



Rovio Mobile

9.2.2006

COO Juhana Hietala



Rovio yrityksenä

- Perustettu joulukuussa 2004
 - 1. rahoituskierros helmikuussa 2005
 - Ladattavien mobiilipelien kehittäjä ja julkaisija
 - Pelejä myynnissä yli 30 maassa 5:llä eri mantereella
- Strategia
 - Laatu- ja fokusstrategia
 - Kilpailuetua teknologisesta osaamisesta
- 39 työntekijää
- Sijoittajien ja työntekijöiden omistama





Hallitustyöskentely born-global start-upissa: Case Rovio

- Tapa toimia:
 - Kokoontuminen 4-6 viikon välein
 - Paikalla hallitus (3 henkeä) ja operatiivinen johto
 - Johto valmisteli täysin asiat, hallitus otti halutessaan kantaa
- Saavutukset
 - Toi heti alusta hallintoa ja valvontaa
 - Tärkeässä roolissa:
 - Isoja kv. sopimuksia tehtäessä
 - Sparrauspinta ja kyseenalaistaja alkuvaiheen jälkeen isoissa strategisissa linjauksissa
 - Rahoittajarajapinnassa toimiessa
- Parannettavaa:
 - Ei strategista lisäarvoa ensimmäiseen 6 kuukauteen (toimialan sisäistämiproessi)
 - Tehtävänjako välillä epäselvä (osittain tj:n puuttumisesta johtuen)
 - Ei juurikaan operatiivisen liiketoiminnan kannalta relevantteja kontakteja & lisäarvoa
 - Hallituksen omaehtoinen työskenteleminen ja interaktion lisääminen



Mistä löytää hallitukseen lisäarvoa tuovia henkilöitä?

1. Identifioi mitä kompetensseja yrityksen strategian toteuttamiseksi tarvitaan?
 - Juridiikka
 - Rahoitus
 - Kv. liiketoiminta
 - Prosessit
 - Relevantit kontaktit
2. Etsi sopivia kandidaatteja
 - Oma network
 - Ohjelmistoyrittäjät (www.ohjelmisto.org)
 - Hallitusammattilaiset
 - Ei-kilpailevat yritykset
 - Alan konferenssit
 - Relevantit suosittelijat
3. Evaluoi:
 - Onko resursseja ja motivaatiota sitoutua ja kontribuoida?
 - Lisäarvo yritykselle?
 - Persoona ja vuorovaikutustaidot
 - Sitoutuminen yhteiseen strategiaan



Sitouttaminen start-uppiin?

- Harvalla start-upilla resursseja maksaa hallitusjäsenyydestä, joten etsittävä muita tapoja
- Sitouttaminen yrityksen kehittämiseen & menestykseen
 - Success fee
 - Suunnattu osakeanti hallitusjäsenelle
- Henkilökohtainen upside yrityksen menestyksen myötä



Yleisimmät sudenkuopat

- Principal agent -ongelma
- Goal alignment: hallitus <-> operatiivinen johto & yrittäjät
- Ystävät & perhe <-> liiketoiminta harvoin toimiva yhdistelmä
- Hallituksen jäsenet näkevät itsensä yrittäjinä / johtona
- Hallituspaikka ei ole:
 - Opettelupaikka
 - Vanhainkoti
 - Uusiutuva itsestäänselvyys
 - Pelkkä cv –merkintä



Ulkopuolinen hallitus start-upissa?

- Edut
 - Uskottavuus
 - Kokemus
 - Tuo näkemystä, tavoitteellisuutta ja fokusta liiketoimintaan
 - Voi olla isoissa ja vaikeissa päätöksissä erittäin merkittävässä roolissa
 - Päätöksenteossa hyödynnettävä "ulkopuolinen" taso (ns. bad cop)
- Uhat / haitat
 - Liian raskaana tuotava hallinto voi halvaannuttaa yrityksen
 - Kontrollin poistuminen yrittäjiltä (hallitusvetoinen yritys ei yleensä menesty)
 - Toimialatietämättömyydestä johtuvat "väärät" päätökset
 - Mahdolliset sisäiset valtataistelut



Yhteenveto

- Suomessa vaikea löytää päteviä hallitusammattilaisia pieniin firmoihin
 - Enkelitoiminnan lisääminen
 - Julkinen tuki sitouttamiseen?
 - Advisory board - rinki (mahdollistaa lisäarvon tuomisen ilman hallitusvastuuta)
- Eritoten monelle tulorahoitteiselle yritykselle ulkopuolinen hallitus voi tuntua vieraalta ajatukselta yrityksen ollessa alkuvaiheissa ("is this the world we created?")
- Hallitus on parhaimmillaan mentori, joka haastaa ja ohjaa yritystä eteenpäin ja luo johdolle toimintaedellytyksiä



Contact Information

Juhana Hietala

Chief Operating Officer

mobile: +358 50 385 3495

email: juhana.hietala@rovio.com