

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

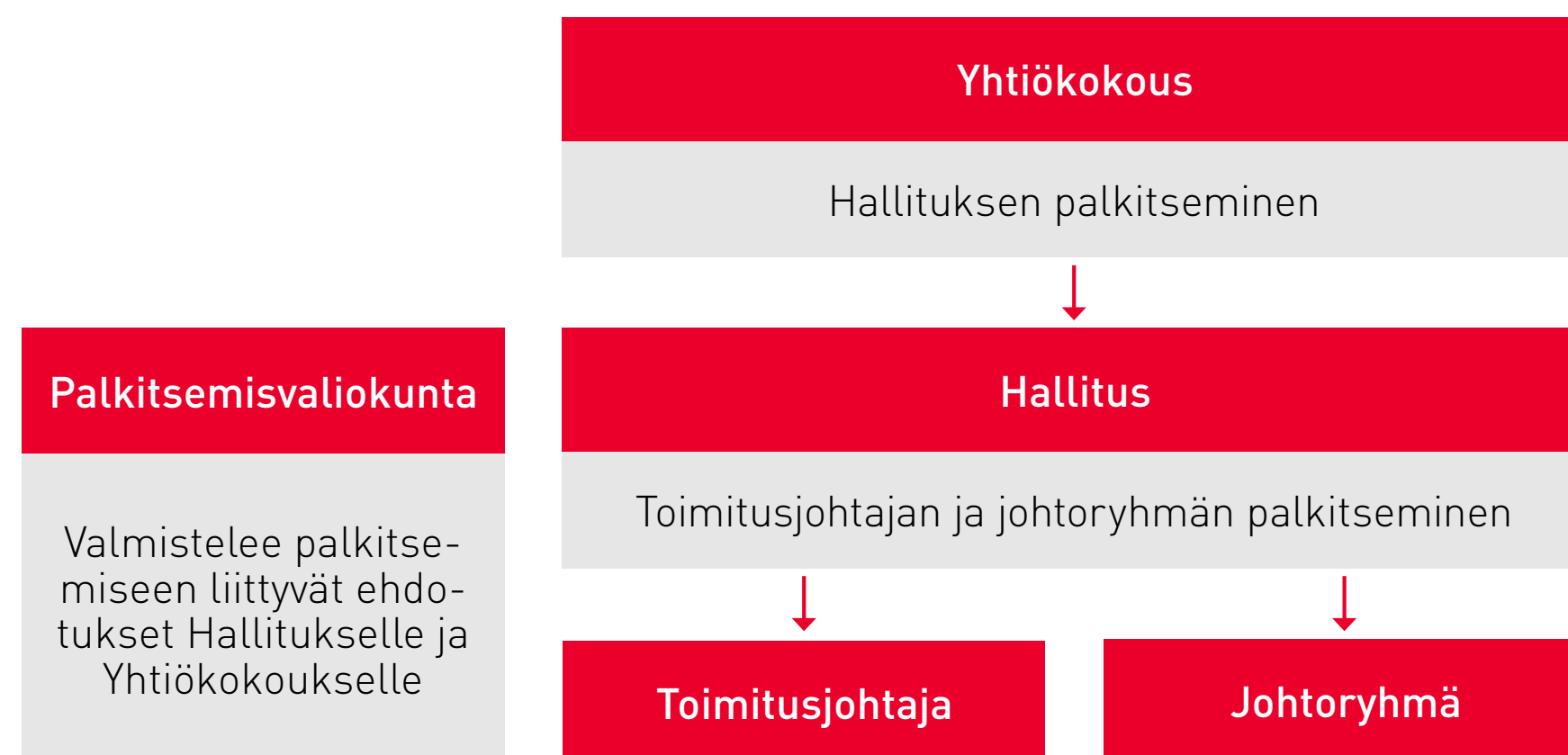
2018

ROVIO



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2018

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys



Hallituksen jäsenten palkitseminen: Osakeyhtiölain mukaisesti yhtiökokous päättää Rovion hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Palkitsemisvaliokunta vastaa hallituksen palkkioehdotuksen laatimisesta yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen: Hallituksen palkitsemisvaliokunta on vastuussa suositusten tekemisestä hallitukselle ylimmän johdon palkitsemiseen liittyen. Palkitsemisvaliokunta valmistelee myös Rovion yleiset palkitsemisperiaatteet, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät sekä palkitsemispolitiikan, jotka hallitus hyväksyy. Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja hyväksyy tämän palkkion samoin kuin muiden johtoryhmän henkilöiden nimitykset ja palkkiot.

Johtoryhmä ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

Johtoryhmä koostuu kuudesta henkilöstä (sisältäen toimitusjohtajan), jotka kaikki työskentelevät Suomessa. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten palkitseminen muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta, luontoiseduista sekä pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmista. Hallitus määrittää kannustinohjelmien säännöt, joiden mukaan mahdolliset kannustimet määritetään ja maksetaan.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Nimi	Rooli	Aloituspäivä
Kati Levoranta	Toimitusjohtaja	1 Tammikuu 2016
Wilhelm Taht	Games-liiketoiminnan johtaja	1 Tammikuu 2016
Simo Hämäläinen	Brand Licensing -liiketoiminnan johtaja	1 Huhtikuu 2017
René Lindell	Talousjohtaja	1 Toukokuu 2017
Mikko Setälä	Liiketoimintakehitysjohtaja	1 Tammikuu 2016
Minna Raitanen	Lakiasiaintoiminnan johtaja	1 Tammikuu 2016
Marjo Kuosmanen	Henkilöstöjohtaja	1 Tammikuu 2016
Rauno Heinonen	Yritys- ja sijoittajaviestinnän johtaja	24 Elokuu 2017
Ville Heijari	Markkinointijohtaja	11 Huhtikuu 2018

Wilhelm Taht toimi Games-liiketoiminnan johtajana 2.3.2018 asti.

Mikko Setälä toimi Liiketoimintakehitysjohtajana 11.4.2018 asti.

Rauno Heinonen toimi Yritys- ja sijoittajaviestinnän johtajana 11.4.2018 asti.

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen elementit vuonna 2019

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitseminen muodostuu peruspalkasta ja luontoiseduista, tulospalkkiosta, osakeoptioista ja rajoitetuista osakkeista. Toimitusjohtajalla ja muilla johtoryhmän jäsenillä ei ole lisäeläkejärjestelyitä. Toimitusjohtajan sopimus päättyy viimeistään sen kuun lopussa, jona toimitusjohtaja täyttää 63 vuotta.

Palkitsemiselementti	Tarkoitus	Kuvaus
Peruspalkka	Tarjota asianmukainen peruspalkka tehtävään perustuen.	Kiinteä kuukausipalkka ja luontoisetuudet yhtiön politiikan mukaisesti.
Lyhyen aikavälin kannustin (STI)	Tukea liiketoimintastrategiaa palkitsemalla ja kannustamalla johtajia parantamaan lyhyen aikavälin suoritusta.	Toimitusjohtaja on oikeutettu johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinojelmaan. Bonus määräytyy lineaarisesti konsernin oikaistun käyttökateen mukaan. Maksimibonus on 100 % peruspalkasta. Johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinojelmaan. Lyhyen aikavälin kannustinojelma pohjautuu oikaistuun käyttökatteeseen ja maksimibonus on 100 % peruspalkasta.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	Yhdistää omistajien ja henkilöstön tavoitteet ja palkita henkilöstöä yrityksen arvon kasvusta.	Koko henkilöstö on oikeutettu optio-ohjelmiin. Annettujen optioiden määrä riippuu henkilön asemasta yrityksessä. Merkintähinnat perustuvat ohjelmasta riippuen joko osakkeen käypään arvoon myöntämishetkellä tai optioiden myöntämistä edeltävän kuukauden painotettuun keskimurssiin. Merkintäajat vaihtelevat riippuen ohjelmasta. Johtoryhmällä ja valikoiduilla avainhenkilöillä on myös oikeus rajoitettuun osakeohjelmaan, jossa ennalta määrätty määrä osakkeita maksetaan rajoitusjakson jälkeen, mikä voi vaihdella 12 kuukaudesta 36 kuukauteen liiketoiminnan tarpeiden mukaan.
Eläkkeet	Taata lakisääteisen eläkkeen kertyminen toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle	Toimitusjohtaja ja johtoryhmä ovat oikeutettuja Suomen lakisääteiseen työeläkkeeseen (TyEL), jonka määrä määräytyy työskentelyvuosien ja palkan perusteella lainsäädännön mukaan. Lisäeläkejärjestelyjä ei tarjota.
Ehdot	Turvata Rovion liiketoiminnan jatkuvuus ja tarjota toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille taloudellista turvaa sekä kilpailukykyiset työsuhteen ehdot.	Toimitusjohtajan sopimus voidaan irtisanoa sekä toimitusjohtajan että yhtiön toimesta noudattaen kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Mikäli yhtiö irtisanoa toimitusjohtajan sopimuksen toimitusjohtajasta riippumattomista syistä, yhtiö on velvollinen maksamaan toimitusjohtajalle erokorvauksena toimitusjohtajan 12 kuukauden palkkaa vastaavan määrän, mikäli toimitusjohtaja irtisanomisaikana hoitaa sopimuksessa sovitut velvoitteensa. Yhtiöllä on oikeus purkaa toimitusjohtajan sopimus, mikäli toimitusjohtaja olennaisesti rikkoo sopimuksen ehtoja. Tällöin sopimus päättyy välittömästi eikä Yhtiöllä ole minkäänlaista maksuvelvollisuutta. Muiden yhtiön johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kolmesta kuuteen kuukautta riippumatta siitä, kumpi osapuoli irtisanoa sopimuksen.
Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiorakenne	Yhdistää johtoryhmän ja omistajien edut palkitsemalla lyhyen- ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisesta asianmukaisesti.	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>Toimitusjohtaja</p> <p>● Peruspalkka ● STI-tavoite ● LTI-tavoite</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Johtoryhmä</p> <p>● Peruspalkka ● STI-tavoite ● LTI-tavoite</p> </div> </div>

Kannustinohjelmat vuonna 2019

Roviolla on yksi lyhyen aikavälin kannustinohjelma vuonna 2019

Tukeakseen liiketoimintastrategiaa palkitsemalla ja kannustamalla johtoryhmän jäseniä ja muuta henkilöstöä parantamaan lyhyen aikavälin suoritusta, Roviolla on voimassa yhtenäinen, oikaistuun käyttökatteeseen pohjautuva, lyhyen aikavälin kannustinohjelma koko henkilöstölle. Bonuksen jakovara on rajattu 50 prosenttiin työntekijöiden palkkakustannuksista ja sen koko vaihtelee välillä 0–50 % riippuen liiketoimintayksikön ja/tai konsernin ennalta oikaistusta käyttökatteesta. Lisäksi bonuksen enimmäismäärä yksittäiselle henkilölle on 100 % peruspalkasta. Hallitus asettaa vähimmäis- ja enimmäisbonuksen kynnykset vuosittain.

Roviolla on kaksi pitkän aikavälin kannustinohjelmaa vuonna 2019

Rovion hallitus hyväksyi 27.7.2017 pitkän aikavälin kannustinohjelman, joka koostuu kaikille työntekijöille, mukaan lukien toimitusjohtaja ja johtoryhmä, suunnatusta optio-ohjelmasta ja valikoiduille avainhenkilöille suunnatusta rajoitetusta osakeohjelmasta.

Hallitus päätti 16.5.2018 päivittää optio-oikeuksien 2018 ja 2019 aikatauluja pitäen optio-oikeuksien 2017–2019 enimmäismäärät muuttumattomina sekä päätti lisätä rajoitetun osakeohjelman bruttomääräistä osakemäärää.

Optio-ohjelma mahdollistaa enintään 5 000 000 option liikkeeseen laskemisen. Kukin optio oikeuttaa merkitsemään yhden osakkeen. Optio-ohjelma sisältää kolme erää, jotka voidaan kohdistaa vuosille 2017, 2018 ja 2019. Optioilla on kahden vuoden kertymisaika.

Optio-ohjelmien tarkoitus on palkita henkilöstöä yhtiön osakkeen arvonnoususta ja yhdistää henkilöstön ja omistajien intressit. Vuodesta 2017 alkaen kaikki uudet optio-ohjelmat on kohdistettu koko henkilöstölle.

Optio-ohjelma	Merkintäaika	Merkintähinta	Myönnetyt optiot	Optioiden enimmäismäärä	Haltijat
2015A	1.8.2017–31.7.2019	2,85 euroa	2 982 000	3 250 000	48
2015All	1.8.2017–31.7.2019	3 euroa	423 500	750 000	6 (Työntekijöille USA:ssa)
2017A	1.10.2019–30.9.2021	11,41 euroa	1 014 650	1 616 667	289
2017B	1.10.2019–30.9.2021	11,50 euroa	25 500	50 000	2 (Työntekijöille USA:ssa)
2018A	1.6.2021–31.5.2022	5,26 euroa	1 143 250	1 616 667	340
2018B	1.6.2021–31.5.2022	5,26 euroa	25 500	1 616 666	2
2019A	1.6.2022–31.5.2023	Osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi 2.–31.5.2019	-	1 616 666	Kaikki työntekijät pl. USA
2019B	1.6.2022–31.5.2023	Osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi 2.–31.5.2019	-	50 000	Kaikki työntekijät USA:ssa

Rajoitetun osakeohjelman tarkoitus on sitouttaa yhtiön avainhenkilöitä ja yhdistää osallistujien ja osakkeenomistajien pitkän aikavälin intressit. Ohjelma tarjoaa valikoiduille avainhenkilöille mahdollisuuden saada ennalta määritellyn määrän yhtiön osakkeita sitouttamisjakson jälkeen, joka vaihtelee kahdentoista (12) ja kolmenkymmenenkuuden (36) kuukauden välillä liiketoiminnan tarpeiden mukaan. Ohjelman palkkio maksetaan osallistujalle niin pian kuin mahdollista sitouttamisjakson päättymisen jälkeen. Palkkion maksaminen edellyttää, että osallistujan työsopimus on voimassa, sitä ei ole irtisanottu, ja se jatkuu sitouttamisjakson loppuun asti. Palkkio maksetaan yhtiön osakkeina ja siitä aiheutuvat verot ja veronluonteiset kustannukset vähennetään bruttomääräisestä palkkiosta. Osakkeen arvo määritetään maksupäivänä osakkeen vaihdolla painotetun keski-kurssin perusteella. Palkkiota ei makseta, jos työsopimus päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä.

	Sitouttamisjakso	Osakkeiden enimmäismäärä	Myönnetyt osakkeet	Haltijat
Rajoitettu osakeohjelma	12–36 kuukautta	1 300 000	465 890	101

Palkitsemisraportti

Hallituksen palkitseminen 2018

30.5.2017 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen puheenjohtaja saa 12 000 euron kuukausittaisen korvauksen, hallituksen varapuheenjohtaja 10 000 euron kuukausittaisen korvauksen ja hallituksen jäsenet 5 000 euron kuukausittaisen korvauksen.

16.4.2018 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenillä on oikeus seuraavaan kuukausittaiseen korvaukseen:

- Hallituksen puheenjohtaja: 9 500 €/kk (114 000 € vuodessa)
- Hallituksen varapuheenjohtaja: 7 500 €/kk (90 000 € vuodessa)
- Hallituksen jäsenet: 5 000 €/kk (60 000 € vuodessa) ja hallituksen jäsen tarkastusvaliokunnan puheenjohtajana lisäpalkkio 2 500 €/kk

Jos tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja on hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, erillistä palkkiota ei makseta. Yhtiö korvaa hallituksen ja valiokuntien jäsenten tehtäviin liittyvät kohtuulliset matkakulut. Hallituksen jäsenillä ei ole työ- tai toimeisuhdetta Rovion kanssa, eivätkä he kuulu mihinkään Rovion lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmaan. Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2018 olivat 494 000 euroa.

Hallituksen jäsen	Hallituksen jäsen vuodesta	Hallituspalkkio (euroa)	Osakeomistus*
Mika Ihamuotila (puheenjohtaja)	Puheenjohtaja toukokuusta 2017 alkaen, jäsen vuodesta 2013	124 000	245 190 osaketta määräysvalta yhteisönsä PowerBank Ventures Oy:n kautta.
Kaj Hed (varapuheenjohtaja)	Varapuheenjohtaja toukokuusta 2017 alkaen, puheenjohtaja 2005–2006 ja 2008–2017	100 000	12 919 011 osaketta Oivor AB*:n kautta. Oivor AB omistaa yhteensä 32 297 528 Rovion osaketta ja 40 % Oivar AB:n osakkeista on Kaj Hedin hallinnassa. *Aikaisemmin Trema International Holding B.V.:lle kuuluneet Rovio osakkeet ovat siirtyneet Oivor AB:lle.
Kim Ignatius (tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja)	Vuodesta 2017	90 000	9 000 osaketta
Camilla Hed-Wilson	Vuodesta 2011	60 000	6 459 506 osaketta Oivor AB*:n kautta. Oivor AB omistaa yhteensä 32 297 528 Rovion osaketta ja 20 % osakkeista on Camilla Hed-Wilsonin hallinnassa. *Aikaisemmin Trema International Holding B.V.:lle kuuluneet Rovio osakkeet ovat siirtyneet Oivor AB:lle.
Niklas Zennström	Vuodesta 2011	60 000	-
Jenny Wolfram	Vuodesta 2017	60 000	-
Yhteensä		494 000	19 632 707

* 31.12.2018

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen 2018

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen muodostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, vuosittaisesta lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta, optioista ja rajoitetusta osakeohjelmasta.

Vuonna 2018 toimitusjohtajan suoriteperusteinen käteiskompensaatio oli 405 743 euroa, johon sisältyi 337 640 euroa peruspalkkaa ja 68 103 euroa lyhyen aikavälin tulospalkkiota. Lisäksi toimitusjohtaja sai 90 000 optiota voimassa olevien optio-ohjelmien perusteella. Muiden johtoryhmän jäsenten suoriteperusteinen käteiskompensaatio oli 1 208 541 euroa, johon sisältyi 1 046 688 euroa peruspalkkaa ja 161 853 euroa lyhyen aikavälin tulospalkkiota. Lisäksi muut johtoryhmän jäsenet saivat yhteensä 205 000 optiota voimassa olevien optio-ohjelmien perusteella.

	Kiinteä peruspalkka (euroa)	Tulospalkkiot* (euroa)	Saadut optiot 2015A**	Saatavat optiot 2017A***	Saatavat optiot 2018A***	Saadut rajoitetut osakkeet**	Saatavat rajoitetut osakkeet***
Toimitusjohtaja Kati Levoranta	337 640	68 103	270 000	90 000	90 000	20 000	52 390
Muu johtoryhmä	1 046 688	161 853	575 000	187 500	205 000	30 500	97 500
Yhteensä	1 384 328	229 956	845 000	277 500	295 000	50 500	149 890

* Sisältää lyhytaikaisen kannustinjärjestelmän mukaiset tulospalkkiot sekä muut mahdolliset kertaluontoiset erät, jotka on kirjattu kuluiksi tilikauden aikana.

** Saatujen optioiden/osakkeiden määrä 31.12.2018.

*** Saatavien optioiden/osakkeiden määrä 31.12.2018.