

# Qt Groupin toimielinten palkitsemisraportti

Matti Heikkonen  
Hallituksen nimitys- ja  
palkitsemisvaliokunnan  
puheenjohtaja

13.4.2026



# 2025 palkitseminen oli palkitsemispolitiikan mukaista

## Palkitsemispolitiikka

- Yhtiön palkitsemispolitiikka käsiteltiin vuoden 2024 yhtiökokouksessa ja se on voimassa vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen.
- Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neljän vuoden välein ja aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia
- Yhtiön palkitsemisen tavoitteena on tarjota yhtiön johdolle ja työntekijöille kilpailukykyinen, tasapuolinen ja kannustava ansaintamalli, joka huomioi yhtiön strategiset tavoitteet ja yhtiön osakkeenomistajien edut.

## Hallituksen palkitsemisperiaatteet

- Palkkiot maksetaan rahana, joko kiinteinä kuukausipalkkiona, kokouspalkkioina tai näiden yhdistelmänä
- Hallituksen palkkioita voidaan myös maksaa osittain yhtiön osakkeina, mikäli yhtiökokous näin päättää

# 2025 palkitseminen oli palkitsemispolitiikan mukaista

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

# Hallituksen palkitseminen

Nimi	Hallitus	NPV <sup>1</sup>	TV <sup>2</sup>	Kuukausipalkkiot yhteensä 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.

Hallituksen palkkioihin ei tehty muutoksia 2025

Hallitus ja sen valiokunnat kokoontuivat vuonna 2025:

- hallitus 15 kertaa
- nimitys- ja palkitsemisvaliokunta seitsemän kertaa
- tarkastusvaliokunta viisi kertaa

Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön toimivan johdon tai henkilöstön palkitsemisjärjestelmissä, eikä hallituksen palkkioita ole maksettu osakkeina.

Yhtiö käytti tilikaudella oikeuttaan periä takaisin virheellisesti maksettuja kuukausipalkkioita. Oikaisu tehtiin tilikauden aikana, ja yllä oleva taulukko näyttää palkkiot oikaisun jälkeen.

# Toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteet

## Kiinteä kokonaispalkka

- Kuukausipalkka, luontoisedut ja liikematkustus

## Lyhyen tähtäimen kannustin (n. 1 vuosi)

- Ansaintakriteerit tukevat yhtiön strategiaa: liikevaihdon kasvu, EBITA, muut strategiset tavoitteet
- Enimmäistaso noin kiinteää palkitsemista vastaava määrä
- Toimitusjohtajan ja johtoryhmän ansaintakriteerit ovat samat ja ne on sidottu yhtiötason tavoitteisiin

## Pitkän tähtäimen kannustin (väh. 3 vuotta)

- Kriteerit ovat yhtiön strategian mukaiset: liiketoimintaa koskevia taloudellisia mittareita, osakkeen arvon kehitys tai muut strategisesti merkittävät tavoitteet
- Palkitsemisen tavoitetaso vastaa kiinteää palkitsemista vastaavaa määrää

## Toimitusjohtajan muu palkitseminen

- Toimitusjohtajalla on oikeus yleistä markkinatasoa vastaavaan erokorvaukseen yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen. Erokorvaus maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi. Tällä hetkellä korvaus on 12 kk palkka.
- Kannustinjärjestelmien maksu toteutetaan kulloisenkin työsuhteen päättymissyyn mukaan
- Toimitusjohtajan eläkeikä on lain mukainen eikä toimitusjohtajalla ole yhtiön puolelta erillistä lisäeläkesopimusta

# Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen, tuhatta euroa	2025	2024	2023	2022	2021
Kuukausipalkka	428,8	412,0	402,0	366,0	336,0
Luontoisedut	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	-	58,7	90,2	199,4	297,8
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	-	-	-	15 363,8	26 821,8
Muut etuudet	17,3	20,7	23,4	14,9	16,8
Muut palkkiot	-	-	8,1	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>446,8</b>	<b>492,1</b>	<b>524,4</b>	<b>15 944,9</b>	<b>27 473,1</b>
<b>Kiinteä palkka vs. muuttuvat palkanosat</b>	<b>100% / 0%</b>	<b>88% / 12%</b>	<b>81% / 19%</b>	<b>2% / 98%</b>	<b>1% / 99%</b>

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita ei maksettu vuoden 2024 toiselta vuosipuoliskolta eikä vuoden 2025 ensimmäiseltä vuosipuoliskolta toteuman ollessa 0% molemmilla ajanjaksoilla. Kannustinjärjestelmän perusteena oli yhtiön liikevaihto ja kynnyksarvona liikevoitto (EBITA).

Vuoden 2025 toisen puoliskon (7-12/2025) kannustinpalkkion toteuma on 0%, joten kannustinta ei maksettu maaliskuussa 2026.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma oli voimassa 2022 – 2024 ja mahdollinen palkkio maksimissaan 10 000 osaketta. Ohjelman tavoitteena oli liikevaihto. Koska asetettua minimimitavoitetta ei saavutettu, ohjelmasta ei toimitettu osakkeita 2025.

Hallitus hyväksyi helmikuussa 2025 uuden suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän vuosille 2025-2027. Toimitusjohtajan maksimiosakemäärä järjestelmästä on 11 000 osaketta.

# Kiitos!

