

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS



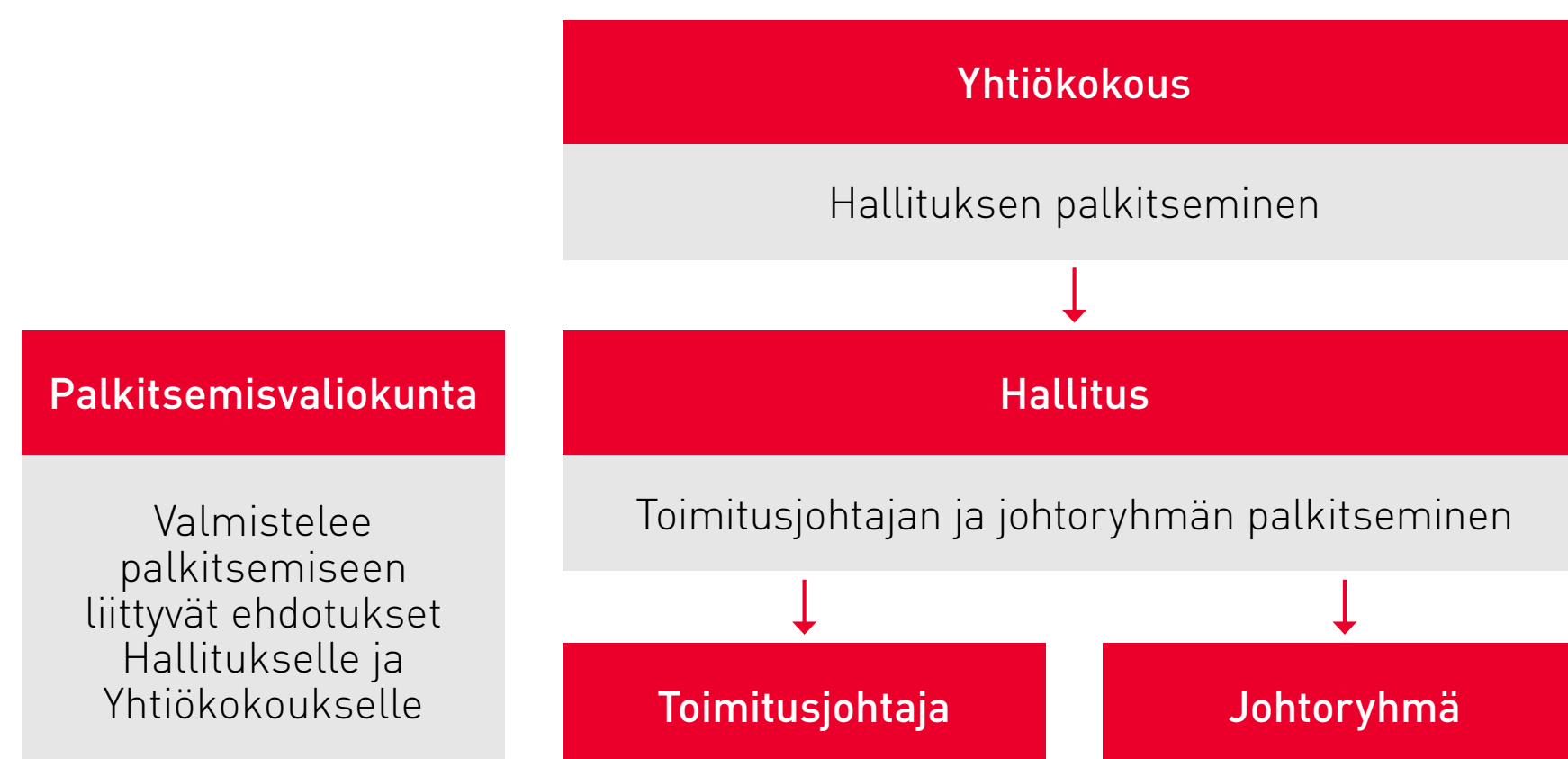
ROVIO

ANGRY BIRDS 10 VUOTTA

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2019

Osa A 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 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.

Osa B Johtoryhmä ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

Vuonna 2019 johtoryhmä koostui seitsemästä 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 vuonna 2019

Nimi	Rooli	Aloituspäivä
Kati Levoranta	Toimitusjohtaja	1 tammikuu 2016
Alex Pelletier-Normand	Games-liiketoiminnan johtaja	1 tammikuu 2019
Simo Hämäläinen	Brand Licensing -liiketoiminnan johtaja	1 huhtikuu 2017
Rene Lindell	Talousjohtaja	1 toukokuu 2017
Minna Raitanen	Lakiasianjohtaja	1 tammikuu 2016
Heini Kaihu	Henkilöstöjohtaja	1 helmikuu 2019
Ville Heijari	Markkinointijohtaja	11 huhtikuu 2018

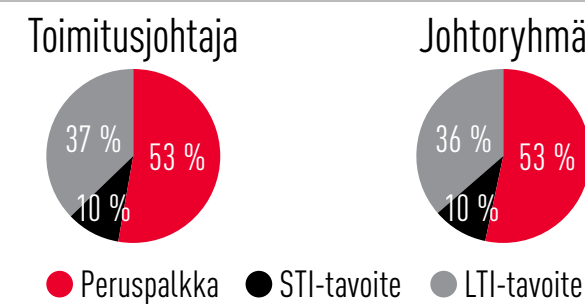
Marjo Kuosmanen toimi Henkilöstöjohtajana 31.1.2019 asti.

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen elementit vuonna 2020

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 luontoisedut yhtiön politiikan mukaisesti.
Lyhyen aikavälin kannustin (STI)	Tukea liiketoimintastrategiaa palkitsemalla ja kannustamalla johtajia parantamaan lyhyen aikavälin suoritusta.	Toimitusjohtaja on oikeutettu johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinohjelman (STI 2020). Bonus määräytyy painotetusti konsernin liikevaihdon ja oikaistun käyttökateen mukaan. Maksimibonus on 100 % peruspalkasta. Johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinohjelman (STI 2020). Bonus määräytyy painotetusti konsernin liikevaihdon ja oikaistun käyttökateen mukaan. Maksimibonus on 100 % peruspalkasta.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	Yhdistää omistajien ja henkilöstön tavoitteet ja palkita henkilöstöä yrityksen arvon kasvusta.	Tammikuussa 2020 Rovio perusti osakesäästöohjelman henkilöstölle. Henkilöstöllä on mahdollisuus säästää osan palkastaan (2–8 % bruttopalkasta), ja sijoittaa se Rovion osakkeisiin. Palkkioksi sitoutumisesta Rovio tarjoaa osallistujalle yhden ilmaisen lisäosakkeen (brutto) jokaista kahta osallistujan säästöillä ostettua osaketta kohti sisältäen rahana maksettavan osuuden. Rahaosuudella on tarkoitus kattaa lisäosakkeista osallistujalle aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Lisäosakkeiden saamisen edellytyksenä on osallistujan työsuhteen jatkuminen ja säästöosakkeiden pitäminen omistusjakson loppuun saakka. Osakesäästöohjelmaan osallistuminen on vapaaehtoista, ja työntekijät kutsutaan osallistumaan yhdelle ohjelmakaudelle kerrallaan. Ensimmäinen ohjelmakausi alkaa 1.4.2020 ja päättyy 31.8.2022. Rovion toimitusjohtaja, johtoryhmän jäsenet ja valikoidut avainhenkilöt ovat oikeutettuja suoriteperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään. Osakepalkkiojärjestelmä tarjoaa osallistujalle mahdollisuuden ansaita osakkeita ansaintakriteereille asetettujen suoritustasojen saavuttamisen perusteella. Ohjelman ansaintakriteerit ovat Rovion oikaistu liikevoitto (EBIT, %, pois lukien Hatch Entertainment Oy) ja pelien suhteellinen liikevaihtokasvu (%). Rovion hallitus asettaa vaadittavat suoritustasot vuosittain jokaiselle ansaintajaksolle. Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme vuosittain alkavaa ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2020, 2021 ja 2022. Jokaista ansaintajaksoa seuraa vuoden mittainen odotusjakso. Rovion toimitusjohtaja, johtoryhmän jäsenet ja valikoidut avainhenkilöt ovat oikeutettuja rajoitettuun osakeohjelmaan. 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. Vuosina 2017–2019 Roviolla oli kaikille työntekijöille, mukaan lukien toimitusjohtaja ja johtoryhmä, suunnattu optio-ohjelma. Optioiden lukumäärä määräytyi henkilön roolin ja aseman mukaan. Optioiden merkintähinta määräytyi kunkin ohjelman optioiden joko osakkeen myöntämispäivän käyvän arvon mukaan tai myöntämispäivää edeltävän kuukauden osakkeiden lukumääräpainotetun keskihinnan mukaan. Merkintäajat vaihtelevat ohjelmasta riippuen. Viimeiset optiot allokoitiin vuonna 2019 ja vestaantumisjaksot jatkuvat kesäkuuhun 2021 saakka.
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.

Palkitsemiselementti	Tarkoitus	Kuvaus
Ehdot	Turvata Rovion liiketoiminnan jatkuvuus ja tarjota toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille taloudellista turvaa sekä kilpailukykyiset työsuhteenehdot.	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.
Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiorakenne	Yhdistää johtoryhmän ja omistajien edut palkitsemalla lyhyen- ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisesta asianmukaisesti.	Muiden yhtiön johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on neljästä kuuteen kuukautta riippumatta siitä, kumpi osapuoli irtisanoa sopimuksen.



Kannustinohjelmat vuonna 2020

Roviolla on yksi lyhyen aikavälin kannustinohjelma vuonna 2020

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 0–50 % välillä riippuen konsernin liikevaihdosta ja oikaistusta käyttökatteesta ennen bonuksia. Bonuksen enimmäismäärä yksittäiselle henkilölle on 100 % peruspalkasta.

Roviolla on kolme pitkän aikavälin kannustinohjelmaa vuonna 2020

Rovio Entertainment Oyj:n hallitus päätti tammikuun 23. 2020 perustaa **suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän** avainhenkilöille, mukaan lukien toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet.

Osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on motivoida yhtiön avainhenkilöitä työskentelemään omistaja-arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä tarjoamalla heille osakepohjaisen palkkion, joka perustuu hallituksen asettamien ansaintakriteerien saavuttamiseen.

Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme vuosittain alkavaa ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2020, 2021 ja 2022. Jokaista ansaintajaksoa seuraa vuoden mittainen odotusjakso, kalenterivuodet 2021, 2022 ja 2023. Osakepalkkiojärjestelmä tarjoaa osallistujalle mahdollisuuden ansaita osakkeita ansaintakriteereille asetettujen suoritustasojen saavuttamisen perusteella. Ohjelman ansaintakriteerit ovat Rovion oikaistu liikevoitto (EBIT, %, pois lukien Hatch Entertainment Oy) ja pelien suhteellinen liikevaihtokasvu (%). Rovion hallitus asettaa vaadittavat suoritustasot vuosittain jokaiselle ansaintajaksolle.

Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain osakkeina ja osittain rahana kunkin odotusjakson päättymisen jälkeen keväällä 2022, 2023 ja 2024. Rahaosuudella on tarkoitus kattaa palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta, jos osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista.

Ansaintajakson 2020 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään arviolta 738 000 Rovio Entertainment Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Rovion johtoryhmän jäsenen on pidettävä 50 prosenttia osakepalkkiojärjestelmän perusteella saamistaan netto-osakkeista, kunnes hänen osakkeenomistuksensa Roviassa vastaa yhteensä 50 prosenttia

hänen vuosibruttopalkkansa arvosta. Tämä omistus on pidettävä niin kauan kuin jäsenyys johtoryhmässä jatkuu.

Rovio Entertainment Oyj:n hallitus on tammikuun 23. 2020 päättänyt perustaa **osakesäästöohjelman** henkilöstölle.

Osakesäästöohjelman tavoitteena on kannustaa työntekijöitä sijoittamaan Rovion osakkeeseen tarjoamalla osallistujille lisäosakkeita, jotka maksetaan suhteessa sijoitukseen omistusjakson jälkeen.

Osakesäästöohjelma koostuu vuosittain alkavista ohjelmakausista, joista jokaisessa on 12 kuukauden säästökausi ja sitä seuraava omistusjakso. Osakesäästöohjelmaa tarjotaan noin 460 Rovion työntekijälle lukuun ottamatta työntekijöitä Kiinassa, Yhdysvalloissa, Isossa-Britanniassa sekä Hatch Entertainment Oy:n työntekijöitä.

Työntekijällä on mahdollisuus säästää osa palkastaan ja sijoittaa se Rovion osakkeisiin. Säästöillä hankitaan Rovion osakkeita neljännesvuosittain Rovion osavuositarkastusten julkistamispäivien jälkeen. Osakkeille maksettavilla osingoilla ostetaan markkinoilta osakkeita ohjelman seuraavana hankintapäivänä. Palkkioksi sitoutumisesta Rovio tarjoaa osallistujalle yhden ilmaisen lisäosakkeen (brutto) jokaista kahta osallistujan säästöillä ostettua osaketta kohti, sisältäen rahana maksettavan osuuden. Rahaosuudella on tarkoitus kattaa lisäosakkeista osallistujalle aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Lisäosakkeiden saamisen edellytyksenä on osallistujan työsuhteen jatkuminen ja säästöosakkeiden pitäminen omistusjakson loppuun saakka. Ensimmäisen ohjelmakauden säästöosakkeet ja lisäosakkeet hankitaan ostamalla osakkeet markkinoilta.

Osakesäästöohjelmaan osallistuminen on vapaaehtoista, ja työntekijät kutsutaan osallistumaan yhdelle ohjelmakaudelle kerrallaan. Ensimmäinen ohjelmakausi alkaa 1.4.2020 ja päättyy 31.8.2022. Ensimmäisen ohjelmakauden omistusjakso päättyy 31.8.2022, ja lisäosakkeet maksetaan osallistujille mahdollisimman pian sen jälkeen.

Rovion rajoitettu osakeohjelma pysyy voimassa 17.5.2018 julkaistun tiedotteen mukaisena. 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 keskikurssin perusteella. Palkkiota ei makseta, jos työsopimus päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä.

Sitouttaakseen avainhenkilöitä Rovioon rajoitetussa osakeohjelmassa allokoidaan seuraavan 12 kuukauden aikana enintään 644 000 osakeoikeutta. Rajoitetun osakeohjelman perusteella maksettavat palkkiot vastaavat tällä hetkellä yhteensä enintään arviolta 1 097 195 osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

	Sitouttamisjakso	Osakkeiden enimmäismäärä	Myönnetyt osakkeet	Haltijat
Rajoitettu osakeohjelma*	12-36 kk	1 300 000	425 845	45

*31.12.2019 lähtien

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-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. **Viimeiset optiot ohjelmasta allokoitiin vuonna 2019.**

Optio-ohjelmien tarkoitus on palkita henkilöstöä yhtiön osakkeen arvonnoususta ja yhdistää henkilöstön ja omistajien intressit.

Optio-ohjelma	Merkintäaika	Merkintähinta	Myönnetyt optiot	Optioiden enimmäismäärä	Haltijat
2017A	1.10.2019–30.9.2021	11,32 EUR	827 650	1 616 667	240
2017B	1.10.2019–30.9.2021	11,50 EUR	25 500	50 000	2
2018A	1.6.2021–31.5.2022	5,17 EUR	973 750	1 616 667	275
2018B	1.6.2021–31.5.2022	5,26 EUR	10 500	50 000	1
2019A	1.6.2022–31.5.2023	7,13 EUR	1 158 500	1 616 666	357
2019B	1.6.2022–31.5.2023	7,13 EUR	10 000	50 000	1

Hallituksen palkitseminen 2019

9.4.2019 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 jäsen tarkastusvaliokunnan puheenjohtajana: 7 500 €/kk (90 000 € vuodessa)
- Hallituksen jäsenet: 5 000 €/kk (60 000 € vuodessa)

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 toimosuhdetta Rovion kanssa, eivätkä he kuulu mihinkään Rovion lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmaan. Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2019 olivat 519 000 euroa.

Hallituksen jäsen	Hallituksen jäsen vuodesta	Hallituspalkkio ±(euroa)	Osakeomistus*
Mika Ihamuotila (puheenjohtaja)	Puheenjohtaja toukokuusta 2017 alkaen, jäsen vuodesta 2013	114 000	245 190 osaketta määräysvaltayhteisönsä PowerBank Ventures Oy:n kautta.
Kaj Hed (varapuheenjohtaja)	Varapuheenjohtaja toukokuusta 2017 alkaen, puheenjohtaja 2005–2006 ja 2008–2017	90 000	12 919 011 osaketta Oivor AB***:n kautta. Oivor AB omistaa yhteensä 32 297 528 Rovion osaketta ja 40 % Oivor AB:n osakkeista on Kaj Hedinin hallinnassa.
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.
Jenny Wolfram	Vuodesta 2017	60 000	-
Fredrik Loving	Vuodesta 2019	45 000	-
Jeferson Valadares	Vuodesta 2019	45 000	-
Yhteensä		519 000**	19 632 706

*31.12.2019

**Niklas Zennström toimi hallituksen jäsenenä 9.4.2019 asti (maksetut hallituspalkkiot 15 000)

***Aikaisemmin Trema International Holding B.V.:lle kuuluneet Rovio osakkeet ovat siirtyneet Oivor AB:lle.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen 2019

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

Vuonna 2019 toimitusjohtajan suoriteperusteinen käteiskompensaatio oli 368 000 euroa, Lisäksi toimitusjohtaja sai 90 000 optiota voimassa olevien optio-ohjelmien perusteella. Muiden johtoryhmän jäsenten suoriteperusteinen käteiskompensaatio oli 1 374 903 euroa. Lisäksi muut johtoryhmän jäsenet saivat yhteensä 330 000 optiota voimassa olevien optio-ohjelmien perusteella.

	Kiinteä peruspalkka (EUR)	STI* (EUR)	Saadut optiot 2017A**	Saatavat optiot 2018A***	Saatavat optiot 2019A***	Saadut rajoitetut osakkeet**	Saatavat rajoitetut osakkeet***
Toimitusjohtaja Kati Levoranta	368 000	0	90 000	90 000	90 000	56 195	31 195
Johtoryhmä	1 294 103	80 800	155 000	167 500	240 000	106 500	220 500
Yhteensä	1 662 103	80 800	245 000	257 500	330 000	162 695	251 695

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

**Saatujen optioiden/osakkeiden määrä 31.12.2019.

***Saatavien optioiden/osakkeiden määrä 31.12.2019.