

20.3.2026

TIEDOT HALLITUKSEN, TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHTORYHMÄN PALKITSEMISEN PERIAATTEISTA

Hallituksen palkitseminen

Qt Group Oyj:n ("Yhtiö") hallitustyöskentelystä maksetaan kuukausipalkkiona

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

Lisäksi kokouspalkkiona maksetaan

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

Lisäksi tavanomaiset ja kohtuulliset hallitustyöskentelystä aiheutuvat kustannukset korvataan yhtiön hyväksymää laskua vastaan.

Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole mukana Yhtiön toimivan johdon tai henkilöstön palkitsemisjärjestelmissä eikä Yhtiö ole myöntänyt optioita eikä osakepalkkioita hallitustyöskentelystä.

Toimitusjohtajan palkitseminen

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

Kiinteisiin palkitsemisen osiin luetaan toimitusjohtajalle toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti maksettava kuukausipalkka. Mahdolliset luontaisedut ja lomarahat ovat osa kiinteää kuukausipalkkaa.

Toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka on 36 043,50 euroa kuukaudessa.

Palkitsemisen muuttuvat osat koostuvat lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmän mukaisesta, rahana maksettavasta bonuspalkkiosta sekä pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmän mukaisista osakepalkkioista sekä mahdollisista rahaosuuksista.

Yhtiön lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmässä toimitusjohtajalle maksettavan bonuspalkkion ansaintakriteereinä on konsernin liikevaihto, konsernin liiketulos ja asiakastytyvyisyys. Bonuspalkkiota alkaa kertyä suorituskriteerin ylittäessä asetetun minimitason. Bonuspalkkio saavuttaa 100% tavoitetason asetettujen tavoitteiden täytyessä, jolloin toimitusjohtajalle maksetaan vuositasolla bonuksena 40 prosenttia hänen vuositason palkastaan. Vähimmäistason ja tavoitetason välillä bonuspalkkio määräytyy lineaarisesti 0-100% välillä toteuman mukaisesti. Liikevaihtotavoitteen ylittyessä bonuspalkkion määrä kasvaa siten, että jokaisesta

20.3.2026

liikevaihtotavoitteen ylittävästä eurosta 20% käytetään toimitusjohtajan ja Yhtiön muun henkilöstön bonuspalkkioihin sosiaalikuluihin. Toimitusjohtajan bonuspalkkion vuotuinen maksimimäärä on 120 prosenttia hänen vuositason kiinteästä palkastaan. Bonuspalkkiokriteerien toteutumista arvioidaan ja mahdolliset palkkiot maksetaan kaksi kertaa vuodessa.

Yhtiöllä on voimassa 12.2.2025 hallituksen hyväksymä osakepohjainen pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmä Yhtiön avainhenkilöille vuosille 2025-2027 ("Suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä 2025").

Toimitusjohtajalla on oikeus enintään 11 000 Yhtiön osakkeen arvoa vastaavaan palkkioon Suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä 2025-ohjelmasta. Palkkiojärjestelmään sovellettavat tulokriteerit perustuvat yhtiön liikevaihdon kasvuun vuoden 2027 loppuun ulottuvan mittausjakson aikana, sekä vuosittain asetettaviin strategiin mittareihin, joilla kullakin on yhden vuoden mittausjakso.

Liikevaihdon kasvuun perustuvaan suorituskriteeriin sidottu palkkio alkaa kertyä vuoden 2027 liikevaihdon ylittäessä 333 miljoonaa euroa ja kasvaa lineaarisesti enimmäistasoon, joka saavutetaan 394 miljoonan liikevaihdolla. Suorituskriteerin saavuttamisen arvioinnissa vuoden 2027 liikevaihtoon lasketaan mukaan mahdolliset yritysostot siltä osin, kun oston kauppahinta on maksettu muuten kuin suuntaamalla myyjille osakeanti uusia yhtiön osakkeita.

Sekä vuodelle 2025 että 2026 asetettu strateginen mittari on uusasiakashankinta.

Suorituskriteerin mahdollisesta täyttymisestä huolimatta palkkiota minkään suorituskriteerin osalta ei makseta, jos yhtiön liikevoittomarginaali (EBITA%) kyseisen suorituskriteerin mittausjakson aikana jää alle 25 prosentin.

Järjestelmän mukaiset palkkiot maksetaan keväällä 2028 vuoden 2027 tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen osakkeiden ja rahan yhdistelmänä siten, että rahana maksetaan määrä, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja muut soveltuvan lainsäädännön mukaiset maksut ja loppuosa palkkiosta maksetaan saajalle osakkeina. Palkkiona maksettuihin osakkeisiin ei liity mitään luovutus- tms. rajoituksia. Toimitusjohtajalle ei ole asetettu ehtoja Yhtiön osakkeiden omistamiseen liittyen.

Toimitusjohtaja voidaan Yhtiön toimesta irtisanoa kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Toimitusjohtajasopimuksen päättyessä irtisanomiseen Yhtiön puolelta toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi erokorvaus, joka määrältään vastaa toimitusjohtajan kahdentoista kuukauden palkkaa.

Toimitusjohtajan eläkeikä on lainmukainen, eikä toimitusjohtajalla ole Yhtiön puolelta erillistä lisäeläkesopimusta.

20.3.2026

Muun johtoryhmän palkitseminen

Qt Group Oyj:ssä on konsernin johtoryhmä, johon kuuluu toimitusjohtajan lisäksi kahdeksan eri vastuualueiden johtajaa.

Hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta valmistelee muun johtoryhmän palkat, palkkiot ja muut edut yhdessä toimitusjohtajan kanssa. Valmistelussa käytetään tarpeen mukaan ulkopuolisia asiantuntijoita ja markkinaselvityksiä.

Samoin kuin toimitusjohtajalla, myös muun johtoryhmän palkitseminen muodostuu kiinteistä ja muuttuvista osuuksista.

Kiinteisiin palkitsemisen osiin luetaan kullekin johtoryhmän jäsenelle johtajasopimuksen mukaisesti maksettava kuukausipalkka, sekä mahdolliset luontaisedut ja lomarahat.

Palkitsemisen muuttuvat osat koostuvat lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmän mukaisesta, rahana maksettavasta bonuspalkkiosta sekä pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmän mukaisista osakepalkkioista sekä mahdollisista rahaosuuksista.

Yhtiön lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmässä muun johtoryhmän bonuspalkkion määrä tavoitetasolla vaihtelee 30 ja 40 prosentin välillä vuositason peruspalkasta. Muun johtoryhmän ansaintakriteerit ja ehdot ovat yhtäläiset toimitusjohtajan kanssa lukuun ottamatta yhden liiketoimintayksikön johtajaa, jolla ansaintakriteerinä ovat asiakastyytyvyisyys ja tilaukset, ja kynnyksarvona on tilausmaksujen määrä. Muun johtoryhmän maksimibonus on kolminkertainen tavoitetason määrästä kuten toimitusjohtajalla.

Johtoryhmällä, pois lukien toimitusjohtaja, oli oikeus yhteensä enintään 32 800 Yhtiön osakkeen arvoa vastaavaan palkkioon Suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä 2025 ohjelmasta joulukuun 2025 päättyessä samoin ehdoin kuin Yhtiön toimitusjohtajalla.

Muun johtoryhmän jäsenten eläkeikä on lain mukainen. Yhdellä johtoryhmän jäsenellä on Yhtiön ottama lisäeläkejärjestely.

Tilikauden 2025 aikana muulle johtoryhmälle (yhteensä 10 henkeä ml. muutokset johtoryhmässä) maksettiin yhteensä palkkioita seuraavasti

Kiinteä palkka ja luontaisedut EUR	Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot EUR	Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot EUR	Muut etuudet EUR	Yhteensä EUR
1 418 597	0	0	114 931	1 533 528