



PALKITSEMISRAPORTTI

ROVIO

Palkitsemisraportti

1. Johdanto

Kirje osakkeenomistajille palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta



Camilla Hed-Wilson
Palkitsemisvaliokunnan
puheenjohtaja

Hyvät osakkeenomistajat,

Resilientti ja terve työympäristö luovat Rovion menestymisen ja pitkäjänteisen suori-
tuskyvyn rakenteet, vahvemmin kuin koskaan aikaisemmin. Luovuuden vaaliminen ja
innovaatiokyvyn vahvistaminen ovat edellytykset pitkän ajan menestykselle.

Vaikka takanamme on poikkeuksellinen vuosi maailmanlaajuisesta pandemiasta
johtuen, Rovion palkitsemispolitiikka ja palkitsemisen käytänteet ovat osoittautuneet
kestäviksi. Jotta yhtiö saavuttaa sille asetetut tavoitteet, palkitsemispolitiikan ja pal-
kitsemisrakenteiden tulee mahdollistaa osaavien johtohenkilöiden palkkaamisen ja
sitouttamisen.

Rovion toimitusjohtaja Kati Levorannan jättäessä tehtävänsä 31.12.2020 seuraajan
valintaprosessi oli perusteellinen ja sen aikana haastateltiin useita alan huipputekijöitä.
Alexandre Pelletier-Normand nimitettiin Rovion toimitusjohtajaksi 1.1.2021 alkaen.
Alexandre Pelletier-Normandin entuudestaan vahva tausta ja Rovio-vuosien aikana
kertynyt kokemus osoittautuivat erinomaiseksi yhdistelmäksi Rovion strategisen
suunnan ja tarpeiden kanssa. Tämä on esimerkki Rovion johdonmukaisesta seuraaja-
suunnittelusta sekä yhtiön kyvykkyydestä kasvattaa osaajia johtajapositioihin.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän rooli on pohjustaa tietä ja mahdollistaa ennä-
tyksiä rikkovien pelien kehittämisen ja julkaisun. Menestyäkseen Rovion tulee palkata
erikoisosaamisella varustettuja huippuosaaajia. Jokainen roviolainen vaikuttaa omalla
panostuksellaan Rovion tuloksentelekykyyn, ja näin ollen yhtiön menestymisen
tulokset jaetaan koko henkilöstön kesken.

Onnistuneet pelijulkaisut monipuolisen live-peliportfolion tukemana rakentavat
tulevaisuuden kasvua, joka on tärkein prioriteettimme jatkossakin.

Rovion palkitsemisraportti 2020 on uudistettu Rovion palkitsemispolitiikan
mukaiseksi, samalla se kuvaa vuotta 2020 koskevat tapahtumat. Palkitsemisraportti
ja palkitsemispolitiikka on valmisteltu ja julkaistu Suomen listayhtiöiden hallinnointi-
koodin 2020 ja Euroopan Unionin osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdi-
rektiivin SHRD II mukaisesti. Palkitsemispolitiikka esiteltiin yhtiön yhtiökokouksessa 31.
maaliskuuta 2020.

1.1. Kertaus yrityksen toiminnasta 2020

Rovio pystyi nopeasti muuttamaan työskentelytapojaan voidakseen vastata maailmanlaajuiseen uuteen 'normaalin'. Toimintakyky ja tehokkuus pystyttiin säilyttämään toteuttaen samalla yhtiön strategiaa: julkaisimme uuden pelin, ostimme yhden studion ja perustimme uuden studion. Vuoden aikana ihmiset ovat pelanneet enemmän ja eritoten vuoden toisen vuosineljänneksen aikana pelien latausmäärät, pelaajat ja pelien liikevaihto olivat hyvin korkealla tasolla. Live -pelien liikevaihto oli tasaista ja kannattavuus oli ennätysmäisen korkea. Strategiassamme tärkeänä prioriteettina on jatkuvasti etsiä uusia tapoja pelata ja olla vuorovaikutuksessa pelaajien kanssa ympäri maailmaa. Vuoden 2020 aikana, Angry Birds -brändin näkyvyyttä kasvatettiin eri medioissa ja IGM Licensing -yrityksen kanssa tehtiin sopimus liittyen kuluttajatuotteiden ja aktiviteettipuistojen globaalista edustuksesta. Nämä yhdessä luovat perustan ja mahdollisuudet kasvulle vahvan brändin tukemana.

Lyhyen tähtäimen palkitseminen vuonna 2020 perustui vahvaan kannattavuuteen, mutta liikevaihdon kasvuun perustuva palkitseminen jäi tavoitteistaan. Vuoden 2021 osalta kasvutavoitteet ovatkin keskeisellä sijalla, ja tämä näkyy myös kuluven vuoden tavoitteenasetannassa.



1.2. Palkitsemispolitiikka lyhyesti

Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on varmistaa suoriutumisen ja palkitsemisen välinen yhteys Roviossa. Tämän saavuttamiseksi Rovio on luonut palkitsemiskäytännöt, jotka edistävät yhtiön menestystä ja omistaja-arvon luomista pitkällä aikavälillä. Nämä myös tukevat yhtiön kasvustrategiaa keskittymällä peliliiketoimintaan hyödyntäen Angry Birds -brändiä ja uusia immateriaalioikeuksia pelien ja muun viihdesisällön kautta. Palkitsemispolitiikka on yhdenmukainen Rovion koko henkilöstöön sovellettavien palkitsemiskäytäntöjen kanssa.

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Palkitsemisvaliokunta valmistelee ehdotuksen yhtiökokoukselle. Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. Palkitsemisvaliokunta hoitaa toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvät käytännön asiat ja valmistelee ehdotukset hallituksen päätettäväksi. Palkitsemisvaliokunta arvioi jatkuvasti toimitusjohtajan palkitsemisen tarkoituksenmukaisuutta varmistaakseen, että palkitseminen on yhtiön strategian ja osakkeenomistajien etujen mukaista.

Hallituksen palkitsemista koskevan päätöksen lähtökohtana on varmistaa, että palkitseminen on kilpailukykyistä suhteessa markkinaan ja että palkitseminen vastaa pätevyyttä ja työmäärää, jotka vaaditaan hallituksen jäseniltä täyttämään velvoitteensa.

Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu seuraaviin periaatteisiin:

- Kokonaispalkitsemisen ansaintamahdollisuus on riittävän kilpailukykyistä tyypilliseen markkinatasoon nähden soveltuvissa vertailuyhtiöissä
- Muuttuva palkitseminen muodostaa merkittävän osan kokonaispalkitsemisen ansaintamahdollisuudesta palkitsemisen yhdistämiseksi saavutettuun suoriutumiseen ja omistaja-arvon luomiseen
- Suurin osa muuttuvasta palkitsemisesta on pitkäaikaista ja osakepohjaista korostaen pitkän aikavälin suoriutumista ja yhteyttä omistaja-arvon kehitykseen
- Toimitusjohtajalle on asetettu osakeomistusedellytys ja takaisinperintäehto tukemaan osakeomistuksen jatkuvaa kerryttämistä Roviossa ja hallittua riskinottoa

1.3. Palkitsemispolitiikan soveltaminen vuonna 2020

Vuoden 2020 aikana hallitus on arvioinut, että toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen ansaintamahdollisuus on riittävän kilpailukykyistä tyypilliseen markkinatasoon nähden soveltuvissa vertailuyhtiöissä teettämällä vertailevan analyysin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisesta.

Toimitusjohtajan vaihdoksen aikana sopimuksellisia velvollisuuksia on seurattu politiikan ja asianosaisia sitovan sopimuksen mukaisesti. Uuden toimitusjohtajan palkitsemisessa on edetty palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Vuonna 2020 kaksi uutta osakepohjaista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää käynnistettiin omistaja-arvon vahvistamiseksi: suoriteperusteinen osakeohjelma yrityksen avainhenkilöille, mukaan lukien toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet sekä henkilöstön vapaaehtoinen osakesäästöohjelma Suomessa ja Ruotsissa.

Vuonna 2020 palkitsemiseen liittyvät aloitteet ja päätökset ovat palkitsemispolitiikan hyväksymisprosessin mukaisia. Hallitus ei ole pitänyt tarpeellisena hyödyntää takaisinperintämahdollisuutta tai poiketa palkitsemispolitiikasta vuoden 2020 aikana.

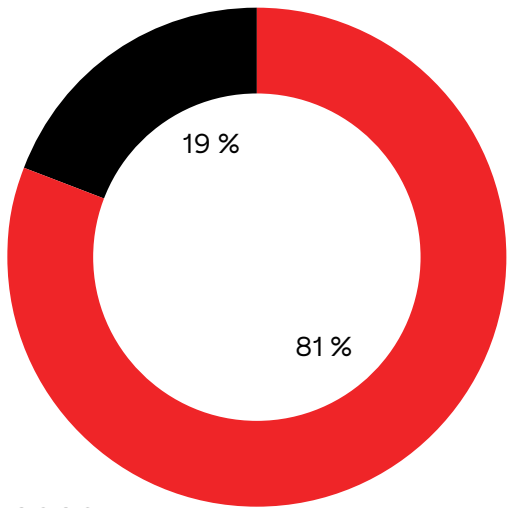


2. Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2020

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Odotetun suoriutumisen ja omistaja-arvon luomisen linjauksen varmistamiseksi kiinteän palkan odotetaan olevan tavoitetasolla vähemmän kuin 50 %, lyhyen aikavälin kannustimien 10–20 % ja pitkän aikavälin kannustimien 30–50 % kokonaisansaintamahdollisuudesta.

Vuonna 2020 Rovion toimitusjohtajan kokonaispalkkio oli 469 109 euroa. Vuonna 2020 palkitseminen muodostui 81 % kiinteästä ja 19 % muuttuvasta palkanosasta (kaavio 1). Kiinteä palkanosa muodostui kuukausittain maksetusta peruspalkasta sisältäen verotettavat luontoisedut kun taas muuttuva palkanosa muodostui rajoitetun osakeohjelman puitteissa maksetusta palkkiosta. Vuoden 2019 suoriteperusteisia tavoitteita ei saavutettu, joten vuoden 2019 suoriteperusteista palkkiota ei maksettu vuonna 2020.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2020



2020

● Kiinteä 81 %
● Muuttuva 19 %

Kaavio 1

Vuonna 2020 Rovion toimitusjohtajalle maksettu peruspalkka, mukaan lukien luontoisedut, oli 378 240 euroa. Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelyä. Sopimuksen mukaisesti Kati Levorannalle maksetaan kuuden kuukauden ajan irtisanomisaikaa vastaava peruspalkka luontoisetuineen sekä lisäksi 12 kuukauden palkan arvoinen erokorvaus. Loppupalkka tullaan maksamaan huhtikuussa 2021.

Toimitusjohtaja on oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan. Lyhyen aikavälin kannustin määräytyy konsernin painotetun liikevaihdon ja oikaistun liikevoiton perusteella. Vuoden 2020 suoriutumisen perusteella tavoitteet saavutettiin 30 prosenttisesti, ja tähän perustuva palkkio 108 000 euroa maksetaan maaliskuussa 2021. Kullekin suoritusajanjaksolle on asetettu maksimipalkkiomäärä, joka on vuositasolla 100 % peruspalkasta.

Rovio perusti osakesäästöohjelman henkilöstölle tammikuussa 2020. 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. Ensimmäinen ohjelmakausi alkoi 1.4.2020 ja päättyy 31.8.2022. Toimitusjohtaja on säästänyt osakeohjelman puitteissa summan, jolla on ostettu 620 osaketta. Olettaen että toimitusjohtaja pitää jo ostetut osakkeet omistusjakson loppuun asti, Rovion tarjoama osakkeiden määrä, 310 osaketta (bruttoarvo,) luovutetaan ohjelman päättyessä elokuussa 2022.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet sekä yrityksen avainhenkilöt ovat oikeutettuja suoritusperusteiseen osakepalkkio-ohjelmaan. Suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma tarjoaa osallistujalle mahdollisuuden ansaita osakkeita ansaintakriteereille asetettujen tasojen saavuttamisen perusteella. Ohjelman ansaintakriteerit ovat Rovion oikaistu liikevoitto (EBIT, %, pois lukien Hatch Entertainment Oy) ja pelien suhteellinen liikevaihtokasvu (%). Osakepalkkio-ohjelmassa on kolme vuosittain alkavaa ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2020, 2021 ja 2022. Jokaista ansaintajaksoa seuraa vuoden mittainen odotusjakso.

Ensimmäisen ansaintajakson aikana suorituskriteerit saavutettiin 50 prosentti-sesti. Toimitusjohtajalle maksetaan 45 000 osaketta palkkiona sisältäen rahaosuuden, jonka on tarkoitus kattaa palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Ansaintajakso jatkuu vuoden mittaisella odotusjaksolla.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet sekä yrityksen avainhenkilöt ovat oikeutettuja myös rajoitettuun osakeohjelmaan, jonka osana ennalta määriteltä määrä yhtiön osakkeita maksetaan sitouttamisjakson jälkeen. Vuosien 2018–2020 rajoitettu osakeohjelma päättyi vuonna 2020, minkä johdosta toimitusjohtaja sai omistukseensa 7 969 osaketta. Siirretyn osakkeen arvo oli 5,6109 euroa muodostaen yhteenlaskettuna 44 713 euroa sekä 46 155 euroa rahapalkkiona kattamaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Kati Levoranta säilyttää oikeuden 15 000 rajattuun osakkeeseen (brutto) vuosien 2019–2021 rajoitetun osakeohjelman mukaisesti. Tälle osakemäärälle kohdistettu rajoitus aika päättyy kesäkuussa 2021.

Vuosien 2017–2019 välisenä aikana Roviolla oli käytössä optio-ohjelma koko henkilöstölle, mukaan lukien toimitusjohtaja ja johtoryhmä. Kati Levoranta ei käyttänyt hallussaan olevia optioita vuoden 2020 aikana. 31.12.2020 Kati Levorannalla oli hallussaan 90 000 optiota optio-ohjelma 2018A mukaisesti. Optio-ohjelman ehtojen

muikaisesti merkintäaika optio-oikeuksilla 2018A alkoi 1.6.2020 ja päättyy 31.5.2021. Tämänhetkisen osakkeen merkintähinta 2018A-sarjan optio-oikeuksilla on 5,08 euroa osakkeelta. Kati Levoranta säilyttää oikeuden 90 000 optioon optio-ohjelman 2019A mukaisesti. Merkintähinta 2019A optioille on osakkeiden vaihdolla painotettu keski-kurssi Nasdaq Helsingissä 2.–31.5.2019 aikana. Tämänhetkisen osakkeen merkintä-hinta 2019A-sarjan optio-oikeuksilla on 7,04 euroa osakkeelta. Optio-ohjelman ehto-jen mukaisesti kertymis aika optio-oikeuksilla 2019A jatkuu 31.5.2021 asti, jonka jälkeen alkaa vuoden mittainen merkintäjakso. Vuosikertomuksessa on kuvattu yhteenveto yhtiön osakeperusteisista kannustijärjestelmistä.

Tarkoituksena on, että ajan myötä toimitusjohtajan osakeomistus yhtiössä kasvaa arvoon, joka vastaa puolta toimitusjohtajan kiinteän bruttovuosipalkan arvosta. Hallitus voi halutessaan asettaa rajoituksia osakkeiden siirtämiseen osana palkkiota tai osakkeiden merkitsemistä optioina. Kati Levoranta on kerryttänyt osakkeita enemmän kuin 50 % vuosiansion bruttomäärästä perustuen arvioon 31.12.2020.

Taulukko 1 kuvaa Rovion palkitsemisen elementit, Kati Levorannalle maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2020 sekä hänelle kertyneet palkka- ja palkkio-oikeudet.

Elementti	Maksetut palkat ja palkkiot 2020	Kertynyt palkka- ja palkkio-oikeus
Peruspalkka ja luontoisedut	EUR 378 240	Peruspalkka ja luontoisedut ovat arvoltaan 6 kuukauden irtisanomisajan palkka ja lisäksi 12 kuukauden erokorvaus.
Lyhyen aikavälin kannustin	EUR 0 Perustuu suoritusajanjaksoon 2019, jonka mahdollinen palkkio olisi maksettu maaliskuussa 2020	EUR 108 000 Perustuu suoritusajanjaksoon 2020, jonka palkkio maksetaan maaliskuussa 2021
Pitkän aikavälin kannustin	EUR 90 869 Rajoitetun osakeohjelman palkkiomaksu	Käynnissä olevat järjestelmät: Henkilöstön osakesäästöohjelma: ohjelman puitteissa säästetty osakemäärä 620 osaketta, mikä oikeuttaa 310 bruttomääräiseen lisäosakkeeseen. Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma: 45 000 kpl osakkeita pitäen sisällään rahaosuuden, jolla on tarkoitus kattaa palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Rajoitettu osakeohjelma: 15 000 kpl osakkeita (brutto arvo) Optio-ohjelma: 2018: 90 000 kpl saatuja optioita 2019A plan: 90 000 kpl saatavia optioita

Taulukko 1 Toimitusjohtajan palkitseminen

3. Hallituksen palkitseminen vuonna 2020

31.3.2020 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenillä on oikeus seuraavaan kuukausittaiseen korvaukseen:

- Hallituksen puheenjohtaja: 9 500 €/kk
- Hallituksen varapuheenjohtaja: 7 500 €/kk
- Hallituksen jäsenet: 5 000 €/kk
- Lisäksi kuukausittain palkkio tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 2 500 €/kk. Jos tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja on hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, erillistä palkkiota ei makseta. Tästä syystä erillistä palkkiota vuonna 2020 ei maksettu.

Yhtiö korvaa hallituksen ja valiokuntien jäsenten tehtäviin liittyvät kohtuulliset matkakulut. Hallituksen jäsenillä ei ole työ- tai toimisuhdetta Rovion kanssa, eivätkä he kuulu mihinkään Rovion lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmaan. Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2020 olivat 471 500 euroa (519 000 euroa vuonna 2019), kuten kuvattu taulukossa 2.

Hallituksen jäsen	Hallituksen jäsen vuodesta	Hallitus- palkkio(EUR)	Osakeomistus *
Kim Ignatius (hallituksen puheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja)	Puheenjohtaja huhtikuusta 2020 lähtien, jäsen 2017 lähtien.	108 000	9 000
Kaj Hed (varapuheenjohtaja)	Varapuheenjohtaja toukokuusta 2017 alkaen, puheenjohtaja 2005–2006 ja 2008–2017	90 000	12 919 000 osaketta Moor Holding AB:n kautta, yritys Kaj Hedin hallinnassa ja 11 osaketta Oivor AB: kautta
Camilla Hed-Wilson (palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja)	Vuodesta 2011	60 000	6 459 500 osaketta Brilliant Problems Oy:n kautta on Camilla Hed-Wilsonin hallinnassa ja kuusi osaketta Oivor AB:n kautta.
Björn Jeffery	Vuodesta 2020	45 000	-
Jeferson Valadares	Vuodesta 2019	60 000	-
Leemon Wu	Vuodesta 2020	45 000	-

Taulukko 2 Hallituksen palkitseminen

*31.12.2020

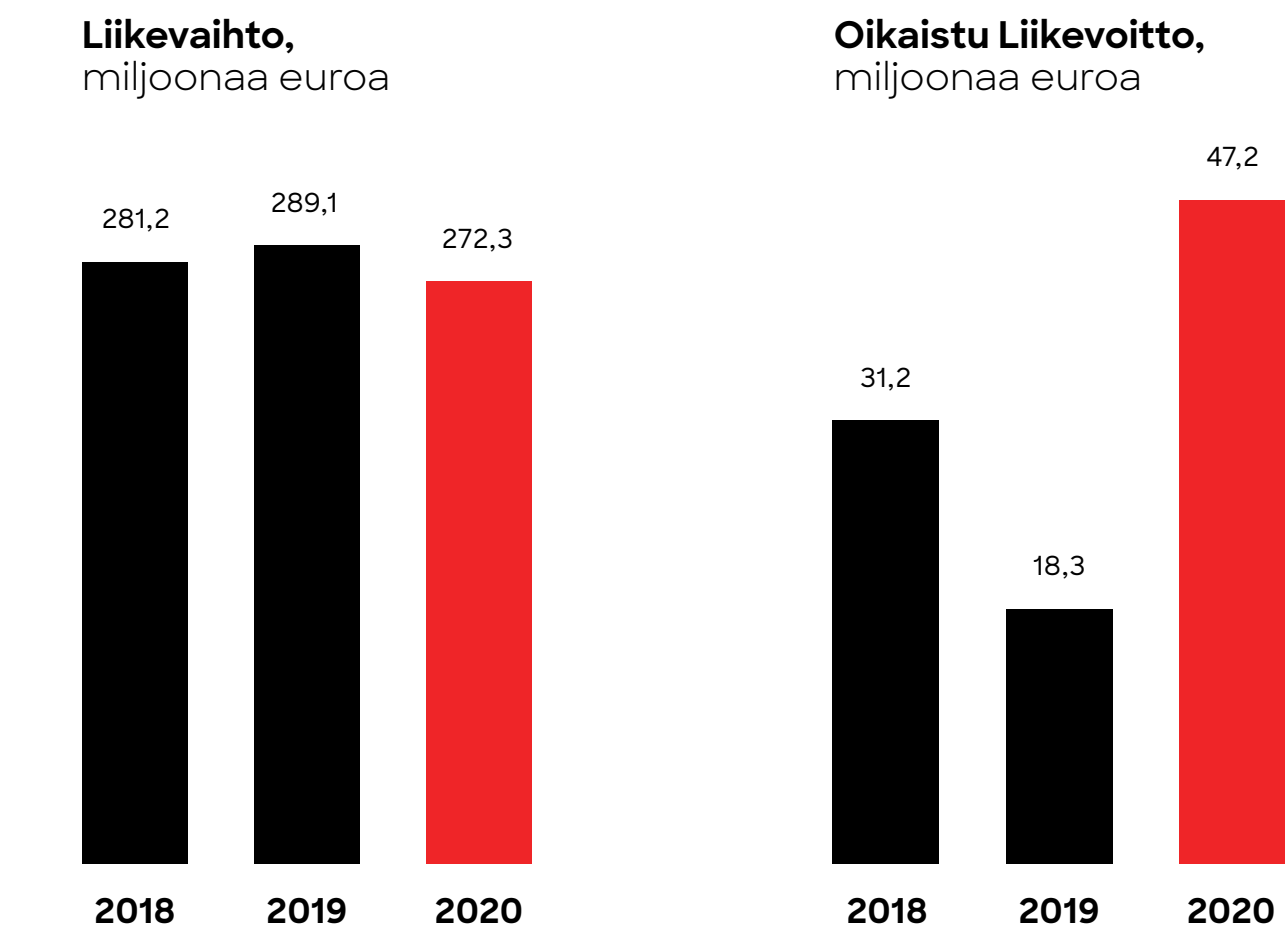
** Mika Ihamuotila toimi hallituksen puheenjohtajana 31.3.2020 asti (maksetut hallitus-palkkiot 28 500 euroa), Jenny Wolfram toimi hallituksen jäsenenä 31.3.2020 asti (maksetut hallituspalkkiot 15 00 euroa), Fredrik Löving toimi hallituksen jäsenenä 30.4.2020 asti (maksetut hallituspalkkiot 20 000 euroa).

4. Palkitsemisen ja liiketoiminnan kehityksen historiallinen kehitys

Rovio on mobiilipeleihin keskittyvä pelifirma, jonka tavoitteena on pitkän aikavälin kasvu. Yrityksen suoriutumista parhaiten kuvaa liikevaihdon ja liikevoiton kehitys. Rovio listautui Helsingin pörssiin syyskuussa 2017, joten yrityksen liiketoiminnan kehitys on kuvattu ensimmäisestä kokonaisesta tilikaudesta, vuodesta 2018 eteenpäin. Taloudellisten lukujen kehitys kolmen vuoden ajalta on kuvattu kaaviossa 2.

Hallituksen, toimitusjohtajan ja Rovion henkilöstön palkitsemisen kehitys on kuvattu ja taulukossa 3. Hallituksen osalta luku on keskiarvo maksetuista hallituspalkkioista kyseisenä vuonna. Toimitusjohtajan palkkio kuvastaa maksetut palkat ja palkkiot kyseisen vuoden aikana, sisältäen peruspalkan, luontoisedut sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet. Rovion henkilöstön palkitseminen on laskettu kyseisen vuoden palkkojen ja palkkioiden kokonaissummana, jaettuna henkilöstön keskimäärällä.

Suoritusperusteisten palkitsemisperiaatteiden ja palkitsemispolitiikan mukaisesti muuttuva palkanosa muodostaa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta suuremman osuuden, jotta palkitseminen olisi linjassa yhtiön suoriutumisen ja omistaja-arvon kehityksen kanssa. Lisäksi toimitusjohtajan palkitsemisen muuttuva palkanosa on suuremmalta osin sidoksissa pitkän aikavälin suoriutumiseen osakeperusteisten palkkiojärjestelmien kautta korostaen pitkäjänteistä tuloksentekokykyä ja osakkeenomistajien arvon muodostusta. Vaikka palkitsemiskäytänteitä sovelletaan koko henkilöstöön maailmanlaajuisesti, työntekijöiden palkitseminen ei ole samassa määrin sidoksissa muuttuviin elementteihin kuin toimitusjohtajalla. Kuitenkin mittariston tavoitteet on linjattu läpi organisaation.



Kaavio 2

Palkitsemisen keskimääräinen kehitys (EUR)	2018	2019	2020
Hallitus*	82 333	71 340	69 000
Toimitusjohtaja*	568 442	636 632	469 109
Rovio työntekijä**	80 224	67 964	79 926

Taulukko 3

*Maksetut palkat ja palkkiot
**Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma tilikaudelta (pl. toimitusjohtaja) jaettuna henkilöstön keskimäärällä.

Taulukossa esitetyt luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia sillä hallituksen ja toimitusjohtajan palkat ja palkkiot kuvastavat todellisia maksettuja summia, kun taas henkilöstön palkkojen kehitys kuvastaa suoriteperusteisia määriä.