

IQM QUANTUM COMPUTERS OYJ

PALKITSEMISPOLITIikka

Versio	Hyväksymispäivä ja hyväksyjä
Hyväksytty	Hyväksytty tulemaan voimaan 2.7.2026, IQM Quantum Computers Oyj:n hallitus
Päivitetty	
Esitetty varsinaisessa yhtiökokouksessa	
Päivitetty	

1 JOHDANTO

Tässä IQM Quantum Computers Oyj:n (“Yhtiö”) toimielinten palkitsemispolitiikassa (“**Palkitsemispolitiikka**”) esitetään Yhtiön toimielinten, eli hallituksen ja toimitusjohtajan, palkitsemista koskevat keskeiset periaatteet ja palkitsemismalli. Periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista koskien sekä heidän palvelussopimuksensa keskeiset ehdot on esitetty tässä Palkitsemispolitiikassa.

Tämän Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on tukea Yhtiön strategisia tavoitteita ja edistää sen kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä antaa sijoittajille selkeä kuva siitä, miten Yhtiön toimielinten palkitsemista hallinnoidaan. Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa Yhtiön strategian mukaisesta työstä tietynä ajankohtana ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida heitä pyrkimään Yhtiön menestykseen ja edistämään pitkäaikaista sitoutumista Yhtiön tavoitteisiin. Yhtiön palkitseminen tukee strategisten tavoitteiden ja kasvavan omistaja-arvon saavuttamista.

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkäiden hallituksen jäsenten ja johtajien sitouttamiseksi Yhtiöön. Tämä puolestaan edistää Yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnon toteuttamista.

Tämä Palkitsemispolitiikka on Suomen osakeyhtiölain (624/2006 muutoksineen), arvopaperimarkkinalain (746/2012 muutoksineen) ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin (“**Hallinnointikoodi**”), mukainen toimielinten palkitsemispolitiikka, joka koskee hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista. Sovellettavien sääntöjen ja määräysten mukaisesti Palkitsemispolitiikka esitetään ensimmäistä kertaa Yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vuonna 2027 neuvoo-antavaa äänestystä varten ja sen jälkeen vähintään joka neljäs vuosi sekä aina silloin, kun siihen ehdotetaan merkittäviä muutoksia. Palkitsemispolitiikan toteutumista kuvaava kertomus esitetään vuosittain Yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa alkaen vuoden 2027 yhtiökokouksesta.

Tämä Palkitsemispolitiikka on laadittu kaikkien sovellettavien lakien, säännösten ja Hallinnointikoodin mukaisesti.

Tätä Palkitsemispolitiikkaa laadittaessa on otettu huomioon Yhtiön henkilöstöön sovellettavat palkitsemisperiaatteet.

Tämän Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen voi koostua seuraavista osista:

- Peruspalkka ja työsuhte-edut noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä.
- Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on ohjata yksilön ja organisaation suorituskykyä sekä tukea strategisten hankkeiden nopeaa toteuttamista.
- Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä on tarkoitettu Yhtiön johdon sitouttamiseen ja heidän etujensa yhdistämiseen osakkeenomistajien etuihin.

2 PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

2.1 Palkitsemispolitiikan valmistelu, hyväksyminen ja seuranta

Yhtiön palkitsemisperiaatteet ja -politiikat valmistelee Yhtiön hallitus palkitsemisvaliokunnan avustuksella.

Hallitus valvoo, että kaikki palkitsemiskäytännöt ovat Yhtiön Palkitsemispolitiikan ja voimassa olevan sääntelyn mukaisia, sekä seuraa Palkitsemispolitiikan toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä ja sitä, missä määrin Palkitsemispolitiikka edistää Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteita. Palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta Palkitsemispolitiikan toimivuuden seurannassa ja valvonnassa. Hallitus ehdottaa palkitsemisvaliokunnan suosituksesta Palkitsemispolitiikan muutoksia yhtiökokoukselle tarpeen mukaan.

Yhtiön hallitus ja palkitsemisvaliokunta valmistelevat yhtiökokoukselle esitettävän Palkitsemispolitiikan vähintään joka neljäs vuosi sekä aina, kun siihen on tehty merkittäviä muutoksia. Palkitsemispolitiikkaa muutettaessa palkitsemisvaliokunta esittää olennaiset muutokset Yhtiön yhtiökokoukselle. Lisäksi palkitsemisvaliokunnan on ilmoitettava, miten uudessa politiikassa on otettu huomioon yhtiökokouksen päätös aiemmasta politiikasta sekä yhtiökokouksissa esitetyt kannanotot, jotka koskevat aiemman palkitsemispolitiikan voimassaoloaikana julkaistuja palkitsemisraportteja. Yhtiökokous järjestää neuvoo-antavan äänestyksen siitä, kannattaako se ehdotetun Palkitsemispolitiikan hyväksymistä. Päätös on neuvoo-antava. Mikäli yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä Palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu Palkitsemispolitiikka sekä selvitys siitä miten uusi politiikka huomioi yhtiökokouksen päätöksen aiemmasta politiikasta, esitetään viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Näissä tapauksissa hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn Palkitsemispolitiikkaan, kunnes tarkistettu Palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Hallitus toimittaa vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle palkitsemisraportin, jonka avulla osakkeenomistajat voivat arvioida, miten toimielinten palkitseminen on vastannut voimassa olevaa Palkitsemispolitiikkaa ja miten palkitseminen edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Palkitsemisen osalta on huomioitava kaikki eturistiriitakysymykset. Eturistiriidat estetään siten, ettei palkittava osallistu oman palkitsemisensa päätöksentekoprosessiin.

2.2 Toimielinten palkitseminen

Nimitysvaliokunta vastaa kaikkien hallituksen jäsenten palkitsemista koskevien ehdotusten valmistelusta yhtiökokoukselle. Yleisesti ottaen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen ehdotuksen perusteella.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan suosituksesta toimitusjohtajan palkitsemisesta sekä palvelussuhteen keskeisistä ehdoista. Toimielinten palkitsemisen on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn Palkitsemispolitiikan rajoissa.

Päätökset Yhtiön osakkeiden, optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta tekee yhtiökokous tai Yhtiön hallitus yhtiökokouksen valtuutuksen nojalla. Kun toimielinten jäsenille annetaan osakkeita, optio-oikeuksia tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia osana heidän palkkioitaan, tämän on tapahduttava Palkitsemispolitiikan asettamissa rajoissa.

3 HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan hallituksen ehdotuksen perusteella. Päätös hallituksen palkitsemisesta on tehtävä yhtiökokoukselle esitetyn Palkitsemispolitiikan rajoissa.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä. Hallitukselle voidaan maksaa esimerkiksi vuosi- tai kuukausipalkkiota sekä kokouspalkkio hallituksen kokouksista tai valiokuntien ja hallintoelinten kokouksista. Hallituksen puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle sekä hallituksen nimittämien valiokuntien puheenjohtajille voidaan maksaa korotettua palkkiota. Hallituksen palkkioiden lisäksi hallituksen jäsenille voidaan yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti korvata matkakulut ja/tai muut hallitustyön suoraan aiheuttamat kulut. Hallituksen jäsenten, Yhtiön ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukauttamiseksi hallituksen jäsenten palkkioon voi kuulua myös pitkän aikavälin optio-ohjelma.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina. Yhtiökokous voi päätöksessään edellyttää, että rahana maksettavat palkkiot on käytettävä kokonaan tai osittain Yhtiön osakkeiden hankkimiseen. Osakkeina maksettuun palkkioon voi liittyä luovutusrajoitus määrättyksi ajaksi.

Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole hallitusjäsenyytensä perusteella oikeutettuja lyhytaikaisiin kannustinjärjestelmiin, jotka maksetaan rahana. Päätökset Yhtiön osakkeiden, optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta tekee yhtiökokous tai Yhtiön hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana. Kun toimielinten jäsenille annetaan osakkeita, optio-oikeuksia tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia osana heidän palkkioitaan, tämän on tapahduttava Palkitsemispolitiikan asettamissa rajoissa.

Mikäli hallituksen jäsen on toimi- tai työsuhteessa Yhtiöön, hänelle maksetaan toimi- tai työsuhteeseen perustuva markkinakäytännön mukainen säännöllinen palkka, ja hallituspalkkio määritetään samoin perustein kuin muillakin hallituksen jäsenillä. Tilanteissa, joissa muu kuin toimi- tai työsuhteessa oleva hallituksen jäsen osallistuu hallitustyöskentelyn ulkopuolella projektiluontoisesti Yhtiön toiminnan kehittämiseen, voidaan kyseisestä työstä maksaa erillinen kohtuullinen korvaus hallituksen päätöksellä.

4 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

4.1 Yleistä

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista taloudellisista etuuksista yhtiökokouksen hyväksymän tai sille esitetyn Palkitsemispolitiikan rajoissa. Kaikki muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkitsemiseen tehdään ainoastaan hallituksen hyväksymänä ja sovellettavan lainsäädännön sekä voimassa olevan Palkitsemispolitiikan rajoissa.

4.2 Palkitsemisen osat ja niiden määräytymisperusteet

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu lähtökohtaisesti kuukausipalkasta, työntekijäetuuksista ja muuttuvasta palkkiosta sekä mahdollisista hallituksen harkinnan mukaan päättämistä pitkän aikavälin kannustimista ja sitouttamisohjelmista. Tämän lisäksi toimitusjohtajalle voidaan myöntää erillinen lisäläkejärjestely tai muita mahdollisia etuja, joilla varmistetaan osaavan toimitusjohtajan sitoutuminen Yhtiön kehitykseen.

Kiinteä palkka vahvistetaan toimitusjohtajasopimuksessa. Osa palkasta voidaan korvata asunto- tai autoedulla. Toimitusjohtajasopimuksessa esitetään toimitusjohtajan työsuhteeseen sovellettavat keskeiset ehdot, kuten irtisanomisaika, mahdollinen irtisanomiskorvaus ja kilpailukiello. Kiinteän palkan ja muiden ehtojen määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen, vastuut sekä yleinen palkkataso vastaavissa tehtävissä.

Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhteelliset osuudet voivat vaihdella hallituksen asettamien tavoitteiden ja niiden saavuttamisen perusteella. Tavoitteena on, että merkittävä osa toimitusjohtajan palkkiosta koostuu muuttuvan palkitsemisen osatekijöistä (vuosittainen tulospalkkio ja/tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä).

Sekä pitkän että lyhyen aikavälin muuttuva palkitsemisjärjestelmä on sidottu Yhtiön taloudelliseen menestykseen sekä Yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Yhtiön hallitus määrittää palkitsemisvaliokunnan suosituksesta muuttuvan palkitsemisen kertymäkriteerit sekä kullekin kriteerille asetetut tavoitteet kunkin kertymäkauden alussa, ja arvioi palkitsemisvaliokunnan suosituksesta palkkion toteutumisen kertymäkauden päättyessä toimitusjohtajan suoritusarvioinnin yhteydessä. Hallituksen määrittämät kriteerit voivat koskea muun muassa Yhtiön kaupallista edistymistä, liikevaihtoa, liikevoittoa, asiakassuhteiden vakautta, toiminnan tehokkuutta, henkilöstötyytyväisyyttä, tuotekehityksen edistymistä sekä tuoteryhmäkohtaista kasvua. Hallitus arvioi vuosittain huolellisesti palkitsemisvaliokunnan suosituksesta, mikä on toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen tarkoituksenmukainen suhde Yhtiön kulloisenkin liiketoimintavaiheen ja tavoitteiden kannalta. Hallitus päättää tapauskohtaisesti toimitusjohtajalle mahdollisesti myönnettävistä pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisohjelmista.

Mikäli pitkän aikavälin kannustinohjelma otetaan käyttöön, Yhtiö pitää tärkeänä ja suositeltavana, että Yhtiön johto omistaa Yhtiön osakkeita osakkeenomistajien edun yhdenmukaistamiseksi. Toimitusjohtajan osakeomistus tulee olla vähintään 100 prosenttia pitkän aikavälin ohjelmasta saatujen osakkeiden

nettoarvosta niin kauan kuin kokonaisuusasteomistus vastaa vähintään toimitusjohtajan vuotuista peruspalkkaa ja niin kauan kuin toimitusjohtajan työsuhte Yhtiössä jatkuu.

Toimitusjohtajalle mahdollisesti maksettava muuttuvan palkitsemisen osan palkkio sekä pitkän aikavälin kannustimista ja sitouttamisohjelmista maksettava palkkio voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina.

Yhtiö voi hallituksen päätöksellä päättää muuttuvan palkkion maksamatta jättämisestä joko osittain tai kokonaan, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi.

4.3 Muuttuvan palkitsemisen oikaisua ja mahdollista takaisinperintää koskevat määräykset

Tietyissä tilanteissa Yhtiö voi lykätä muuttuvan palkkion maksamista. Lykkäyksen jälkeen maksettavan palkkion suuruus on riippuvainen Yhtiön taloudellisesta kehityksestä lykkäysajanjakson aikana. Sen määrä voi olla jopa nolla.

Sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkkioihin sovelletaan palkitsemisjärjestelmien ehtojen mukaista oikaisua ennen maksua sekä takaisinperintää, joita voidaan soveltaa toimitusjohtajan olennaisen virheellisen tiedon antamisen, väärinkäytöksen tai vastaavan olennaisen rikkomuksen tapauksessa hallituksen arvion mukaisesti Yhtiön ja osakkeenomistajien etujen turvaamiseksi. Hallituksella on oikeus evätä kannustinpalkkion maksaminen tällaisissa poikkeuksellisissa olosuhteissa. Oikeus periä takaisin jo maksettuja palkkioita on sovellettavissa riippumatta rikkomuksen ajankohdasta tai sen havaitsemisajankohdasta.

Tietyissä tilanteissa Yhtiö voi myös periä takaisin jo maksettuja muuttuvia palkkioita (ns. clawback). Yhtiöllä on myös oikeus periä takaisin jo maksettu muuttuva palkkio, mikäli maksun jälkeen ilmenee, että palkkion saanut henkilö on toimillaan vaarantanut Yhtiön taloudellisen aseman, rikkonut Yhtiötä koskevaa sääntelyä, toiminut vastoin Yhtiön toimintaperiaatteita ja menettelytapoja tai laiminlyönnillään myötävaikuttanut tällaiseen menettelyyn.

5 VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Yhtiö voi tilapäisesti poiketa yhtiökokoukselle esitetystä Palkitsemispolitiikasta, jos se katsotaan tarpeelliseksi Yhtiön pitkän aikavälin etujen turvaamiseksi ottaen huomioon Yhtiön pitkän aikavälin menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Poikkeama voi koskea mitä tahansa palkitsemisen osa-aluetta ja se voi koskea Palkitsemispolitiikkaa kokonaisuudessaan tai sen osaa.

Yhtiön hallitus arvioi Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen tarpeet. Hallituksen jäsenten palkitsemisen osalta poikkeamisesta päättää yhtiökokous ja toimitusjohtajan palkitsemisen osalta poikkeamisesta päättää Yhtiön hallitus.

Mahdollisuus poiketa väliaikaisesti Palkitsemispolitiikasta on tarkoitettu sovellettavaksi vain poikkeuksellisissa olosuhteissa. Väliaikaista poikkeamista voidaan harkita seuraavissa tilanteissa:

- Uuden toimitusjohtajan nimittäminen
- Merkittävä yritysjärjestely
- Merkittävä sisäisestä tai ulkoisesta tekijästä aiheutuva muutos Yhtiön strategiassa, taloudellisessa asemassa tai markkinaolosuhteissa
- Muutokset verotuksessa tai muussa lainsäädännössä

Poikettaessa tämän politiikan mukaisista toimintatavoista tai periaatteista poikkeama dokumentoidaan ja raportoidaan hallitukselle sekä osana palkitsemisraporttia, joka esitetään varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Yhtiöllä on oikeus tehdä Palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Tällaisia muutoksia ovat esimerkiksi erilaiset teknisluontoiset ja terminologiset muutokset. Myös lainsäädännön muutos voi olla peruste tehdä muita kuin olennaisia muutoksia Palkitsemispolitiikkaan.

Jos Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiö valmistelee uuden Palkitsemispolitiikan, jota käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

6 POLITIIKAN SAATAVILLA PITÄMINEN

Yhtiö asettaa hyväksytyn Palkitsemispolitiikan yleisön saataville verkkosivuilleen.

Jos yhtiökokous on äänestänyt Palkitsemispolitiikasta, tiedot äänestyspäivästä ja sen tuloksista on oltava saatavilla Palkitsemispolitiikan yhteydessä.