

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

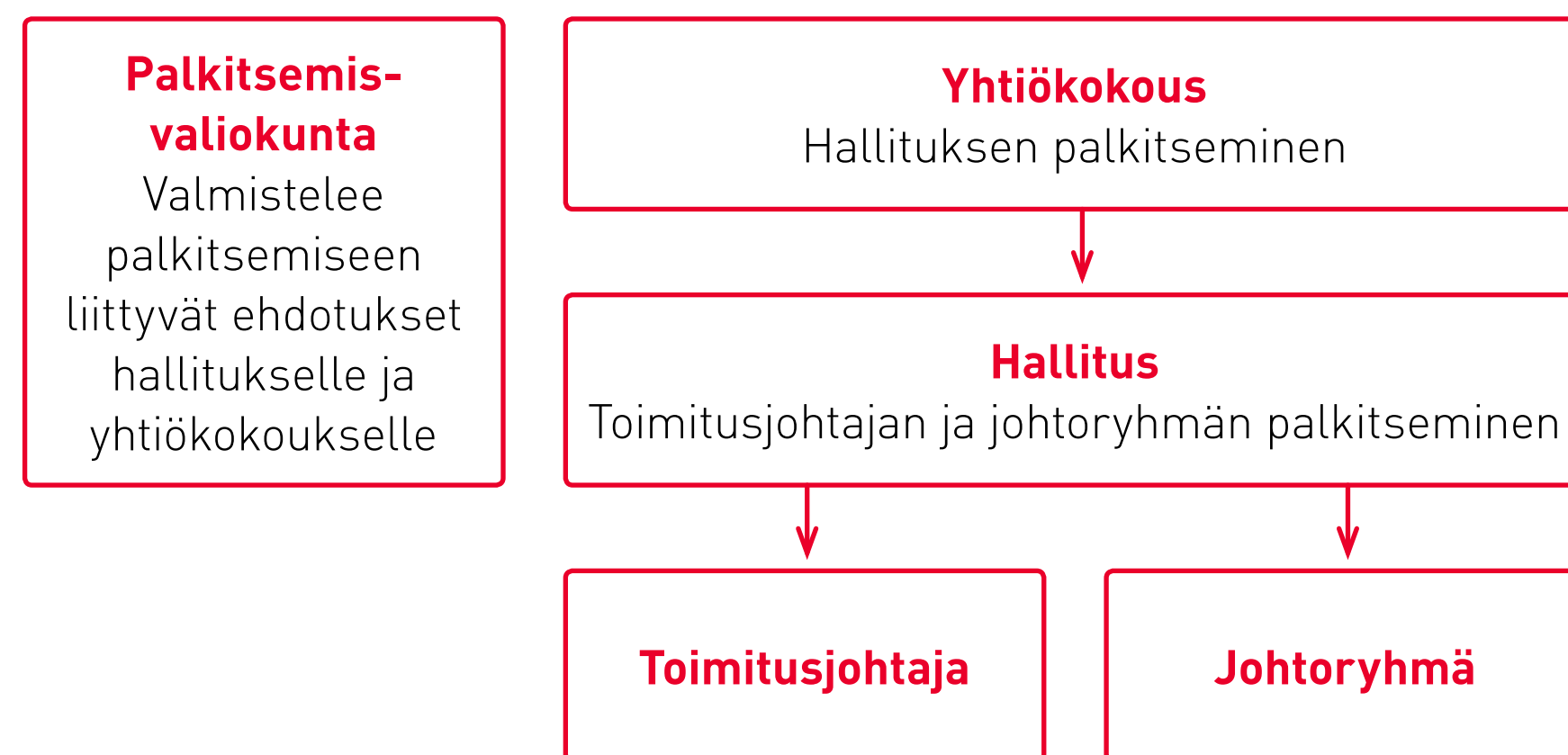
2017

 ROVIO

Palkka- ja palkkioselvitys 2017

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

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 valmistele 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 kahdeksasta 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
Mikael Hed	Animation-liiketoiminnan johtaja	1 Tammikuu 2015
Simo Hämäläinen	Brand Licensing -liiketoiminnan johtaja	1 Huhtikuu 2017
Tomi Närhinen	Talousjohtaja	19 Toukokuu 2015
Rene Lindell	Strategiajohtaja Talousjohtaja	1 Tammikuu 2016 1 Toukokuu 2017
Mikko Setälä	Liiketoimintakehitysjohdaja	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

Mikael Hed toimi Animation-liiketoiminnan johtajana 30.3.2017 asti.

Tomi Närhinen toimi Talousjohtajana 30.4.2017 asti.

Rene Lindell toimi Strategiajohtajana 30.4.2017 asti.

Wilhelm Taht toimi Games-liiketoiminnan johtajana 2.3.2018 asti.

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen elementit vuonna 2018

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitseminen muodostuu peruspalkasta ja luontoiseduista, tulospalkkiosta, osakeoptioista ja rajoitetuista osakkeista. Toimitusjohtajalla ja muilla johtoryhmän jäsenillä ei ole lisäeläkejärjestelyitä.

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 kannustinohjelmaan. Bonus määräytyy lineaarisesti konsernin oikaistun käyttökateen mukaan. Maksimibonus on 100 % peruspalkasta. Johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan. Games-liiketoimintajohtajan bonus määräytyy lineaarisesti Games-liiketoimintayksikön oikaistun käyttökateen (70 %) ja konsernin oikaistun käyttökateen (30 %) mukaan. Brand Licensing-liiketoimintajohtajan bonus määräytyy lineaarisesti Brand Licensing-liiketoimintayksikön oikaistun käyttökateen (70 %) ja konsernin oikaistun käyttökateen (30 %) mukaan. Muiden johtoryhmän jäsenien bonus määräytyy lineaarisesti konsernin oikaistun käyttökateen (100 %) mukaan. 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. Toimitusjohtajan sopimus päättyy viimeistään sen kuun lopussa, jona toimitusjohtaja täyttää 63 vuotta.
Ehdot	Turvata Rovion liiketoiminnan jatkuvuus ja tarjota toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille taloudellista turvaa sekä kilpailukykyiset työsuhteet.	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> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Johtoryhmä</p> </div> </div> <p>● Peruspalkka ● LTI-tavoite ● STI-tavoite</p>

Kannustinohjelmat vuonna 2018

Roviolla on yksi lyhyen aikavälin kannustinohjelma vuonna 2018

Tukeakseen liiketoimintastrategiaa palkitsemalla ja kannustamalla johtoryhmän jäseniä ja muuta henkilöstöä parantamaan lyhyen aikavälin suoritusta, Roviolla on voimassa yhtenäinen lyhyen aikavälin kannustinohjelma koko henkilöstölle. Games-liiketoimintayksikössä bonus perustuu Games-liiketoimintayksikön oikaistuun käyttökatteeseen (70 %) ja konsernin oikaistuun käyttökatteeseen (30 %). Brand Licensing-liiketoimintayksikössä (BLU) bonus perustuu BLU:n oikaistuun käyttökatteeseen (70 %) ja konsernin oikaistuun käyttökatteeseen (30 %). Tuki-toimintojen työntekijöillä bonus perustuu konsernin käyttökatteeseen (100 %). 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 2018

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.

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.

Yhtiökokous on 7.5.2012 valtuuttanut hallituksen päättämään osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Valtuutuksen nojalla voidaan antaa enintään 3 920 000 kappaletta osakkeita.

Yhtiökokous on 30.5.2017 valtuuttanut hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Valtuutuksen nojalla voidaan antaa enintään 14 396 670 kappaletta osakkeita.

Optio-ohjelma	Merkintäaika	Merkintahinta	Myönnetyt optiot	Optioiden enimmäismäärä	Haltijat
2012B	1.3.2016–28.2.2018	6 euroa	250 000	1 310 000	4
2012BII	1.3.2016–28.2.2018	6 euroa	100 000	500 000	0
2012C	1.3.2018–28.2.2020	6 euroa	45 000	1 390 000	6
2015A	1.8.2017–31.7.2019	2,94 euroa	2 982 000	3 250 000	60
2015AII	1.8.2017–31.7.2019	3 euroa	403 500	750 000	5 (Työntekijät USA:ssa)
2017A	1.10.2019–30.9.2021	Merkintahinta listautumisessa	1 284 150	1 616 667	Kaikki työntekijät pl. USA
2017B	1.10.2019–30.9.2021	Merkintahinta listautumisessa	28 500	50 000	Kaikki työntekijät USA:ssa
2018A	1.10.2021–30.9.2022	Osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi 1.–30.9.2018	-	1 616 667	Kaikki työntekijät pl. USA
2018B	1.10.2021–30.9.2022	Osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi 1.–30.9.2018	-	50 000	Kaikki työntekijät USA:ssa
2019A	1.10.2022–30.9.2023	Osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi 1.–30.9.2019	-	1 616 667	Kaikki työntekijät pl. USA
2019B	1.10.2022–30.9.2023	Osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi 1.–30.9.2019	-	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 keskimurssin perusteella. Palkkiota ei makseta, jos työsopimus päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä.

	Sitouttamisjakso	Osakkeiden enimmäismäärä	Myönnetyt osakkeet	Haltijat
Rajoitettu osakeohjelma	12–36 kuukautta	500 000	303 800	30

Palkitsemisraportti

Hallituksen palkitseminen 2017

8.6.2016 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen puheenjohtaja saa 14 000 euron kuukausittaisen korvauksen ja hallituksen jäsenet kokouspalkkiona 3 500 euroa per kokous.

30.5.2017 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenillä on oikeus seuraavaan kuukausittaiseen korvaukseen:

- Hallituksen puheenjohtaja: 12 000 €/kk (144 000 € vuodessa)
- Hallituksen varapuheenjohtaja: 10 000 €/kk (120 000 € 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. Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja matkakustannusten korvaukseen lakisääteisen velvollisuuden mukaan. Hallituksen jäsenillä ei ole työ- tai toimisuhdetta Rovion kanssa, eivätkä he kuulu mihinkään Rovion lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmaan. Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2017 olivat 402 500 euroa.

Hallituksen jäsen	Hallituksen jäsen vuodesta	Kokouspalkkiot (euroa)*	Hallituspalkkio (euroa)**	Yhteensä (euroa)	Osakeomistus****
Mika Ihamuotila (puheenjohtaja)	Puheenjohtaja toukokuusta 2017 alkaen, jäsen vuodesta 2013	7 000	84 000	91 000	245 190 osaketta (0,3 %) hänen johdossaan olevan Muotitila Ltd:n***** kautta.
Kaj Hed (varapuheenjohtaja)	Varapuheenjohtaja toukokuusta 2017 alkaen, puheenjohtaja 2005–2006 ja 2008–2017		140 000***	140 000	12 919 011 osaketta (16,3 %) Trema International Holdings B.V:n kautta. Trema International Holdings omistaa kokonaisuudessaan 32 297 528 Rovion osaketta ja 40 % Trema Internationalin osakkeista ovat Kaj Hedin hallinnassa.
Kim Ignatius (tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja)	Vuodesta 2017	-	52 500	52 500	-
Camilla Hed-Wilson	Vuodesta 2011	7 000	35 000	42 000	6 459 596 osaketta (8,2 %) Trema International Holdings B.V:n kautta. Trema International Holdings omistaa kokonaisuudessaan 32 297 528 Rovion osaketta ja 20 % Trema Internationalin osakkeista ovat Camilla Hed-Wilsonin hallinnassa.
Niklas Zennström	Vuodesta 2011	7 000	35 000	42 000	-
Jenny Wolfram	Vuodesta 2017	-	35 000	35 000	-
Yhteensä		91 000	311 500	402 500	19 623 797 osaketta (24,8 %)

*1.1–31.5.2017, perustuen vuoden 2016 yhtiökokouksessa päätettyihin hallituksen palkkioihin, 3500 euroa/kokous.

**1.6–31.12.2017, perustuen vuoden 2017 yhtiökokouksessa päätettyihin hallituksen palkkioihin.

***1.1–31.12.2017, perustuen vuoden 2016 yhtiökokouksessa päätettyihin hallituksen palkkioihin.

****31.12.2017

*****Yhtiön nimi muutettu PowerBank Ventures Oy:ksi 23.1.2018

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen 2017

Rovion ja sen liiketoimintojen avainlukujen parannuttua vuonna 2017 merkittävästi edellisvuodesta kannustinpalkkioita maksetaan vuodelta 2017 enemmän kuin edellisvuonna. Nämä näkyvät suoriteperusteisten lyhytaikaisten työsuhde-etuuk-sien kasvuna vuonna 2017 vuoteen 2016 verrattuna.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen muodostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, vuosittaisesta lyhyen aikavälin kannustinohjel-masta, optioista ja rajoitetusta osakeohjelmasta. Vuonna 2017 Roviolla oli erilaiset lyhyen aikavälin kannustinohjelmat eri liiketoimintayksiköille. Tavoitetasot olivat 50 % peruspalkasta toimitusjohtajalle ja muille johtoryhmän jäsenille.

Vuonna 2017 toimitusjohtajan suoriteperusteinen käteiskompensaatio oli 521 404 euroa, johon sisältyi 305 880 euroa peruspalkkaa ja 215 524 euroa lyhyen aikavälin tulospalkkiota. Lisäksi toimitusjohtaja sai 140 000 optiota voimassa olevien optio-ohjelmien perusteella. Muiden johtoryhmän jäsenten suoritepe-rusteinen käteiskompensaatio oli 2 599 539 euroa, johon sisältyi 1 397 600 euroa peruspalkkaa ja 1 201 939 euroa lyhyen aikavälin tulospalkkiota. Lisäksi muut johtoryhmän jäsenet saivat yhteensä 415 000 optiota voimassa olevien optio-ohjel-mien perusteella.

	Kiinteä peruspalkka (euroa)	Tulos-palkkiot*** (euroa)	Saadut optiot 2015A*	Saatavat optiot 2017A**	Saadut ehdolliset osakkeet*	Saatavat ehdolliset osakkeet**
Toimitusjohtaja Kati Levoranta	305 880	215 524	270 000	90 000	0	40 000
Muu johtoryhmä	1 397 600	1 201 939	910 000	275 000	0	111 000
Yhteensä	1 703 480	1 417 463	1 180 000	365 000	0	151 000

*Saatujen optioiden/osakkeiden määrä 31.12.2017.

**Saatavien optioiden/osakkeiden määrä 31.12.2017.

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