

## Toimielinten palkitsemispolitiikka Next Games Oyj

*Tämä palkitsemispolitiikka määrittelee periaatteet Next Games Oyj:n ("Yhtiö") hallituksen ("Hallitus") sekä toimitusjohtajan ("Toimitusjohtaja") palkitsemiselle. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan tarvittaessa myös mahdolliseen varatoimitusjohtajaan.*

### 1. JOHDANTO

Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle 27.5.2020 neuvoo-antavaksi päätökseksi. Palkitsemispolitiikka on voimassa Yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2024 saakka, ellei Hallitus päättä tuoda sitä yhtiökokouksen neuvoo-antavaan päätökseen aiemmin. Olennaiset muutokset palkitsemispolitiikkaan edellyttävät aina yhtiökokouksen neuvoo-antavaa päätöstä.

Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikka on laadittu varmistamaan Yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteisiä pitkän aikavälin etuja sekä sitouttamaan motivoituja ja osaavia toimielinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Toimielinten palkitsemisen rakenteesta ja tasosta päätettäessä on otettu huomioon Yhtiön työntekijöiden palkka- ja työsuhteiden ehdot, jotta palkitseminen on mahdollisimman oikeudenmukaista ja kannustavaa.

### 2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Yhtiön hallitus on valmistellut tämän palkitsemispolitiikan esitettäväksi yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle, palkitsemisvaliokunnan suosituksia noudattaen. Yhtiön hallitus seuraa yhtiön palkitsemiskäytäntöjen toteutumista tämän palkitsemispolitiikan mukaisesti säännöllisesti.

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Vuosittain suurimmat osakkeenomistajat, jotka omistavat vähintään 10% osakkeista, tekevät esityksen yhtiökokoukselle palkkioiden tasosta, johon hallituksen jäsenten palkitseminen perustuu.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää Yhtiön hallitus. Eturistiriidat vältetään siten, ettei palkittava voi olla mukana päättämässä omasta palkitsemisestaan.

Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous tai sen valtuuttamana Yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia voidaan antaa Yhtiön toimielinten jäsenille osana palkitsemista. Tässä tilanteessa palkitsemisesta päättää aina palkittavan nimittänyt toimielin.

### 3. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Yhtiön varsinainen yhtiökokous päättää Hallituksen jäsenten palkitsemisesta vuosittain. Hallituksen jäsenten palkitseminen perustuu suurimpien osakkeenomistajien, jotka omistavat vähintään 10% osakkeista, vuosittaiseen esitykseen yhtiökokoukselle, joka päättää palkkioiden tasosta.

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

### 4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

#### **A. Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet**

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää Yhtiön hallitus. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausipalkasta sekä luontoiseduista. Kiinteän kuukausipalkan määrä ottaa huomioon sekä markkinatilanteen että tehtävän edellyttämät vaatimukset ja pyrkii olemaan siten kilpailukykyinen. Kiinteän palkan määrää arvioidaan vuosittain.

#### **B. Mahdollisten muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet**

Toimitusjohtajan palkitsemiseen voidaan Yhtiön hallituksen päätöksellä käyttää myös osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia. Näiden käyttämisestä osana palkitsemista päättää aina Yhtiön hallitus.

#### **C. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot**

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan toimisuhteen muista ehdoista. Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa.

#### **D. Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot**

Yhtiön hallitus voi päättää toimitusjohtajan palkitsemisen lykkäämisestä tai takaisinperinnästä, mikäli toimitusjohtajan toimisuhteeseen on päättynyt ennen ansaintajakson päättymistä. Lisäksi hallituksella on oikeus painavasta syystä pienentää, peruuttaa tai periä jo maksettuja palkkioita takaisin, mikäli niiden myöntämiseen liittyy taloudelliseen raportointiin tai muutoin palkitsemiseen vaikuttanut merkittävä väärinkäytöstilanne.

### **5. VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET**

Yhtiön toimielinten palkitsemisen on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Palkitsemispolitiikasta voidaan kuitenkin poiketa väliaikaisesti, kun poikkeaminen tapahtuu Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Tällaisia tilanteita voi esiintyä mm. toimitusjohtajan vaihtumisen, merkittävien yritysjärjestelyjen sekä merkittävien sisäisten tai ulkoisten tekijöistä aiheutuvien strategiamuutosten yhteydessä. Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa myös sääntelyssä, kuten verotuksessa, tapahtuvien muutosten vuoksi.

Poikkeamatilanteessa Yhtiön hallitus päättää muista paitsi hallituksen jäseniä koskevien palkkioiden muutoksista. Poikkeamatilanteessa hallitus esittelee poikkeamat ja niiden perusteet seuraavalle mahdolliselle yhtiökokoukselle, jonka lisäksi ne raportoidaan palkitsemisraportissa.

Mikäli palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiö valmistelee uuden palkitsemispolitiikan, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.