

# TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

15.2.2024

JULKINEN

## SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto .....	3
Palkitsemisen periaatteet .....	3
Lyhyen aikavälin kannustijärjestelmät .....	3
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä .....	4
Strategian vaikutus palkitsemiseen.....	4
2. Päätöksentekoprosessin kuvaus .....	4
Palkitsemispolitiikka .....	4
Hallituksen palkitseminen .....	4
Osakkeet, optiot ja muut osakkeisiin oikeuttavat erityiset oikeudet.....	4
Toimitusjohtajan palkitseminen .....	5
Johdon palkitseminen .....	5
3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus.....	5
4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus.....	5
4.1. Palkitsemisessä käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet .....	5
Kiinteä palkitseminen.....	5
Muuttuvat palkitsemisen osat .....	6
Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmä.....	6
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä .....	6
4.2. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot.....	7
4.3. Palkitsemisen takaisinperintää koskevat ehdot .....	7
5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset.....	7

## 1. Johdanto

Tämä palkitsemispolitiikka sisältää kuvauksen Qt Group Oyj:n ("yhtiö") hallitusten jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen keskeisistä periaatteista. Palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 (jäljempänä "Hallinnointikoodi") mukaisesti. Hallinnointikoodi on julkaistu osoitteessa [cgfinland.fi](http://cgfinland.fi).

Yhtiön hallitus on 15.2.2024 pitämässään kokouksessa hyväksynyt tämän palkitsemispolitiikan esitettäväksi 12.3.2024 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Tämä palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, paitsi jos politiikkaa on tarve ennen sitä olennaisesti muuttaa, jolloin muutettu politiikka esitetään yhtiökokoukselle. Edellinen versio, Toimielinten palkitsemispolitiikka 2020, esitettiin yhtiökokoukselle maaliskuussa 2020. Uudessa toimielinten palkitsemispolitiikassa ei ole merkittäviä muutoksia edelliseen versioon.

Yhtiö julkistaa palkitsemispolitiikkansa pörssitiedotteella ennen palkitsemispolitiikka käsittelevää yhtiökokousta ja se on myös saatavilla yhtiön verkkosivuilla. Yhtiö julkaisee verkkosivuillaan myös tarkempia tietoja hallituksen, toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemisen toteutumisesta kokonaistasolla.

### Palkitsemisen periaatteet

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

Palkitsemisessa voidaan käyttää sekä kiinteitä että muuttuvia osia seuraavasti:

- Pohjapalkka & luontaisedut, kuten puhelin ja lounas (kiinteä osa)
- Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät (muuttuva osa)
- Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (muuttuva osa)

Lisäksi yhtiö voi tarjota henkilöstölleen muita henkilöstöetuja, kuten sairaus- ja terveysetuuksia.

Palkitsemisen kiinteitä osia sovelletaan pääsääntöisesti yhtiön koko henkilöstön palkitsemisessa, mukaan lukien yhtiön toimitusjohtaja. Kiinteän palkitsemisen osat suoritetaan rahana tai soveltuvina etuuksina.

### Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Yhtiössä voi olla käytössä henkilöstölle suunnattuja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiä. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintajakso on enintään yksi vuosi ja niiden mukaiset palkkiot maksetaan rahana.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmissä yhtiön toimitusjohtajan ja johtoryhmän ansaintakriteerit sidotaan hallituksen vuosittain asettamien yhtiötason tavoitteiden saavuttamiseen. Toimivan johdon palkitsemiskriteerit ovat keskenään yhtäläiset, millä pyritään edistämään johdon keskinäistä yhteistyötä ja yhteistä intressiä yhtiön pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteiden saavuttamiseksi.

Yhtiö pyrkii siihen, että lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät koskevat huomattavaa osaa yhtiön henkilöstöstä. Toisin kuin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisessa, muulla henkilöstöllä ansaintakriteereissä voidaan käyttää henkilö-, ryhmä-, tehtävä ja/tai yksikkökohtaista suoriutumista. Erityisesti myynnissä palkitseminen perustuu merkittävien osin henkilökohtaisten myyntitavoitteiden saavuttamiseen.

## Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Yhtiön mahdolliset pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmät on tarkoitettu toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän sekä muiden yhtiön avainhenkilöiden kannustamiseen, sitouttamiseen ja palkitsemiseen. Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmissä ansaintajakso on vähintään kolme vuotta ja niiden mukaiset palkkiot maksetaan optioina tai osakkeina. Osa palkkiosta voidaan maksaa myös rahana tarkoituksena kattaa palkkiosta aiheutuvia veroseuraamuksia.

## Strategian vaikutus palkitsemiseen

Yhtiön liiketoiminnan keskeinen strateginen tavoite on jatkuva liikevaihdon vahva kasvu ja hyvän kannattavuuden ylläpito. Yhtiön sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä asetettavat ansaintakriteerit valitaan siten, että ne ovat pääasiassa edellä mainittuja strategisia tavoitteita tukevia.

Kaikkia Qt Group Oyj:n osakkeenomistajia kannustetaan osallistumaan Yhtiökokoukseen ja ilmaisemaan näkemyksensä palkitsemisen periaatteista ja politiikasta. Qt Group arvostaa kaikkia palautteita politiikkaan ja sen toteuttamiseen liittyen.

## 2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

### Palkitsemispolitiikka

Yhtiön palkitsemispolitiikan valmistelee hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta ja vahvistaa yhtiön hallitus. Hallituksen hyväksymä palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neljän vuoden välein ja aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia. Hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta valvoo palkitsemispolitiikan toteutumista ja täytäntöönpanoa ja arvioi mahdollisia muutostarpeita. Samalla hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan tehtävänä on huolehtia siitä, että mitkään eturistiriidat eivät voi vaikuttaa palkitsemispolitiikan valmisteluun tai siitä päättämiseen.

### Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkkioista (mukaan lukien hallituksen valiokuntien jäsenten palkkiot) ja kulujen korvauserusteista päättää vuosittain yhtiön varsinainen yhtiökokous. Yhtiökokoukselle esitettävät ehdotukset hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille maksettavista palkkioista sekä hallituksen valiokuntien puheenjohtajille ja jäsenille maksettavista palkkioista valmistelee hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta palkitsemispolitiikan mukaisesti.

### Osakkeet, optiot ja muut osakkeisiin oikeuttavat erityiset oikeudet

Yhtiökokous voi päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta osana hallituksen palkitsemista.

Yhtiökokous voi päättää myös hallitukselle annettavasta valtuudesta päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Mikäli hallitus yhtiökokouksen sille antaman valtuuden puitteissa päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta yhtiön toimielimille tai henkilöstölle osana palkitsemista, asian valmistelusta vastaa hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta.

## Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajalle maksettavasta palkasta, palkkioista ja muista eduista päättää yhtiön hallitus tämän palkitsemispolitiikan puitteissa. Ehdotuksen toimitusjohtajan palkkauksesta valmistelee hallituksen päätettäväksi hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta. Valmistelussaan hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan tulee varmistaa, että toimitusjohtajan palkitsemiskäytännöt ovat yhtiön tavoitteiden ja osakkeenomistajien etujen mukaisia. Valmistelussa käytetään tarpeen mukaan ulkopuolisia asiantuntijoita ja markkinaselvityksiä.

## Johdon palkitseminen

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi vuosittain johdon mukaalukien toimitusjohtajan palkitsemista sen varmistamiseksi, että palkitseminen on yhtiön palkitsemispolitiikan mukaista.

## 3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen palkitsemisesta päättää vuosittain yhtiön varsinainen yhtiökokous. Päätösehdotuksen yhtiökokoukselle koskien hallituksen jäsenten palkitsemista tekee hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta.

Hallitukselle maksettavat palkkiot maksetaan lähtökohtaisesti rahana, joko kiinteinä kuukausipalkkiona, kokouspalkkioina tai näiden yhdistelmänä. Hallituksen palkkioita voidaan myös maksaa osittain yhtiön osakkeina, mikäli yhtiökokous näin päättää. Yhtiökokous päättää myös kulujen korvausperusteiden periaatteet.

Hallitustyöskentelyn velvollisuuksien ja vastuiden luonteesta johtuen hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja muihin osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin eikä heillä ole ole yhtiön puolelta eläkesopimusta. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja johdon ja henkilöstön kannustinjärjestelmiin.

## 4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

### 4.1. Palkitsemisessä käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitsemista arvioidaan kokonaisuutena ja se muodostuu kiinteistä ja muuttuvista osuuksista. Muuttuvilla osilla on merkittävä rooli toimitusjohtajan palkitsemisessä.

## Kiinteä palkitseminen

Kiinteisiin palkitsemisen osiin luetaan toimitusjohtajalle toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti maksettava kiinteä kuukausipalkka. Mahdolliset luontaisedut ovat osa kiinteää kuukausipalkkaa. Tukeakseen työntekijöiden palkkausta ja pysyvyyttä Yhtiö voi tarjota toimialalle tyypillisiä etuja. Nämä edut voivat muuttua vuosittain. Nämä edut voivat sisältää puhelimen, työsuhteauton, sairaus-, tapaturma-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutukset, liikematkustuksen ja johdon vastuuvakuutuksen. Toimitusjohtaja on oikeutettu kannustinjärjestelmiin, joita voidaan tarjota Yhtiön muulle henkilöstölle.

## Muuttuvat palkitsemisen osat

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

## Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmä

Yhtiön lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmän mukaista toimitusjohtajan bonuspalkkiota maksetaan asetettujen taloudellisten tavoitteiden täytyessä. Kasvu-yhtiönä keskeinen palkitsemiskriteeri on konsernin liikevaihto, mutta mittareina voidaan lisäksi käyttää muita keskeisiä yhtiön taloudellista menestystä mittaavia seikkoja kuten liikevoittoa. Hallitus voi myös arvioida tarpeen lisätä muita palkitsemiskriteereitä, kuten strategiset tavoitteet.

Eri mittareita voidaan myös käyttää eri tavalla, kuten esimerkiksi siten, että varsinaisen ansaintakriteerin (esim. liikevaihto) lisäksi lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmissä voi myös olla johonkin toiseen kriteeriin (esim. liikevoitto) sidottu leikkuri, jonka tavoitteen alittuessa palkkioita ei makseta, vaikka varsinainen ansaintakriteeri oikeuttaisi palkkioon.

Hallitus asettaa lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit vuosittain yhdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Hallitus määrittää myös jokaisen palkitsemiskriteerin painoarvon. Kukin kalenterivuosi voi koostua yhdestä tai useammasta ansaintajaksosta, joiden osalta arvioidaan ennalta-asetettujen suoritettavien tavoitteiden kriteerien toteutuminen ja maksetaan mahdolliset bonuspalkkiot.

Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmän mukaisten palkkioiden ansaitsemisen lähtökohtana on tyypillisesti hallituksen asettama yhtiön vuositasen budjetti, jonka saavuttaminen oikeuttaa tavoitetason bonukseen. Budjetoinnissa pyritään asettamaan yhtiön toiminnalle pitkän aikavälin tavoitetasot, jotka ovat haasteelliset, mutta hyvällä suoriutumisella mahdolliset saavuttaa. Budjetoidun tavoitetason alittuessa/ylittyessä, toimitusjohtajalle maksettavan bonuspalkkion määrä laskee/kasvaa vastaavasti.

Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmässä toimitusjohtajalle maksettavan palkkion enimmäismäärä vastaa suurinpiirtein toimitusjohtajan kiinteän palkitsemisen määrää vastaavana ansaintajaksona.

## Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Yhtiön pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmissä ansaintajakso on vähintään kolme vuotta. Hallitus määrittää kunkin järjestelmän ansaintakriteerit yhtiön liiketoimintastrategian mukaisesti käyttäen lähtökohtaisesti mittareina selkeästi määritettäviä ja seurattavissa olevia, yhtiön liiketoimintaa koskevia taloudellisia mittareita tai yhtiön osakkeen arvon kehitystä. Lisäksi Hallitus voi lisätä palkitsemistavoitteiksi strategisesti merkittäviä tavoitteita ja/tai markkinakäytännön mukaisia tavoitteita. Hallitus määrittelee jokaisen mittarin painoarvon.

Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmien ansaintakriteerit pyritään asettamaan siten, että hyvällä suoriutumisella toimitusjohtajalla on mahdollisuus palkkioon, joka vastaa vähintään toimitusjohtajan kiinteän palkitsemisen määrää kannustinjärjestelmän ansaintajakson aikana. Mikäli palkkion määrä on määritelty ainoastaan osakkeiden/optioiden lukumääränä ilman euromääräisiä rajoituksia, voi lopullisen palkkion suuruuteen merkittävästi vaikuttaa yhtiön osakkeen arvon kehitys ansaintajakson aikana.

#### 4.2. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajasopimuksen ehdot tulee määrittellä kirjallisesti ja hyväksyä hallituksen toimesta. Ehdot määrittelevät palkitsemisen perusosat ja erokorvauksen. Toimitusjohtajasopimus on tyypillisesti voimassa toistaiseksi, mutta se voidaan myös sopia määräaikaiseksi.

Sopimuksen irtisanomisaika on määritetty sopimuksen allekirjoitushetken mukaisen markkinakäytännön perusteella.

Erokorvaus on määritetty sopimuksen allekirjoitushetken mukaisen markkinakäytännön perusteella. Erokorvaus maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi.

Kannustinjärjestelmän palkkioiden maksut riippuvat työsuhteen päättymisen olosuhteista. Omasta tai yrityksen pyynnöstä tapahtuvan työsuhteen päättymisen yhteydessä käyttämättömät optio-oikeudet tai osakepalkkiot joiden omistusoikeus ei ole vielä siirtynyt menetetään. Työsuhteen päättyessä muista syistä optio-oikeus tai oikeus tulevaan osakepalkkioon tyypillisesti säilyy määrättyyn päivämäärään asti ja palkkion suuruus riippuu ansaintakriteerien saavuttamisesta. Nämä palkkiot maksetaan suhteellisesti työsuhteen keston nähden suoriteperusteiden ajanjakson alun ja työsuhteen päättymispäivän välillä.

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

#### 4.3. Palkitsemisen takaisinperintää koskevat ehdot

Yhtiön kannustinjärjestelmien perusteella ansaittuihin palkkioihin voi liittyä sitouttamisjaksoja, palkkioiden luovutusrajoituksia, palkkion saannin lykkäämistä, ansaitun palkkion pidättämistä tai maksettujen palkkioiden takaisinperintää koskevia ehtoja, mikäli palkkiojärjestelmän ehdoissa niin on kuvattu.

Yhtiön kannustinjärjestelmät pyritään kuitenkin laatimaan niin, että niiden mukainen palkitseminen perustuu mitattavaan, tehtyyn suoritukseen eikä jo ansaitun palkkion käyttöä ole enää tarvetta rajoittaa tai periä takaisin.

### 5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Yhtiön hallitus voi poikkeustilanteessa, yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, päättää, että toimitusjohtajan palkitseminen tilapäisesti poikkeaa tästä palkitsemispolitiikasta.

Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa hallitus voi ottaa huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen, kilpailukyvyn ja omistaja-arvon kehityksen.

Tilapäinen poikkeaminen on mahdollista, jos yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat tämän palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyn (kuten fuusion tai ostotarjouksen) tai verotuksessa tai muussa sääntelyssä tapahtuneen muutoksen seurauksena, eikä tämä palkitsemispolitiikka ole enää tarkoituksenmukainen kyseisissä muuttuneissa olosuhteissa.

Mahdollinen väliaikainen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta selostetaan palkitsemisraportissa, joka esitetään poikkeamista seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle.