

Rovio Entertainment Oyj
PALKITSEMISPOLITIikka



Hallitus hyväksynyt 11.2.2020

Tulee voimaan 31.3.2020

11.2.2020

Rovion palkitsemispolitiikan sisältö

JOHDANTO.....	3
Keskeiset periaatteet.....	3
PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI	4
Hallitus.....	4
Toimitusjohtaja.....	4
HALLITUKSEN PALKITSEMINEN.....	4
TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN.....	5
Toimitusjohtajan vuosittainen kokonaispalkitseminen.....	5
Toimitusjohtajan palkitsemisen aikajänne	6
Kannustinjärjestelmien ansaintakriteerit ja tavoiteasetanta	6
Toimitusjohtajan palkitsemisen pääelementit	6
Lykätyt palkkioiden maksut ja takaisinperintä	9
Irtisanomisaika ja erokorvaus.....	9
ERITYISTILANTEET.....	9

11.2.2020

JOHDANTO

Palkitsemispolitiikka sisältää Rovio Entertainment Oyj:n ("Rovio" tai "yhtiö") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen käytännöt ja periaatteet. Toimitusjohtajaa koskevat seikat koskevat myös mahdollista toimitusjohtajan sijaista.

Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle 31.3.2020 neuvoo-antavaksi päätökseksi. Palkitsemispolitiikka on voimassa yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2024 asti, ellei yhtiön hallitus ("hallitus") päättä tuoda sitä yhtiökokouksen neuvoo-antavaan päätökseen aiemmin. Palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset edellyttävät aina yhtiökokouksen neuvoo-antavaa päätöstä.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta ("palkitsemisvaliokunta") on palkitsemispolitiikan valmistelussa ottanut huomioon Hallinnointikoodin 2020 suositukset sekä arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain viimeiset säännökset.

Palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi palkitsemispolitiikkaa jatkuvasti varmistaakseen sen, että se noudattaa yhtiön liiketoimintastrategiaa ja tulosperusteisen palkitsemisen periaatteita. Lisäksi palkitsemisvaliokunta ottaa huomioon yhtiökokouksen äänestystulokset ja palkitsemispolitiikkaa koskevat osakkeenomistajien kommentit.

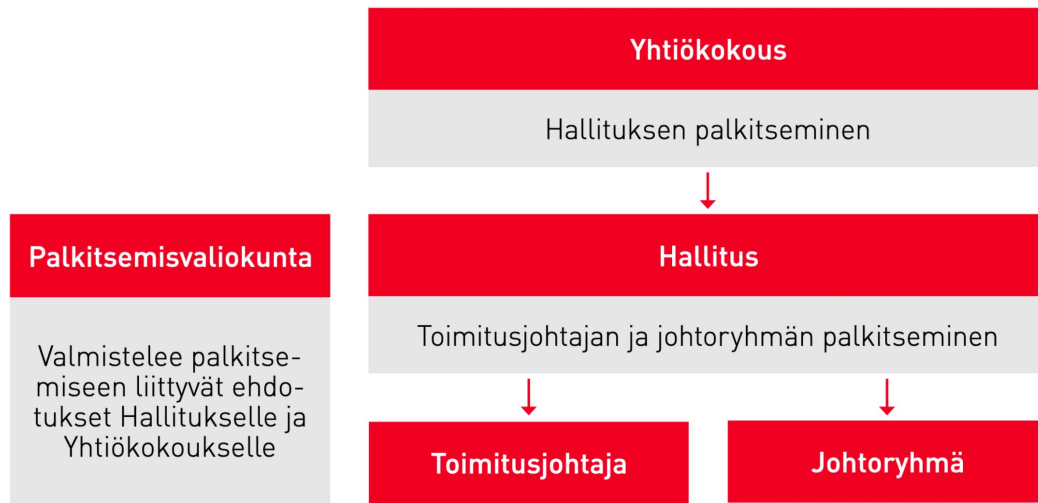
Keskeiset periaatteet

Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on varmistaa suoriutumisen ja palkitsemisen välinen yhteys Roviossa. Tämän saavuttamiseksi Rovio on luonut palkitsemiskäytännöt, jotka mahdollistavat kannustimen, joka edistää yhtiön menestystä ja omistaja-arvon luomista pitkällä aikavälillä ja tukee yhtiön kasvustrategiaa keskittymällä peliliiketoimintaan hyödyntäen Angry Birds -brändilisensointia pelien ja muun viihteen kautta. On myös tärkeää, että palkitsemispolitiikka ja palkitsemiskäytännöt mahdollistavat sen, että Rovio pystyy palkkaamaan ja sitouttamaan kyvykästä johtoa ja kyvykkäitä hallituksen jäseniä yhtiöön.

Palkitsemispolitiikka on yhdenmukainen Rovion koko henkilöstöön sovellettavien palkitsemiskäytäntöjen kanssa. Tämä näkyy esimerkiksi muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteereissä, sillä selkeä osa toimitusjohtajan kannustinjärjestelmien ansaintakriteereistä on samanaikaisesti käytössä myös työntekijöiden kannustinjärjestelmissä, ja siinä, että toimitusjohtaja osallistuu myös Rovion koko henkilöstön osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään. Yhä merkittävämpi osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta muodostuu kuitenkin muuttuvasta palkitsemisesta, verrattuna tyyppilliseen Rovion työntekijään, koska yhtiön tarkoituksena on, että toimitusjohtajan palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen välillä on erityisen vahva yhteys.

11.2.2020

PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI



Hallitus

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Palkitsemisvaliokunta valmistelee ehdotuksen yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtaja

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. Palkitsemisvaliokunta hoitaa toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvät käytännön asiat ja valmistelee ehdotukset hallituksen päätettäväksi. Toimitusjohtaja ei ole hallituksen eikä palkitsemisvaliokunnan jäsen eikä osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoprosessiin.

Palkitsemisvaliokunta arvioi jatkuvasti toimitusjohtajan palkitsemisen tarkoituksenmukaisuutta varmistaakseen, että palkitseminen on yhtiön strategian ja osakkeenomistajien etujen mukaista. Hallitus käyttää arvioinnissaan ulkopuolisia asiantuntijoita sekä ulkopuolista palkitsemiseen liittyvää tutkimustietoa, varmistaakseen, että toimitusjohtajan palkitseminen on asianmukaista verrattuna tyyppilliseen palkitsemistasoon yhtiöissä, joiden sijainti, koko ja monimuotoisuus ovat vertailukelpoisia.

Toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdistämiseksi sekä suoriutumisen ja palkitsemisen välisen yhteyden vahvistamiseksi, osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta voidaan maksaa Rovion osakkeina tai osakeliitännäisinä instrumentteina. Hallitus päättää palkkioiden maksamisesta Rovion osakkeina tai osakeliitännäisinä instrumentteina yhtiökokouksen voimassaolevilla valtuutuksilla. Yhtiökokous tai hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana päättää osakkeista, optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta toimitusjohtajalle.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta. Hallitus valmistelee ehdotuksen yhtiökokoukselle palkitsemisvaliokunnan suosituksen perusteella.

11.2.2020

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 veloitteensa.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

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

Toimitusjohtajan vuosittainen kokonaispalkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen, muuttuvista palkkioista ja mahdollisista muista palkitsemispolitiikan mukaisista elementeistä. Muuttuvat palkkiot voivat sisältää yhden tai useamman osakepohjaisen tai rahapohjaisen lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän.

Muuttuvien palkkioiden kannustinjärjestelmät muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan vuosittaisesta tavoitetason ansaintamahdollisuudesta. Pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustimet muodostavat suurimman osan toimitusjohtajan koko muuttuvan palkitsemisen ansaintamahdollisuudesta, jotta voidaan varmistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaisuus. Pitkän aikavälin kannustimet voivat olla suoriteperusteisia tai perustuvat sitouttamiseen, ja tarkoituksena on, että tavoitetason suoriutumiseen perustuen suurin osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta koostuu suoriteperusteisista kannustimista. Täten toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen tavoitetason rakenne on seuraava: peruspalkka alle 50 % kokonaispalkitsemisesta, pitkän aikavälin kannustimet 30—50 % ja lyhyen aikavälin kannustin 10—20 % kokonaispalkitsemisesta.

Hallitus on ottanut käyttöön osakeomistusohjeistuksen korostaakseen toimitusjohtajan henkilökohtaisen osakeomistuksen tärkeyttä Roviossa. Osakeomistuksella varmistetaan lisäksi toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuus pitkällä aikavälillä, joka ylittää osakepohjaisten kannustimien aikajänneet.

Tarkka kiinteän palkitsemisen osuus suhteessa muuttuvaan palkitsemiseen ja tarkka lyhyen aikavälin palkitsemisen osuus suhteessa pitkän aikavälin palkitsemiseen sekä suoriteperusteiset elementit ja sitouttamiseen perustuvat elementit asetetaan riippuen yhtiön liiketoimintatilanteesta hallituksen päättäessä palkitsemisesta, jotta varmistetaan, että palkitsemisen rakenne pysyy tarkoituksenmukaisena. Hallitus ottaa tarkasti huomioon Rovion strategian ja tavoitteet sekä tyypilliset markkinakäytännöt päättäessään vuosittain palkitsemiselementit, niiden painoarvot, ansaintakriteerit ja niiden tavoitteet.

11.2.2020

Hallitus asettaa tavoite- ja enimmäistason sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemiselle rahamääräisenä tai osakkeiden tai optio-oikeuksien lukumääränä. Osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä palkitsemisen ansaintamahdollisuuden arvo lasketaan aina käyttämällä Rovion osakkeen vallitsevaa hintaa ansaintajakson alkaessa tai käyttämällä yleisesti käytössä olevaa optio-oikeuksien arvostusmallia.

Toimitusjohtajan palkitsemisen aikajänne

Pitkän aikavälin palkitsemisen kokonaisaikajänne on vähintään 1–3 vuotta, jotta se tukee palkitsemisen yhdenmukaisuutta Rovion strategian ja omistaja-arvon kanssa pitkällä aikavälillä. Pitkän aikavälin suoriteperusteisissa kannustinjärjestelmissä voi olla yksi tai useampia 1–3 vuoden mittausjaksoja ja/tai sitouttamisjaksoja. Pitkän aikavälin kannustimiin pohjautuvaa sitouttamista varten kannustinjärjestelmässä voi olla 1–3 vuoden mittaisia sitouttamisjaksoja. Tällaiset jaksot riippuvat siitä, minkä hallitus katsoo soveltuvaksi parhaiten kulloisessakin strategisessa vaiheessa.

Pääsääntöisesti pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä vapautuneet Rovion optio-oikeudet ovat vapaasti luovutettavissa, kun osakkeiden merkintäaika optio-oikeuksilla on alkanut ja ansaitut osakkeet ovat vapaasti luovutettavissa, kun palkkio on maksettu. Toimitusjohtajan odotetaan kuitenkin kerryttävän osakeomistustaan Roviossa yhtiön osakeomistusohjeistuksen mukaisesti. Hallitus voi asettaa aiheellisiksi katsomiaan luovutusrajoituksia palkkiona maksetuille osakkeille tai optio-oikeuksilla merkityille osakkeille omistusveloitteen täyttämiseksi.

Kannustinjärjestelmien ansaintakriteerit ja tavoiteasetanta

Hallitus valitsee vuosittain tarkoituksenmukaisimmat ansaintakriteerit jokaiselle kannustinjärjestelmälle. Muuttuvan palkitsemisen tarkoituksena on palkita sekä yhtiön taloudellisen menestyksen että omistaja-arvon luomisen edistämisestä. Hallitus määrittää selkeästi muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteerien tavoitteet ja niiden mittaamisperiaatteet kullekin ansaintakriteerille samalla, kun ansaintakriteereiden tavoitteita asetetaan.

Ansaintakriteerien tavoitteet perustuvat yhteen tai useaan alla olevaan ryhmään:

- osakkeen kokonaistuotto ja muut omistaja-arvoon perustuvat kriteerit, jotka ohjaavat pitkäaikaisen omistaja-arvon luomiseen
- taloudelliset ja operatiiviset ansaintakriteerit, jotka ohjaavat kasvuun, kannattavuuteen, operatiivisen toiminnan tehokkuuteen ja yhtiön kehitykseen
- strategiset ansaintakriteerit, jotka ohjaavat strategiseen kehitykseen ja uudistumiseen sekä yritysvastuuseen

Toimitusjohtajan palkitsemisen pääelementit

ELEMENTTI	TARKOITUS JA YHTEYS STRATEGIAAN	KUVAUS
Peruspalkka ja edut	Tarkoituksena on tarjota asianmukainen peruspalkka, joka on riittävän kilpailukykyinen suhteessa ulkoiseen markkinaan ja joka	Peruspalkka sisältää verotettavia luontaisetuja. Peruspalkka asetetaan markkinatason ja yksilöllisten

11.2.2020

	kuvastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta ja haasteellisuutta.	taitojen ja kokemuksen ja muiden vastaavien tekijöiden perusteella. Hallitus tarkastelee peruspalkkaa vähintään vuosittain.
Lisäeläkejärjestelyt	Tarkoituksena on tarjota paikallisen markkinakäytännön mukainen eläketulo.	Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelmää palkitsemispolitiikan laatimisajankohtana. Hallitus arvioi jatkuvasti tilannetta ja tekee tarpeellisiksi katsomansa päätökset liiketoiminnan vaatimusten ja markkinakäytännön perusteella. Mahdolliset lisäeläkejärjestelmät ovat maksuperusteisia eläkejärjestelmiä.
Satunnaiset kertaluontoiset projektibonukset	Tarkoituksena on palkita erityisten projektien päättymisestä (esim. isot yritysjärjestelyt)	Toimitusjohtajalla ei ole tällaisia kertaluonteisia bonuksia palkitsemispolitiikan laatimisajankohtana. Suoritumista mitataan projektin onnistumisella.
Lyhyen aikavälin kannustin	Tarkoituksena on tukea liiketoimintastrategiaa palkitsemalla ja kannustamalla toimitusjohtajaa paremmista tuloksista lyhyen aikavälin suoriutumisessa. Lyhyen aikavälin kannustin maksetaan rahana.	Suoritusta mitataan vuoden ajan. Palkkio maksetaan mittausvuoden päättymisen jälkeen saavutetun suoriutumisen perusteella.

11.2.2020

Pitkän aikavälin kannustin

Tarkoituksena on palkita pitkäaikaisen omistaja-arvon luomisesta ja asetettujen strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta.

Tarkoituksena on yhdistää toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet.

Tarkoituksena on kerryttää toimitusjohtajan omistusta yhtiössä osakeomistusoikeuden mukaisesti.

Toimitusjohtajalle voidaan tarjota osakepohjaisia pitkän aikavälin kannustimia, jotka palkitsevat omistaja-arvon luomisesta ja/tai yhtiön suoriutumista. Hallitus valitsee vuosittain parhaan mahdollisen pitkän aikavälin kannustimen, joka parhaiten vastaa yhtiön tarpeita.

Roviolla on pitkän aikavälin kannustimina käytössä optio-oikeuksia ja rajoitettuja osakeyksiköitä sekä tällä hetkellä suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä suoriteperusteisena kannustimena.

Suoriteperusteisten pitkän aikavälin kannustimien lisäksi hallitus voi antaa sitouttamiseen perustuvia osakepohjaisia kannustimia, joita ansaitaan ainoastaan toimitusjohtajan jatkuvuuden perusteella. Tällaisia ovat rajoitetut osakeyksiköt ja osakesäästöohjelmat. Sitouttamiseen perustuviin kannustimiin voi liittyä ehto sijoittaa henkilökohtaisesti Rovion osakkeisiin.

Osakeomistus-ohjeistus

Tarkoituksena on lisätä osakeomistusta ja yhdistää toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet.

Tarkoituksena on, että ajan myötä toimitusjohtajan osakeomistus yhtiössä kasvaa arvoon, joka vastaa puolta toimitusjohtajan kiinteän bruttovuosipalkan arvosta. Hallitus voi asettaa luovutusrajoituksia palkkiona maksetuille osakkeille tai optio-oikeuksilla merkityille osakkeille, jos katsoo sen tarpeelliseksi.

11.2.2020

Lykätyt palkkioiden maksut ja takaisinperintä

Hallituksella on oikeus leikata kannustinjärjestelmien palkkioita tai lykätä palkkioiden maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan, silloin kun esimerkiksi yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset tai muut olosuhteet johtaisivat yhtiölle tai toimitusjohtajalle olennaisesti haitalliseen tai ei-hyväksyttävään lopputulokseen.

Hallituksella on oikeus peruuttaa ei-vapautunut tai vapautunut palkkio, kokonaan tai osittain, jos se katsoo tarpeelliseksi muuttaa yhtiön tilinpäätöstietoja ja näillä muutoksilla on tai olisi ollut vaikutusta palkkion määrään. Lisäksi hallituksella on oikeus kulloinkin päättämällään tavalla peruttaa palkkio tai periä toimitusjohtajalta takaisin jo maksettuja ei-vapautuneita tai vapautuneita palkkioita tai periä takaisin optio-oikeuksia, joita toimitusjohtaja ei ole luovuttanut edelleen tai käyttänyt osakemerkintään, jos toimitusjohtaja on toiminut yhtiön liiketoimintaedun tai rikoslain tai työsuhteeseen liittyvän lain tai yhtiön eettisen sääntöjen vastaisesti tai muuten epäeettisesti.

Irtisanomisaika ja erokorvaus

Jos toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy, toimitusjohtajalle maksettava korvaus määritetään paikallisen lainsäädännön, sopimusveloitteiden ja kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti.

Toimitusjohtajan kanssa tehdyn kirjallisen johtajasopimuksen mukaisesti irtisanomisaika on 6 kuukautta, jos joko yhtiö tai toimitusjohtaja päättää toimitusjohtajan johtajasopimuksen. Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan johtajasopimuksen syistä, jotka eivät ole henkilöön liittyviä syitä, toimitusjohtajalle maksetaan 12 kuukauden palkkaa vastaava erokorvaus.

Jos toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy, hallitus voi harkintansa mukaan päättää siitä, maksetaanko toimitusjohtajalle myönnettyjä lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinpalkkioita kokonaan tai osittain sinä vuonna kuin toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy tai sen jälkeen. Hallitus voi lisäksi asettaa ehtoja palkkion maksamiselle.

Toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy sen kuukauden loppuun mennessä, jolloin toimitusjohtaja täyttää 63 vuotta.

ERITYISTILANTEET

On Rovion ja sen osakkeenomistajien edun mukaista, että hallitus pystyy reagoimaan odottamattomaan tilanteeseen poikkeamalla väliaikaisesti tietyistä palkitsemispolitiikassa määritellyistä periaatteista. Hallitus voi täten poiketa palkitsemispolitiikasta huolellisen harkinnan jälkeen seuraavissa tilanteissa:

- Uuden toimitusjohtajan nimittäminen
- Merkittävä sulautuminen, yrityskauppa, jakautuminen tai muu yritysjärjestely
- Merkittävä muutos yhtiön strategiassa
- Välittömät ulkoisista tekijöistä johtuvat sitouttamistarpeet
- Muutokset lainsäädännössä, sääntelyssä, verotuksessa tai muut vastaavat tilanteet.

Muutokset voivat koskea palkitsemiselementtejä, johtajasopimukseen sovellettavia muita keskeisiä ehtoja ja kannustinjärjestelmien rakenteita, kannustininstrumentteja ja -mekanismeja sekä kannustinjärjestelmien aikajärjestyksiä, ansaintakriteereitä ja ansaintamahdollisuuksia sen mukaan mitä katsotaan välttämättömäksi, jotta voidaan varmistaa yhtiön omistaja-arvon kehitys pitkällä aikavälillä.

11.2.2020

Palkitsemispolitiikasta poikkeamisesta ilmoitetaan avoimesti yhtiön osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa palkitsemisraportissa ja yhtiökokouksessa.