

REMEDY 

PALKITSEMISPOLITIikka

2023

Remedy Entertainment Oyj: Palkitsemispolitiikka 2023

1. Johdanto

Tämä on Remedy Entertainment Oyj:n (**”Yhtiö”**) palkitsemispolitiikka (**”Politiikka”**), joka sisältää Yhtiön periaatteet sen hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Yhtiön hallitus on hyväksynyt tämän Politiikan, joka käsitellään ensimmäisen kerran Yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 2023. Tämä Politiikka on saatavilla Yhtiön verkkosivuilla osoitteessa investors.remedygames.com/fi/palkitseminen/.

Tämän Politiikan tavoitteena on edistää Yhtiön strategisten tavoitteiden toteutumista ja omista- ja arvon luomista sekä parantaa Yhtiön kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestymistä. Yhtiö pyrkii läpinäkyvään ja johdonmukaiseen palkitsemiseen. Koko organisaation palkitsemista tarkastellaan säännöllisesti sen oikeudenmukaisuuden ja kilpailukykyisyyden varmistamiseksi.

Yhtiö noudattaa kokonaispalkitsemisen periaatetta, jossa kaikki palkitsemisen osa-alueet otetaan huomioon määritettäessä ja tarkasteltaessa palkitsemista kattavaan kiinteät palkat, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, edut ja muun palkitsemisen.

2. Tämän politiikan hyväksyminen, esittäminen ja täytäntöönpano

Yhtiön hallitus laatii ja hyväksyy tämän Poliitikan. Valmisteluvaiheessa hallitus voi keskustella Poliitikasta Yhtiön suurimpien osakkeenomistajien kanssa.

Hallituksen hyväksymä Poliitikka esitetään Yhtiön yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, ja yhtiökokous päättää Poliitikasta neuvoo-antavasti. Uusi versio Poliitikasta esitetään yhtiökokoukselle tätä aiemmin, jos yhtiökokous ei kannata Poliitikkaa tai jos siihen tehdään olennaisia muutoksia ennen seuraavaa yhtiökokouskäsittelyä. Näissä tapauksissa tarkistettu Poliitikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Hallitus vastaa siitä, että tätä Poliitikkaa noudatetaan Yhtiön toiminnassa.

3. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta päättäminen

Yhtiön hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Yhtiön varsinainen yhtiökokous. Yhtiön hallitus tai sen merkittävät osakkeenomistajat tekevät hallituksen palkitsemista koskevan ehdotuksen varsinaiselle yhtiökokoukselle. Jos Yhtiöllä on tulevaisuudessa nimitysvaliokunta tai nimitystoimikunta, ehdotuksen voi tehdä tämä elin. Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hänen toimitus-suhteen keskeisistä ehdoista päättää hallitus tämän Poliitikan mukaisesti.

Jos hallituksen jäsenille tai toimitusjohtajalle annetaan osana heidän palkitsemista osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia, näiden antamisesta päätetään osakeyhtiölain vaatimuksia noudattaen.

Yhtiön palkitsemista koskevassa päätöksenteossa noudatetaan periaatteita, joiden tavoitteena on eturistiriitojen välttäminen ja hyvä hallinnointi. Hallitus arvioi vuosittain palkitsemista ja varmistaa sen olevan tämän Poliitikan mukaista.

4. Hallituksen palkitseminen

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallitukselle maksettavista palkkioista, jotka voivat koostua erilaisista elementeistä, kuten vuosi-, kuukausi- tai kokouspalkkioista. Nämä palkkiot voidaan suorittaa rahapalkkioina tai rahapalkkioiden ja osakkeiden yhdistelmänä. Lisäksi hallitukselle voidaan tarjota kohtuullisia etuuksia, kuten johdon vastuuvakuutus.

Hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkioiden tulee heijastaa oikeudenmukaisesti ja oikeassa suhteessa kunkin roolin vastuullisuutta sekä roolin vaatimaa työmäärää ja pätevyyttä. Hallituksen palkitseminen ei ole sidoksissa Yhtiön tulokseen.

Hallitukselle tilikauden aikana maksetut palkkiot ja edut ilmoitetaan Yhtiön erillisessä palkitsemisraportissa, joka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain.

5. Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisesta yleisesti

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta tämän Politiikan puitteissa. Toimitusjohtaja ei saa osallistua oman palkitsemisensa valmisteluun tai sitä koskevaan päätöksentekoon.

Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on, että hänelle tarjotaan kilpailukykyinen kokonaispalkitseminen, joka on linjassa markkinatason kanssa. Tavoitteena on myös, että toimitusjohtajan ja Yhtiön osakkeenomistajien pitkän aikavälin tavoitteet olisivat mahdollisimman hyvin linjassa toistensa kanssa.

Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksetut palkkiot ja edut ilmoitetaan Yhtiön erillisessä palkitsemisraportissa, joka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain.

Toimitusjohtajan palkitsemisen elementit

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen voi koostua seuraavista elementeistä:

Elementti	Palkitsemisen tarkoitus	Palkitsemisen kuvaus
Kiinteä palkka	Kiinteän palkan tarkoituksena on tarjota toimitusjohtajalle kilpailukykyinen peruspalkka, joka on linjassa markkinatason kanssa.	Hallitus arvioi toimitusjohtajan palkkatasoa vuosittain. Palkkatasoa arvioitaessa hallitus huomioi erilaisia tekijöitä, kuten palkan kilpailukykyyn, toimitusjohtajan aiemman suoriutumisen, ammatillisen osaamisen ja vastuut. Kiinteä palkka sisältää peruspalkan ja luontoisedut.
Lyhyen aikavälin kannustin	Lyhyen aikavälin kannustimen tarkoituksena on palkita toimitusjohtajaa lyhyen aikavälin taloudellisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamisesta.	Hallitus päättää toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmistä, niiden yksityiskohdista ja kriteereistä palkkion maksulle. Ks. tarkemmin alla kohta <i>”Lisätietoja toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkitsemisesta”</i> .
Pitkän aikavälin kannustin	Pitkän aikavälin kannustimen tarkoituksena on palkita toimitusjohtajaa pitkän aikavälin strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta.	Hallitus päättää toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä, niiden yksityiskohdista ja kriteereistä palkkion maksulle. Ks. tarkemmin alla kohta <i>”Lisätietoja toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinpalkitsemisesta”</i> .
Muut edut	Näiden etujen tarkoituksena on tarjota toimitusjohtajalle kilpailukykyiset edut.	Toimitusjohtajalla on oikeus samoihin työsuhte-etuksiin kuin muulla henkilöstöllä. Näitä voivat olla esimerkiksi yksityinen terveydenhuolto, laajennettu terveysvakuutus, autoetu ja puhelinetu. Toimitusjohtajalle voidaan tarjota myös muita tavanomaisesti toimitusjohtajalle tarjottavia lisäetuja, kuten vastuunvakuutus ja lisäeläke-etu.

Lisätietoja toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkitsemisesta

Hallitus asettaa toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitsemisen tavoitteet ja kriteerit. Palkkio suoritetaan rahana, ellei hallitus pääätä toisin.

Viereisessä taulukossa on esitetty lisätietoja toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkitsemisen periaatteista.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkitsemisen periaatteet

Ansaintajakso ja palkkion maksu

Hallitus arvioi vuosittain, miten toimitusjohtaja on suoriutunut viimeisen vuoden aikana. Arviointi tehdään etukäteen asetettujen tavoitteiden ja kriteereiden pohjalta. Yhtiön lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmän mukainen palkkio maksetaan näiden tavoitteiden ja kriteereiden täytyessä.

Palkitsemiskriteerit

Toimitusjohtajan palkitsemistavoitteet ja -kriteerit perustuvat Remedyn taloudellisiin ja operatiivisiin tavoitteisiin. Nämä kriteerit voivat olla esimerkiksi yhtiön liikevaihdon tai liikevoiton kasvu, kassavirtaperusteiset tunnusluvut tai se, että yhtiön peliprojektit edistyvät tietyllä ennalta määritellyllä tavalla.

Hallitus valitsee tavoitteet vuosittain niin, että ne edistävät Yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä mahdollisimman hyvin.

Palkitsemisen enimmäismäärä

Toimitusjohtajan kannustinansaintamahdollisuudet ovat muuta henkilöstöä suurempia, ja tämä palkitseminen muodostaa merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkiolla ei ole enimmäismäärää.

Palkkion maksu irtisanomistilanteessa

Työsuhteen päättyessä kannustinpalkkioista päätetään tilanteen mukaan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien ehdot huomioiden.

Lisätietoja toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinpalkitsemisesta

Hallitus asettaa toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitsemisen tavoitteet ja kriteerit. Palkkio suoritetaan osakkeina tai optio-oikeuksina, ellei hallitus päättä toisin.

Viereisessä taulukossa on esitetty lisätietoja toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinpalkitsemisen periaatteista.

Toimitusjohtajan toimisopimuksen irtisanomisen ehdot

Toimitusjohtajan irtisanomisen ehdoista sovitaan toimitusjohtajan kirjallisessa toimisopimuksessa, jonka hallitus hyväksyy. Toimitusjohtajan irtisanomisaika voidaan sopia olevan neljästä kahteentoista kuukautta ja mahdollisista erakorvauksista sovitaan tapauskohtaisesti sopimusta neuvoteltaessa. Työsuhteen päättyessä kannustinpalkkioista päätetään tilanteen mukaan toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ehdot huomioiden.

Toimitusjohtajan toimisopimus päättyy ilman erillistä ilmoitusta sopimuksessa määritellyn eläkeiän täytyessä, joka sovitaan lähtökohtaisesti olemaan 65 vuotta.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinpalkitsemisen periaatteet

Ansaintajakso ja palkkion maksu

Hallitus arvioi vuosittain, miten toimitusjohtaja on suoriutunut viimeisen vuoden aikana. Arviointi tehdään etukäteen asetettujen tavoitteiden ja kriteereiden pohjalta, joiden perusteella määräytyy toimitusjohtajalle annettava lopullinen Yhtiön osakkeiden tai optio-oikeuksien määrä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ehdot huomioiden.

Kannustinohjelman ehdoissa voidaan määrätä, että toimitusjohtajan saamat osakkeet tai optio-oikeudet ovat käytettävissä vasta, kun antohetkestä on kulunut tietty ennalta määrätty aika (ns. sitouttamisjakso). Hallitus voi asettaa pitkän aikavälin kannustinohjelmiin myös osakkeiden tai optio-oikeuksien omistusta edistäviä velvoitteita.

Palkitsemiskriteerit

Toimitusjohtajan palkitsemistavoitteet ja kriteerit perustuvat Remedyn taloudellisiin, operatiivisiin ja strategiaan tavoitteisiin. Nämä kriteerit voivat esimerkiksi olla sidottuja yhtiön liikevaihtoon ja liikevoittoon, kasvuun, yhtiön peliprojektien edistymiseen ennalta määritellyllä tavalla, tai pidempiaikaiseen kehittymiseen liittyvien strategisten tavoitteiden toteuttamiseen.

Hallitus valitsee tavoitteet vuosittain niin, että ne edistävät Yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä mahdollisimman hyvin.

Palkitsemisen enimmäismäärä

Toimitusjohtajan kannustinansaintamahdollisuudet ovat muuta henkilöstöä suurempia, ja tämä palkitseminen muodostaa merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinpalkitsemisen enimmäispalkkio määräytyy kulloisenkin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ehtojen ja ehdoissa määritellyn enimmäis osake- tai optiomäärän mukaisesti. Toimitusjohtajan palkkiomäärästä päätettäessä huomioidaan myös muulle henkilökunnalle samasta ohjelmasta jaettavat osuudet. Mikäli palkkion määrä on määritelty ainoastaan osakkeiden tai optioiden lukumääränä, voi lopullisen palkkion suuruuteen vaikuttaa merkittävästikin yhtiön osakkeen arvon kehitys sitouttamisjakson aikana.

Palkkion maksu irtisanomistilanteessa

Työsuhteen päättyessä kannustinpalkkioista päätetään tilanteen mukaan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ehdot huomioiden.

6. Yhtiön työsuhteessa olevan hallituksen jäsenen palkitseminen

Jos hallituksen jäsen on työsuhteessa Yhtiön, yhtiökokous päättää hänelle hallitustyöskentelystä maksettavista palkkioista tämän Poliitiikan kohdan 4 mukaisesti.

Hallituksen jäsenen työsuhteen ehdot määräytyvät hänen ja Yhtiön välisessä kirjallisessa työsopimuksessa Yhtiön normaalin käytännön mukaisesti.

Yhtiön työsuhteessa olevan hallituksen jäsenen tilikauden aikana maksetut palkkiot ja edut ilmoitetaan Yhtiön erillisessä palkitsemisraportissa, joka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain.

7. Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Hallitus voi väliaikaisesti poiketa mistä tahansa tämän Poliitiikan kohdasta harkintansa mukaan seuraavissa erityistilanteissa:

- Toimitusjohtajan vaihtuessa.
- Merkittävä yritysjärjestely, jolloin Yhtiön rakenne, organisaatio, omistussuhteet tai liiketoiminta muuttuu olennaisesti.
- Merkittävä muutos Remedyn liiketoimintastrategiassa.
- Yhtiön taloudellista asemaa tai näkymiä koskeva olennainen muutos.
- Lainsäädännön, määräysten tai sääntelyn (mm. verolakien) muuttuessa olennaisesti.

Väliaikainen poikkeaminen Poliitiikasta edellyttää huolellista harkintaa. Jos poikkeamispäätös on tehty eikä poikkeamista pidetä väliaikaisena, Yhtiö esittää tarkistetun Poliitiikan seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Mahdolliset poikkeamat raportoidaan ja niiden syyt kerrotaan seuraavassa palkitsemisraportissa.



REMEDY[®]

Remedy Entertainment Oyj

Luomanportti 3

02200 Espoo