



PALKITSEMISRAPORTTI 2022

HYVÄ HARVIA OYJ:N OSAKKEENOMISTAJA,

Esittelen tämän tervehdysten myötä Harvian palkitsemisraportin vuodelta 2022. Palkitsemisraportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Hallinnointikoodin 2020 sekä muun sääntelyn mukaisesti ja se kertoo, kuinka Harvian yhtiökokouksen hyväksymää yhtiön palkitsemispolitiikkaa on toteutettu vuonna 2022. Palkitsemisraportti esitetään Harvian vuoden 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien neuvoo-antavaa äänestystä varten.

Vuoden 2022 palkitsemisraportissa esitetään aiempaa yksityiskohtaisemmin yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkitsemiskriteerit ja niiden soveltaminen. Toivon tiedon olevan osakkeenomistajille hyödyksi.

Muuttuneiden markkinaolosuhteiden vuosi 2022

Vuosi 2022 osoittautui hyvin erilaiseksi edeltäjänsä verrattuna. Venäjän hyökkäyksestä Ukrainaan syntyneet vaikutukset heijastuivat myös Harvian toimintaan, ja Harvia vetäytyi Venäjän saunamarkkinoilta vuoden aikana. Markkinaympäristön haastavuutta lisäsi erityisesti Euroopassa korkea inflaatio yhdistettynä kasvavaan energiapulaan. Nämä heikensivät kuluttaja-luottamusta, millä oli vaikutusta myös sauna- ja spa-

alan kysyntään. Lisäksi koronapandemian aiheuttama niin sanottu aikaistettu kysyntä hiipui vuoden aikana.

Harvian liikevaihto laski tilikaudella 3,7 prosenttia 172,4 miljoonaan euroon. Oikaistu liikevoitto oli 36,5 miljoonaa euroa eli 21,1 prosenttia liikevaihdosta. Yhtiö sopeutti kapasiteettia, kustannusrakennetta ja nettokäyttöpääomaa vuoden aikana mukauttaakseen toimintaansa markkinaympäristön, kysynnän ja inflaation muutoksiin. Yhtä lailla myyntiponnisteluja kasvatettiin markkinatilanteen edellyttämällä tavalla.

Harvia keskittyi haastavan vuoden 2022 aikana suunnitelmallisesti yhtiön strategian toteuttamiseen. Sauna- ja spa-markkinan myönteiset pitkän aikavälin kasvunäkymät ovat säilyneet ennallaan huolimatta vuoden 2022 varsin poikkeuksellisesta toimintaympäristöstä.

Esitänkin Harvian johdolle ja harvialaisille kiitokseni ponnisteluista vuonna 2022 sekä yhtä lailla sinnikkäästä työskentelystä Harvian pitkän aikavälin menestyksen eteen. Erityisesti haluan kiittää Harviaa vuodesta 2016 lähtien luotsannutta toimitusjohtaja Tapio Pajuharjua, joka jättää tehtävänsä toukokuussa 2023.

Harvian palkitsemisen keskeisistä periaatteista

Kantavia periaatteita Harvian palkitsemisessa ovat läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen. Yhtiön hallitusta ja toimitusjohtajaa koskevan palkitsemispolitiikan tavoitteena on kannustaa ja palkita yhtiön strategian mukaisesta toiminnasta, asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida ponnistelemaan Harvian menestyksen eteen. Viime kädessä tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin tuloksellisuutta ja kilpailukykyä. Harvian tavoitteena on myös olla kilpailukykyinen työnantaja, työtehtävästä riippumatta.

Toimitusjohtajan palkitsemisessa kuukausipalkan rinnalla merkitsevä rooli on muuttuvilla palkan osilla, joita ovat lyhyen aikavälin vuosittain määräytyvä suorituspalkkio sekä pitkän aikavälin osakepohjainen kannustinjärjestelmä. Muuttuvilla palkitsemisen elementeillä varmistetaan suorituskyvyn ja palkitsemisen välinen yhteys. Hallitus asettaa lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien suorituskriteerit ja niihin liittyvät tavoitteet.

Palkitseminen vuonna 2022

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen oli vuonna 2022 yhtiön palkitsemispolitiikan mukaista eikä poikkeamia ollut. Hallituksen jäsenten kuukausipalkkioita korotettiin yhtiökokouksen päätöksellä edellisvuodesta. Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot tilikaudella 2022 olivat yhteensä 1 522 998 euroa, mistä muuttuvan palkitsemisen oli 66 prosenttia. Muuttuvan palkitsemisen osuus vuoden 2022 suorituksen perusteella toteutuvasta palkitsemisesta tulee olemaan alhaisempi kuin edellisvuonna, jolloin toimitusjohtajan palkitsemisessa heijastui Harvian erittäin vahva vuosi 2021.

Palkitsemisen kehittäminen

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee esitykset yhtiön hallituksen palkitsemisesta ja kehittämisestä yhtiökokoukselle. Toimikunta on ehdottanut Harvian vuoden 2023 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että hallituksen jäsenten kuukausipalkkioista noin 40 prosenttia maksettaisiin yhtiön osakkeina ja noin 60 prosenttia rahana. Palkkioiden maksaminen osittain osakkeina on omiaan osaltaan yhdenmukaistamaan

hallituksen ja osakkeenomistajien intressejä. Palkkio voidaan tietyissä tilanteissa maksaa kokonaisuudessaan rahana.

Johdon palkitsemisen osalta Harvian hallitus seuraa säännöllisesti palkitsemisen kilpailukykyä ja sitä, että palkitseminen edistää Harvian pitkän aikavälin tavoitteita. Kiinnitämme huomiota siihen, että palkkarakenteet ovat tarkoituksenmukaisella tavalla joustavia. Kuten tälläkin hetkellä, hyödynnämme myös jatkossa lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmia Harvian suorituskyvyn sekä pidemmän aikavälin menestyksen ja arvonluonnin edistämiseksi.

Otan mieluusti vastaan palautetta Harvian palkitsemisraportista.

Olli Liitola

Hallituksen puheenjohtaja
Harvia Oyj

PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

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

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 työsuhte-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 pitkjänteisiä tavoitteita. Hallitus esittää tarvittaessa yhtiökokoukselle muutoksia yhtiön palkitsemispolitiikkaan.

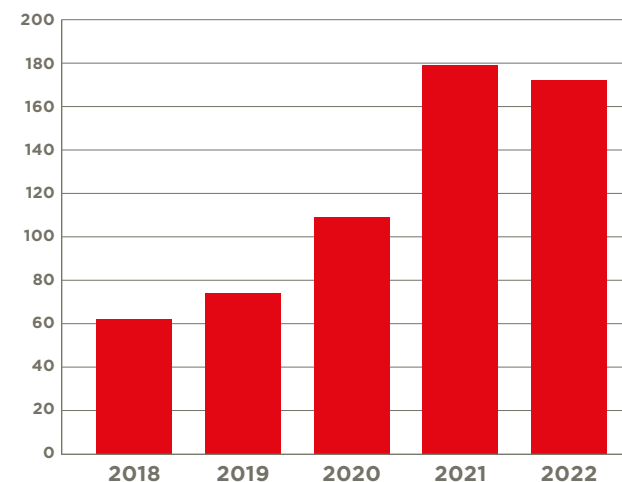
Vuonna 2022 palkitsemispolitiikkaa noudatettiin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa eikä poikkeamia ollut. Hallituksen tai toimitusjohtajan palkkioita ei peritty takaisin tilikaudella 2022 tai oikaistu.

PALKITSEMISEN KEHITYMINEN

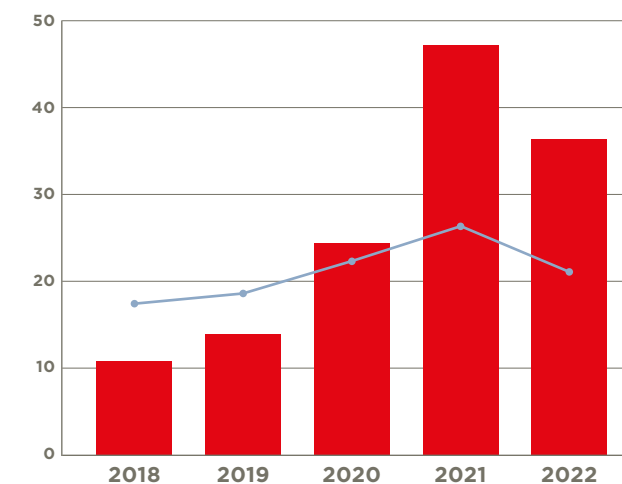
Harvian strategian keskeisiä kulmakiviä ovat keski-ostoksen arvon kasvattaminen, maantieteellinen laajentuminen sekä tuottavuuden jatkuva parantaminen. Yhtiö on toteuttanut strategiaansa johdonmukaisesti ja sen eri osa-alueita tasapainoisesti edistäen. Strategian tuloksekas edistäminen on varmistanut kasvun niin organisaation kuin yrityskaupoin: konsernin liikevaihto on kasvanut vuoden 2018 yhteensä 61,9 miljoonasta eurosta 172,4 miljoonaan euroon vuonna 2022. Vastaavana ajanjaksona oikaistu liikevoitto kasvoi 10,9 miljoonasta eurosta 36,5 miljoonaan euroon. Oikaistu liikevoittomarginaali oli 21,1 prosenttia vuonna 2022.

Harvian maksetut osingot ovat kasvaneet vuosina 2019–2022 62 prosenttia. Harvian osakkeen kokonaistuotto (TSR) osakkeenomistajille oli 264 prosenttia vuosina 2019–2022.^{*)}

LIIEKVAIHTO, MILJ. EUROA



OIKAISTU LIIKEVOITTO, MILJ. EUROA JA OIKAISTU LIIKEVOITTO, %



■ Oikaistu liikevoitto — Oikaistu liikevoitto, % liikevaihdosta

^{*)} Kaupankäynti Harvian osakkeilla alkoi maaliskuussa 2018, mistä syystä tarkasteluun on osinkojen ja kokonaistuoton osalta otettu tilikaudet 2019–2022. Kokonaistuotossa on huomioitu vuosina 2019–2022 maksetut osingot sekä Harvian osakkeen kurssikehitys.

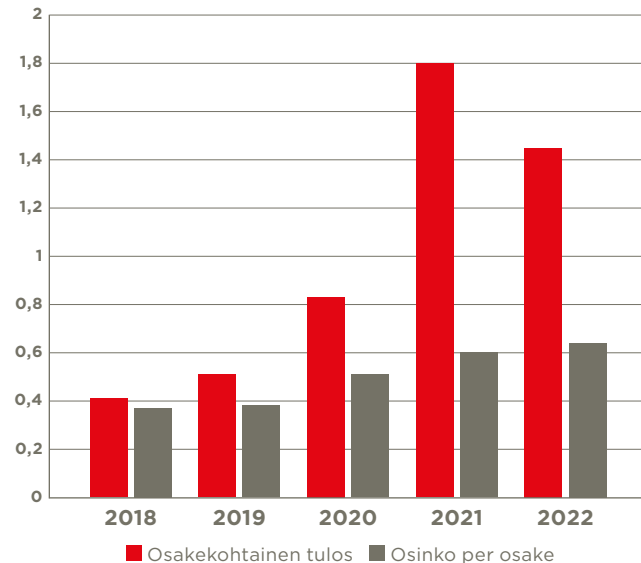
KESKIMÄÄRÄINEN PALKITSEMINEN

1 000 euroa	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja	52	58	58	53	53
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	18	20	20	28	38
Toimitusjohtajan peruspalkka ja etuudet	438	444	479	524	510
Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen ¹⁾	514	507	611	1,774	1,523
Harvian työntekijän palkka keskimäärin ²⁾	28	30	33	33	33

1) Harvian 2019–2021 pitkän tähtäimen kannustinohjelmasta maksettiin suoritus johdolle toukokuussa 2022. Toimitusjohtajalle tämä tarkoitti osakeluovutuksen bruttoarvoa 721 052,57 euroa.

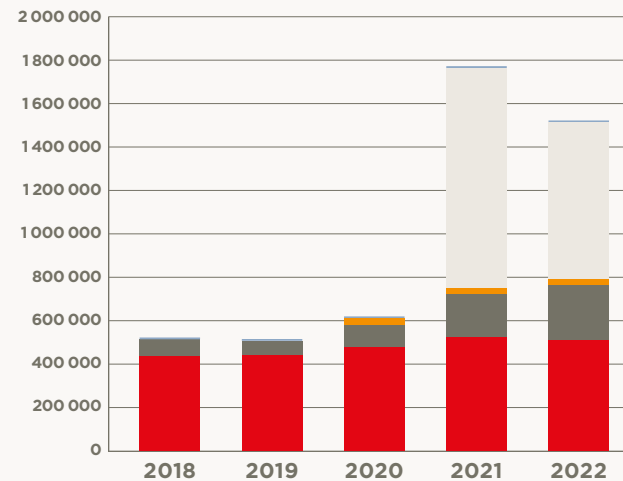
2) Harvian keskimääräisen työntekijän palkka saadaan laskemalla kunkin tilikauden tilinpäätöksen mukaiset muille kuin hallituksen jäsenille maksetut palkat ja palkkiot jaettuna työntekijöiden määrällä.

OSAKEKOHTAINEN TULOS JA OSINKO PER OSAKE, EUROA



Vuoden 2022 osinko per osake on Harvian hallituksen osingonjakoehdotus yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle 2023.

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT, EUROA



Graafissa on esitetty toimitusjohtajalle kunkin tilikauden aikana maksetut palkat ja palkkiot. Esimerkiksi vuonna 2022 toimitusjohtajalle maksettiin

- peruspalkka vuodelta 2022
- lyhyen aikavälin suoritepalkkio (ansaintajakso vuosi 2021, maksettu vuonna 2022)
- tulospalkkio vuodelta 2021
- pitkän aikavälin osakeperusteisen kannustinjärjestelmän ansaintajakson 2019–2021 perusteella vuonna 2022 maksettu kannustinpalkkio sekä
- lisäeläkemaksu.

■ Peruspalkka ■ Lyhyen aikavälin suoritepalkkio
 ■ Tulospalkkio ■ Pitkän aikavälin kannustinpalkkio
 ■ Lisäeläke

HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLA 2022

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

Yhtiökokous 2022 päätti, että hallituksen jäsenten kuukausipalkkiot toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, ovat seuraavat: hallituksen puheenjohtaja 4 500 euroa (aiemmin 3 500) ja hallituksen jäsen 2 500 (aiemmin 2 000) euroa. Lisäksi tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle päätettiin maksaa 1 300 euroa kuukaudessa ja jäsenille 750 euroa kuukaudessa. Hallituksen ja tarkastusvaliokunnan jäsenten palkkiot maksettiin vuonna 2022 rahana.

Lisäksi yhtiökokous päätti, että Suomen ulkopuolella asuvalle hallituksen jäsenelle maksetaan kokouspalkkio 900 euroa kokoukselta, jos jäsen saapuu Suomeen erikseen kokouksen vuoksi. Jäsenen osallistuessa kokoukseen puhelimella tai muulla sähköisellä välineellä erillistä kokouspalkkiota ei makseta. Päätöksistä, jotka tehdään kokousta pitämättä, ei maksettu kokouspalkkiota.

Hallituksen jäsenten matkakulut korvattiin 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 jäsenet eivät ole saaneet palkkioita Harvia-konserniin kuuluvilta muilta yhtiöiltä.

HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLA 2022 (EUROA)

Jäsen	Kuukausipalkkiot yhteensä	Valiokunnan palkkiot	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Olli Liitola , hallituksen puheenjohtaja	53 184	0	0	53 184
Sanna Suvanto-Harsaae , hallituksen varapuheenjohtaja	28 395	15 573	3 600	47 568
Anders Holmén	28 395	6 526	0	34 921
Hille Korhonen	28 395	8 974	0	37 368
Heiner Olbrich (7.4.2022 alkaen)	21 974	0	3 600	25 574
Ia Adlercreutz (7.4.2022 saakka)	6 526	0	0	6 526
Yhteensä	166 869	31 073	7 200	205 142

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLA 2022

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

Vuonna 2022 toimitusjohtajalle maksetun muuttuvan palkitsemisen osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 66 prosenttia (70 prosenttia vuonna 2021 ja 21 prosenttia vuonna 2020) ja kiinteän peruspalkan osuus 34 prosenttia (30 prosenttia vuonna 2021 ja 79 prosenttia vuonna 2020).

Pajuharju irtisanoutui marraskuussa 2022 yhtiön palveluksesta. Hän jatkaa Harvian toimitusjohtajana toukokuun 2023 loppuun saakka.

KIINTEÄ PALKKA

Toimitusjohtaja Tapio Pajuharjun palkka vuonna 2022 oli yhteensä 510 290 euroa (523 792 euroa vuonna 2021) sisältäen verolliset luontoisedut. Toimitusjohtajalle maksettiin syys-joulukuussa 2022 peruspalkka vain osittain perustuen Harvian johtoryhmän vapaaehtoiseen päätökseen johtoryhmän jäsenten palkan alentamisesta mainitulla ajanjaksolla.

YHTEENVETO TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISESTA 2022

Palkitsemisen tyyppi	Palkkion kuvaus
Kiinteä: Peruspalkka	Kiinteä kuukausipalkka sisältäen verotettavat luontoisedut: autoetu, asuntoetu, autotallietu ja puhelinetu.
Kiinteä: Eläkkeet	Suomen lakisääteinen eläke. Maksuperusteinen lisäeläke. Toimitusjohtaja saa lisäeläkkeen saa 63 vuoden iässä.
Muuttuva: Lyhyen aikavälin suoritepalkkio	Taloudelliseen tulokseen ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin perustuva, enintään 50 prosenttia perusvuosipalkasta vuonna 2022.
Muuttuva: Tulospalkkio	Taloudelliseen tulokseen perustuva, enintään 6 prosenttia perusvuosipalkasta vuonna 2022.
Muuttuva: Pitkän aikavälin kannustinohjelma	Osakeperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, jonka tarkoituksena on tukea yhtiön strategian toteuttamista, yhtenäistää johdon ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi ja yhtiön suorituksen parantamiseksi sekä sitouttaa johtoa yhtiöön.

LYHYEN AIKAVÄLIN SUORITEPALKKIO JA TULOSPALKKIO

Yhtiön hallitus asettaa toimitusjohtajan suoritusavoitteet. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea yhtiön lyhyen aikavälin taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamista. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän suoritusjakso on vuosi.

Toimitusjohtaja Pajuharju ilmoitti marraskuussa 2022 jättävänsä Harvian toimitusjohtajan tehtävät toukokuussa 2023. Pajuharju on oikeutettu vuodelta 2022 maksettavaan lyhyen aikavälin suoritepalkkioon sekä vuoden 2022 tulospalkkioon.

Vuodelta 2022 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin suoritepalkkion osuus voi olla korkeintaan 50 prosenttia kiinteästä peruspalkasta, mikä oli sama kuin vuonna 2021.

LYHYEN AIKAVÄLIN SUORITEPALKKIO

Kriteerit vuonna 2022	Painoarvo	Toteuma
Konsolidoitu oikaistu liikevoitto	66,6 %	0 %
Henkilökohtaiset tavoitteet	33,4 %	90,0 %
Yhteensä	100 %	30,0 %
Kriteerit vuonna 2021	Painoarvo	Toteuma
Konsolidoitu oikaistu liikevoitto	66,6 %	100,0 %
Henkilökohtaiset tavoitteet	33,4 %	94,7 %
Yhteensä	100 %	98,2 %

Tilikaudella 2022 henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät nettokäyttöpääoman vähentämiseen, toteutettujen yrityskauppojen integraatioon, työturvallisuuden parantamiseen sekä liiketoiminnan kehittämiseen Venäjän hyökkäyssodan seurauksena. Edellisenä vuonna tavoitteet liittyivät muun muassa vastuullisuusohjelmaan ja työturvallisuuteen sekä innovaatioihin ja laatuun.

Toimitusjohtajalle maksetaan vuonna 2023 lyhyen aikavälin suoritepalkkiota yhteensä 77 499 euroa tilikaudelta 2022.

Lyhyen aikavälin suoritepalkkion lisäksi toimitusjohtaja kuuluu Harvian Suomen yhtiöiden (Harvia Oyj, Harvia Group Oy ja Harvia Finland Oy) henkilöstön kattavaan tulospalkkiojärjestelmään, jossa tulospalkkiota maksetaan enintään kuusi prosenttia vuosipalkasta tiettyjen kannattavuustavoitteiden saavuttamisen perusteella. Vuonna 2023 maksettava vuoden 2022 tulospalkkio on 6 prosenttia toimitusjohtajan peruspalkasta työsuhde-edut mukaan laskettuna eli 28 593 euroa. Vuonna 2022 toimitusjohtajalle maksettu vuoden 2021 tulospalkkio oli yhtä lailla 6 prosenttia vuosipalkasta.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Harvian pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea yhtiön strategian toteuttamista, yhtenäistää johdon ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi ja yhtiön suorituksen parantamiseksi sekä sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön.

Hallitus päättää kullekin ansaintajaksolle erikseen kannustinjärjestelmään osallistuvat henkilöt, suorituskriteerit ja niihin liittyvät tavoitteet, sekä tavoitteiden saavuttamisen perusteella kullekin

osallistujalle mahdollisesti maksettavat minimi-, tavoite- ja enimmäistason palkkiot. Palkkioiden maksaminen liikevaihdon orgaanisen kasvun suorituskriteerin perusteella edellyttää, että Harvia saavuttaa ansaintajaksolla tietyn liiketulosmarginaalin. Jos kannustinjärjestelmän tavoitteet saavutetaan, palkkiot maksetaan kunkin ansaintajakson päättymistä seuraavan vuoden keväällä. Järjestelmässä ei ole sitouttamisjaksoa tai osakeomistuksen määrään liittyviä ehtoja.

Kannustinohjelmassa suoritettavat mahdolliset osakepalkkiot vastaavat bruttoansaintaa, josta vähennetään osakepalkkiosta aiheutuvien verojen ja muiden mahdollisten veroluonteisten maksujen kattamiseksi vaadittava käteisosuus, minkä jälkeen jäljelle jäävä nettopalkkio maksetaan osakkeina. Yhtiöllä on kuitenkin oikeus maksaa palkkio tietyissä tilanteissa kokonaisuudessaan rahana.

Toimitusjohtaja Pajuharju ei ole oikeutettu kannustinjärjestelmän ansaintajaksolta 2020–2022 keväällä 2023 maksettavaan osakepalkkioon irtisanoutumisensa vuoksi.

OSAKEPOHJAISEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄN ANSAINTAJAKSOT

Ansaintajakso	Suorituskriteerit ja niiden painoarvot	Maksuajankohta	Toimitusjohtajalle enintään suoritettavien Harvian osakkeiden määrä, brutto	Toimitusjohtajan ansaitsema palkkio maksimista	Toimitusjohtajan ansaitsemien brutto-osakkeiden lukumäärä	Toimitusjohtajalle luovutettujen netto-osakkeiden lukumäärä
2019–2021	<ul style="list-style-type: none"> Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) Liikevaihdon orgaaninen kasvu (50 %) 	12.5.2022	23 124	100 %	23 124	12 233
2020–2022	<ul style="list-style-type: none"> Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) Liikevaihdon orgaaninen kasvu (50 %) 	Kevät 2023	8 167	Pajuharju ei oikeutettu palkkioon irtisanoutumisensa vuoksi	0	0
2021–2023	<ul style="list-style-type: none"> Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) Liikevaihdon orgaaninen kasvu (40 %) Vastuullisuus: vastuullisuusstrategia ja -mittarit (10 %) 	Kevät 2024	7 910	Ansaintajakso käynnissä		
2022–2024	<ul style="list-style-type: none"> Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) Liikevaihdon orgaaninen kasvu (35 %) Vastuullisuus: CO₂-päästöjen väheneminen (15 %) 	Kevät 2025	16 889	Ansaintajakso käynnissä		

Palkkioiden maksaminen liikevaihdon orgaanisen kasvun suorituskriteerin perusteella edellyttää, että Harvia saavuttaa ansaintajaksolla tietyn liiketulosmarginaalin.

TOIMITUSJOHTAJALLE VUONNA 2022 MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT

Palkitsemisen osa	euroa
Kiinteä peruspalkka ¹⁾	510 290
Lyhyen aikavälin suoritepalkkio vuodelta 2021	253 766
Tulospalkkio vuodelta 2021	29 389
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2019–2021 ²⁾	721 053
Lisäeläke	8 500
Yhteensä	1 522 998

1) Sisältäen verolliset luontoisetuudet

2) Osakepalkkion arvo, brutto. Toimitusjohtajalle luovutettiin 23 124 osaketta bruttona ja osakkeiden arvo luovutuspäivänä 12.5.2022 oli 721 052,60 euroa. Bruttoansainnasta on vähennetty osakepalkkiosta aiheutuvien verojen ja muiden mahdollisten veroluonteisten maksujen kattamiseksi vaadittava käteisosuus, minkä jälkeen jäljelle jäävä nettopalkkio maksettiin osakkeina.

TOIMITUSJOHTAJALLE VUONNA 2023 MAKSETTAVAT PALKKIOT VUODEN 2022 SUORITUKSEN PERUSTEELLA

Palkitsemisen osa	euroa
Lyhyen aikavälin suoritepalkkio vuodelta 2022	77 499
Tulospalkkio vuodelta 2022	28 593
Yhteensä	106 092

TOIMITUSJOHTAJAN TOIMISUHTEEN KESKEISET SOPIMUSEHDOT

Toimitusjohtajan johtajasopimus on voimassa toistaiseksi. Toimitusjohtajan sopimukseen sovelletaan molemminpuolista kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, ja sopimukseen sisältyy 12 kuukauden kilpailukiello toimitushteen päättyessä.

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

Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän puitteissa. Toimitusjohtaja on oikeutettu lisäeläkejärjestelmään. Lisäeläkesopimus on maksupohjainen. Lisäeläkkeen hän saa 63 vuoden iässä. Toimitusjohtajalla on Harvian puolesta henkivakuutus, edunsaajina toimitusjohtajan omaiset.