

# PALKITSEMISRAPORTTI 2020

## JOHDANTO

Harvia Oyj:n ("Harvia", "yhtiö") toimielinten palkitsemisraportti on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 palkitsemista koskevien vaatimusten mukaisesti. Harvian varsinainen yhtiökokous hyväksyi 2.4.2020 yhtiön palkitsemispolitiikan neuvoa-antavalla päätöksellä. Asiakohdassa ei esitetty vastaehdotuksia eikä vaadittu äänestystä. Palkitsemispolitiikka koskee yhtiön hallitusta ja toimitusjohtajaa.

## HARVIAN PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Palkitsemisperiaatteet koskevat yhtiön koko henkilöstöä. Palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen ovat keskeisiä periaatteita Harvian palkitsemisessa.

Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa yhtiön kulloisenkin strategian mukaisesta toiminnasta ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida ponnistelemaan yhtiön menestyksen eteen.

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään johdon palkkaamiseksi

yhtiöön, mikä puolestaan edistää yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnoinnin toteuttamista. Palkitseminen tukee yhtiön strategian toteutumista sekä pitkän aikavälin tuloksellisuutta ja edistää yhtiön kilpailukykyä.

Toimitusjohtajan peruspalkan tulee olla linjassa yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun kanssa. Peruspalkan tulee olla työmarkkinavertailussa kilpailukykyinen, jotta osaavia ammattilaisia saadaan houkuteltua ja pidettyä yrityksen palveluksessa.

Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen koostuu seuraavista osista:

- **Peruspalkka ja työsuhde-etuudet** noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä.
- **Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän** tarkoituksena on ohjata yksilön ja organisaation suoritusta sekä tukea strategisten hankkeiden nopeaa toteuttamista.
- **Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä** on tarkoitettu avainhenkilöiden sitouttamiseen. Pitkän aikavälin kannustimilla pyritään sitouttamaan johtoa sekä yhdenmukaistamaan heidän etunsa yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa.

Harvian hallitus seuraa ja valvoo palkitsemispolitiikan toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä sekä sitä, miten palkitsemispolitiikka edistää yhtiön ja konsernin pitkäjänteisiä tavoitteita. Hallitus esittää tarvittaessa yhtiökokoukselle muutoksia yhtiön palkitsemispolitiikkaan. Vuonna 2020 palkitsemispolitiikkaa noudatettiin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa eikä poikkeamia ollut.

## PITKÄN AIKAVÄLIN PALKITSEMISEN KEHITYS

Harvian strategian keskeisiä kulmakiviä ovat keskiosituksen arvon kasvattaminen, maantieteellinen laajentuminen sekä tuottavuuden jatkuva parantaminen. Yhtiö on toteuttanut strategiaansa johdonmukaisesti ja tuloksekkaasti. Harvian liikevaihto on kasvanut vuoden 2016 yhteensä 50 miljoonasta eurosta 109,1 miljoonaan euroon vuonna 2020. Vastaavana ajanjaksona liikevoitto kasvoi 9,7 miljoonasta eurosta 22,4 miljoonaan euroon. Oikaistu liikevoitto vuonna 2020 oli 24,4 miljoonaa euroa ja liikevoittomarginaali 22,4 prosenttia.

## KESKIMÄÄRÄINEN PALKITSEMINEN

1000 eur	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen puheenjohtaja	-	15	52	58	58
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	21	17	18	20	20
Toimitusjohtaja	299	458	514	507	611
Harvian työntekijän palkka keskimäärin <sup>1)</sup>	29	27	28	30	33

<sup>1)</sup> Harvian keskimääräisen työntekijän palkka saadaan laskemalla kunkin tilikauden tilinpäätöksen mukaiset muille kuin hallituksen jäsenille maksetut palkat ja palkkiot jaettuna työntekijöiden määrällä.

## KONSERNIN TALOUDELLINEN KEHITYS

1000 eur	2016	2017	2018	2019	2020
Liikevaihto	50 095	60 107	61 942	74 095	109 115
Oikaistu liikevoitto	10 055	10 696	10 852	13 876	24 445
Oikaistu liikevoittoprosentti (%)	20,1	17,8	17,5	18,7	22,4

### HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLE 2020

Osakeyhtiölain mukaisesti yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista päättävät osakkeenomistajat varsinaisessa yhtiökokouksessa. Harvian hallituksen jäsenten palkitsemista koskevan ehdotuksen valmistelu on jatkossa osoitettu yhtiökokouksen 2020 päätöksen perusteella perustetun osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtäväksi.

Yhtiökokous 2020 päätti, että hallituksen jäsenten kuukausipalkkiot toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, ovat seuraavat: hallituksen puheenjohtaja 3 500 euroa ja hallituksen jäsen 2 000 euroa. Lisäksi tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan 1 300 euroa kuukaudessa ja jäsenille 750 euroa kuukaudessa. Kalle Kekkoselle ei makseta palkkioita hallituksen

eikä tarkastusvaliokunnan jäsenyydestä. Hallituksen ja tarkastusvaliokunnan jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina.

Yhtiökokoukseen 2020 saakka tarkastusvaliokunnan jäsenille lisäksi maksettava palkkio oli 650 euroa kuukaudessa. Muilta osin hallituksen palkkiot olivat alkuvuonna 2020 samat kuin yhtiökokouksen 2020 päättämät palkkiot.

Hallituksen kokouksista ei makseta erillistä korvausta. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Yhtiön hallituksen palkkioihin ei liity eläkemaksuja eikä hallitukselle makseta muita etuuksia.

Hallituksen jäsenet eivät ole Harvian lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piirissä.

## HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLE 2020

Jäsen	Kuukausipalkkiot yhteensä, euroa	Palkkiot valiokunta-jäsenyydestä, euroa	Yhteensä, euroa
<b>Olli Liitola</b>	42 000	15 600	57 600
<b>Ia Adlercreutz</b>	24 000		24 000
<b>Ari Hiltunen</b>	24 000	2 009	26 009
<b>Kalle Kekkonen</b> (2.4.2020 alkaen)	-	-	-
<b>Sanna Suvanto-Harsaae</b> (2.4.2020 alkaen)	17 900	6 725	24 625
<b>Anders Björkell</b> (2.4.2020 saakka)	-	-	-
<b>Pertti Harvia</b> (2.4.2020 saakka)	6 182		6 182
<b>Yhteensä</b>	<b>114 082</b>	<b>24 334</b>	<b>138 416</b>

## TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLE 2020

Toimitusjohtajan palkasta, palkkioista ja muista eduista päättää yhtiön hallitus. Toimitusjohtajan palkka muodostuu kuukausipalkasta, työsuhte-educista ja suoritusperusteisista kannustinohjelmista. Toimitusjohtaja on lisäksi oikeutettu lisäeläkejärjestelmään.

### Vuoden 2019 suoritepalkkio ja tulospalkkiojärjestelmä

Vuonna 2019 voimassa olleessa ohjelmassa toimitusjohtajan suoritepalkkiot maksetaan tilikaudelle asetettujen henkilökohtaisten tavoitteiden sekä tiettyjen kannattavuustavoitteiden saavuttamisen perusteella. Kriteerien täyttyminen tukee Harvian pitkän aikavälin taloudellista menestymistä.

Tilikaudelta 2019 tulospalkkaa maksetaan korkeintaan kahden kuukauden palkkaa vastaava määrä, ja yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä

henkilökohtaisista tavoitteista. Vuonna 2020 maksettu vuoden 2019 suoritepalkkio oli 23 prosenttia vuoden 2019 peruspalkasta.

Lisäksi toimitusjohtaja kuuluu tulospalkkiojärjestelmään, jossa tulospalkkiota maksetaan enintään kuusi prosenttia vuosipalkasta tiettyjen kannattavuustavoitteiden saavuttamisen perusteella. Vuonna 2020 toimitusjohtajalle maksettu vuoden 2019 tulospalkkio oli 6 % vuosipalkasta.

### Erääntyvät palkkiot

Yhtiökokoukselle 2020 esitetyn palkitsemispolitiikan mukaiset Harvian kannustinohjelmat koostuvat vuosittaisesta lyhyen aikavälin suoritepalkkiosta sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä.

### Lyhyen aikavälin suoritepalkkio

Yhtiön hallitus asettaa toimitusjohtajan suoritustavoitteet. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän suoritusjakso on vuoden mittainen.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea yhtiön lyhyen aikavälin taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Vuodelta 2020 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin suoritepalkkion osuus voi olla korkeintaan 50 prosenttia kiinteästä peruspalkasta. Suoritepalkkion maksaminen perustuu tavoitetasoon konsernin konsolidoidusta oikaistusta liikevoitosta ja henkilökoh- taisten tavoitteiden saavuttamisesta. Maaliskuussa 2021 maksettava suoritepalkkio on 41,0 prosenttia vuoden 2020 peruspalkasta.

Lisäksi toimitusjohtaja kuuluu tulospalkkiojärjestelmään, jossa tulospalkkiota maksetaan enintään kuusi prosenttia vuosipalkasta tiettyjen kannattavuustavoitteiden saavuttamisen perusteella. Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksettu vuoden 2020 tulospalkkio oli 6 % vuosipalkasta.

### Pitkän aikavälin kannustinohjelma

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea yhtiön strategian toteuttamista, yhtenäistä johdon ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi ja yhtiön suorituksen parantamiseksi sekä sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä on kolme kolmivuotista ansaintajaksoa, jotka muodostuvat ajanjaksoista 2018–2020, 2019–2021 ja 2020–2022. Maksettavan palkkion määrä riippuu ennalta määriteltyjen tavoitteiden saavuttamisesta. Jos kannustinjärjestelmän tavoitteet saavutetaan, palkkiot maksetaan osakkeina tai joissain tilanteissa rahana kunkin ansaintajakson päättymistä seuraavan vuoden keväällä. Palkkiot ensimmäiseltä ansaintajaksolta 2018-2020 maksetaan keväällä 2021.

Ohjelman ensimmäisen ansaintajakson perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä vastaa 89 727 Harvian osaketta. Kyseinen osakemäärä vastaa bruttoansaintaa, josta vähennetään osakepalkkiosta aiheutuvien verojen ja muiden mahdollisten veroluonteisten maksujen kattamiseksi vaadittava käteisosuus, minkä jälkeen jäljelle jäävä nettopalkkio maksetaan osakkeina.

Järjestelmän mukainen palkkio toimitusjohtajalle maksetaan keväällä 2021 yhtiön osakkeina, ellei yhtiön hallitus päättä maksaa palkkiota kokonaan rahana. Vuoden 2021 aikana toimitusjohtaja saa 25 358 brutto-osaketta tästä ohjelmasta.

### TOIMITUSJOHTAJALLE TILIKAUDELLA 2020 MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT

Kiinteä peruspalkka <sup>1)</sup>	Muuttuvat palkitsemisen osat		Eläke-etuus	
	Maksettu suoritepalkkio vuodelta 2019	Maksettu tulospalkkio vuodelta 2019	Lisäeläke	Yhteensä, euroa
479 421	102 987	28 737	8 500	619 645
	Maksettava suoritepalkkio vuodelta 2020	Maksettava tulospalkkio vuodelta 2020		
479 421	196 608	28 765	8 500	713 294

<sup>1)</sup> Sisältäen verolliset luontoisedut

Vuonna 2020 toimitusjohtajalle maksetun muuttuvan palkitsemisen osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 21 prosenttia ja kiinteän peruspalkan osuus 79 prosenttia.

Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestelyn vuosikustannus oli 8 500 euroa. Lisäeläkesopimus on maksupohjainen. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän puitteissa. Lisäeläkkeen hän saa 63 vuoden iässä.

Toimitusjohtajan sopimukseen sovelletaan molemminpuolista kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, ja sopimukseen sisältyy 12 kuukauden kilpailukielto toimisuhteen päättyessä.

Yhtiön irtisanoessa sopimuksen toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa tämän kuuden kuukauden palkkaa.

Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2020.