yhtiön toimitusjohtaja Juha Vareliuksen palkitseminen viimeisen viiden tilikauden aikana.

Toimitusjohtajan palkitseminen, EUR	2025	2024	2023	2022	2021
Kuukausipalkka	428 835	412 000	402 000	366 000	336 000
Luontoisedut	720	720	720	720	720
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	-	58 740	90 212	199 392	297 758
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	-	-	-	15 363 849 <sup>2</sup>	26 821 800 <sup>1</sup>
Muut etuudet <sup>3</sup>	17 291	20 664	23 429	14 899	16 824
Muut palkkiot <sup>4</sup>	-	-	8 069		
<b>Yhteensä</b>	<b>446 846</b>	<b>492 124</b>	<b>524 430</b>	<b>15 944 860</b>	<b>27 473 102</b>
Kiinteä palkka vs. muuttuvat palkanosat	100 % / 0 %	88 % / 12 %	81 % / 19 %	2 % / 98 %	1 % / 99 %

1 Pitkän aikavälin kannustinpalkkion tulot ovat yhtiön 2016 optio-ohjelmasta saatujen optioiden myynnistä kertynyttä tuloa.

2 Pitkän aikavälin kannustinpalkkion tulot perustuvat vuoden 2019 osakepalkkio-ohjelmaan ja yhtiön vuoden 2016 optio-ohjelmasta saatujen optioiden myynnistä kertynyttä tuloa.

3 Muut etuudet: lomarahaa

4 Palvelusvuosipalkkio

### Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmä

Yhtiön lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmässä toimitusjohtajalle maksettavan bonuspalkkion ansaintakriteerinä on konsernin liikevaihto ilman yritysostojen vaikutusta. Bonuspalkkiota alkaa kertyä liikevaihdon ylittäessä asetetun minimitason ja Yhtiön liikutuloksen (EBITA) ollessa yli asetetun kynnyksarvon. Jos Yhtiön liikutulos jää alle kynnyksarvon, bonuspalkkiota ei makseta lainkaan.

Toimitusjohtajalle maksetaan vuositasolla bonuksena 40 prosenttia hänen kiinteästä vuosipalkastaan asetetun liikevaihtotavoitteen täytyessä. Vähimmäistason ja tavoitetason välillä bonuspalkkio määrätty linearisesti 0–100 % välillä toteuman mukaisesti.

Liikevaihtotavoitteen ylittyessä bonuspalkkion määrä kasvaa siten, että jokaisesta liikevaihtotavoitteen ylittävästä eurosta 20 % käytetään toimitusjohtajan ja Yhtiön muun henkilöstön bonuspalkkioihin sosiaalikuluihin. Toimitusjohtajan bonuspalkkion vuotuinen maksimimäärä on 120 % hänen vuositason kiinteästä palkastaan.

Bonuspalkkiokriteerien toteutumista arvioidaan ja mahdolliset palkkiot maksetaan kaksi kertaa vuodessa.

#### Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot 2024: 7–12/2024, maksettu maaliskuussa 2025

Palkitsemiskriteeri	Liikevaihto
Kriteerin painoarvo	100 %
Saavutus	0 %
Liikutuloksen (EBITA) kynnyksarvo	Yli
<b>Maksu, EUR</b>	<b>0</b>

#### Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot 2025: 1-6/2025, maksettu elokuussa 2025

Palkitsemiskriteeri	Liikevaihto
Kriteerin painoarvo	100 %
Saavutus	0 %
Liikutuloksen (EBITA) kynnyksarvo	Alle
<b>Maksu, EUR</b>	<b>0</b>

#### Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot 2025: 7–12/2025, maksetaan maaliskuussa 2026

Palkitsemiskriteeri	Liikevaihto
Kriteerin painoarvo	100 %
Saavutus	0 %
Liikutuloksen (EBITA) kynnyksarvo	Alle
<b>Maksu, EUR</b>	<b>0</b>

### **Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmä**

Yhtiön hallitus asettaa suoriteperusteisen osakepohjaisen kannustinjärjestelmän suoritekriteerit mukaan lukien mitta-reiden minimi-, tavoite- ja maksimitasot.

Hallitus nimittää toimitusjohtajan osakepohjaiseen kannus-tinjärjestelmään ja päättää hänelle kohdennettavasta osa-kemäärästä. Mahdollinen palkkio maksetaan, kun konsernin tuloslaskelma on valmistunut ja suoritekriteerien arviointi on mahdollista suorittaa.

### **Suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä 2022**

Yhtiön hallituksen 16.2.2022 päättämä osakepohjainen pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmä Yhtiön avainhenkilöille päättyi 31.12.2024. Palkkiojärjestelmässä oli yksi, vuodet 2022–2024 kattava ansaintajakso. Järjestelmän mukaiset mahdolliset palkkiot olisi maksettu vuoden 2024 tilinpää-töksen vahvistamisen jälkeen osakkeiden ja rahan yhdistel-mänä siten, että rahana olisi maksettu määrä, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja muut soveltuvan lainsäädännön mukaiset maksut ja loppuosa palkkiosta olisi maksettu saa-jalle osakkeina. Palkkiona maksettuihin osakkeisiin ei liity mitään luovutus- tai muita rajoituksia.

### **Suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä 2025**

Yhtiön hallitus päätti 13.2.2025 uudesta osakepohjaisesta pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmästä Yhtiön avainhenki-löille ("Suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä 2025"). Uusi suoriteperusteinen palkkiojärjestelmä kattaa vuodet 2025–2027.

Kannustinjärjestelmä sisältää neljä suorituskriteeriä, ja ne perustuvat Yhtiön liikevaihdon kasvuun vuoden 2027 lop-puun ulottuvan mittausjakson aikana sekä vuosittain asetet-taviin strategiaan mittareihin, joilla kullakin on yhden vuoden mittausjakso. Suoritusmittareiden toteutumista arvioitaessa tarkastelukaudella (2025–2027) tehtyjen yritysostojen liike-vaihto otetaan huomioon siltä osin, kuin kauppahinta makse-taan muutoin kuin ohjaamalla myyjille yhtiön uusia osakkeita osakeannilla. Suorituskriteerin mahdollisesta täyttymisestä huolimatta palkkiota minkään kriteerin osalta ei makseta, jos Yhtiön liiketulosprosentti (EBITA%) kyseisen suorituskriteerin mittausjakson aikana jää alle 25 prosentin.

Järjestelmän mukaiset mahdolliset palkkiot maksetaan vuoden 2027 tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen osak-keiden ja rahan yhdistelmänä siten, että rahana maksetaan määrä, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja muut soveltuvan lainsäädännön mukaiset maksut ja loppuosa palk-kioista maksetaan saajalle osakkeina. Palkkiona maksettuihin osakkeisiin ei liity mitään luovutus- tai muita rajoituksia.

Kannustinjärjestelmä	Suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä 2022	Suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä 2025
Suoritekriteerit & painoarvo	Liikevaihto, 100 % Tavoite (miljoonaa euroa): min 210 – max 310	Liikevaihto 2027, 70 % Tavoite (miljoonaa euroa): min 333 – max 394 Strateginen tavoite 2025 / Uusasiakashankinta, 10 % Strateginen tavoite 2026 / Uusasiakashankinta, 10 % Strateginen tavoite 2027, 10 %
Kynnysarvo	-	Liiketulosmarginaali (EBITA-%) vähintään 25 %
<b>Osakepalkkion myöntäminen</b>		
Tavoitepalkkio myöntöhetkellä		
- prosentteina vuosipalkasta	150 %	100 %
- osakkeina (brutto)	5 000	5 500
Maksimipalkkio myöntöhetkellä		
- prosentteina vuosipalkasta	300 %	200 %
- osakkeina (brutto)	10 000	11 000
<b>Osakkeiden toimitus</b>	<b>2025</b>	<b>2028</b>
<b>Saavutus %</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>
<b>Toimitettava osakemäärä (brutto)</b>	<b>0</b>	<b>-</b>

