

HARVIA OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka



Politiikan hyväksyjä: Harvia Oyj:n hallitus
Versio: 3.0
Hyväksytty hallituksessa: 10.3.2025

HARVIA OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

1 JOHDANTO

Tässä Harvia Oyj:n ("Yhtiö") palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen, toimitusjohtajan sekä mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiselle ja toimitusjohtajan keskeisille ehdoille.

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

Yhtiön palkitsemispolitiikka koskee Yhtiön hallitusta, toimitusjohtajaa ja mahdollista toimitusjohtajan sijaista. 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.

Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen koostuu seuraavista osista:

- Peruspalkka ja muut etuudet noudattavat paikallista markkinakäytäntöä, lakeja ja määräyksiä.
- Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on ohjata yksilön ja organisaation suoritusta sekä tukea strategisten hankkeiden nopeaa toteuttamista.
- Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä on tarkoitettu sitouttamaan toimitusjohtaja ja muut avainhenkilöt Yhtiöön sekä yhdenmukaistamaan heidän etunsa Yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa.

Olennaiset muutokset palkitsemispolitiikkaan

Yhtiön vuoden 2024 palkitsemispolitiikkaa ei hyväksytty yhtiökokouksessa 26.4.2024, koska politiikkaa kannatti vain vähemmistö annetuista äänistä. Yhtiökokouksen päätös oli neuvoa-antava.

Yhtiö on yhtiökokouksen jälkeen pyrkinyt ottamaan huomioon kaiken saadun palautteen kehittääkseen vuoden 2025 palkitsemispolitiikkaa. Vuoden 2025 palkitsemispolitiikka esitetään Yhtiön yhtiökokouksessa vuonna 2025.

Pääasialliset muutokset verrattuna vuoden 2025 palkitsemispolitiikkaan ovat seuraavat:

- Lyhytaikaisen kannustinjärjestelmän odotettu säännöllinen taso ja enimmäisansaintamahdollisuus prosentiosuutena kiinteästä palkasta sisältyvät palkitsemispolitiikkaan

- Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän odotettu tavoitetaso ja enimmäisansaintamahdollisuus prosentiosuutena kiinteästä palkasta sisältyvät palkitsemispolitiikkaan.
- Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän suoritusjaksot on määritelty vähintään kolmen tilikauden mittaisiksi
- Pitkä- ja lyhytaikaisten kannustinjärjestelmien kriteerejä on tarkennettu, ja on todettu, että suurin osa palkitsemiskriteereistä perustuu taloudellisiin indikaattoreihin.

Lisäksi politiikkaan on tehty joitakin muita pieniä tarkennuksia, päivityksiä ja lisäyksiä.

2 PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Yhtiön palkitsemista koskevia periaatteita ja linjauksia käsitellään Yhtiön hallituksessa, jota avustaa hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta. Yhtiöllä on osakkeenomistajien nimitystoimikunta hallituksen valinnan ja palkitsemisen valmistelua varten.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta seuraamaan ja valvomaan palkitsemispolitiikan toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä sekä palkitsemispolitiikan myötävaikutusta Yhtiön ja konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden edistämiseen. Hallitus ehdottaa tarvittaessa yhtiökokoukselle muutoksia Yhtiön palkitsemispolitiikkaan henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta.

Palkitsemispolitiikka on esitettävä yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi ja aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia. Palkitsemispolitiikkaa muutettaessa hallitus esittää olennaiset muutokset Yhtiön yhtiökokouksessa. Lisäksi hallitus selostaa, miten uudessa palkitsemispolitiikassa on otettu huomioon yhtiökokouksen päätös edellisestä palkitsemispolitiikasta ja kannanotot, jotka on esitetty aiemman palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen julkistettujen palkitsemisraporttien yhtiökokouksenkäsittelyssä.

Yhtiökokous päättää, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Jos listayhtiön yhtiökokouksen enemmistö ei ole kannattanut esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka ja selostus siitä, miten uudessa palkitsemispolitiikassa on huomioitu yhtiökokouksen päätös edellisestä palkitsemispolitiikasta, on esitettävä yhtiökokoukselle viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Hallituksen jäsenten palkitsemista koskevan ehdotuksen valmistelu on osoitettu osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtäväksi. Hallituksen palkkioista päättää lopullisesti Yhtiön yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella.

Toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta ja toimitusjohtajan keskeisistä ehdoista päättää hallitus henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksen perusteella. Päätösten on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa.

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana Yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Silloin, kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan toimielinten jäsenille osana palkitsemista, tämän on tapahduttava palkitsemispolitiikan puitteissa.

3 HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tekemän ehdotuksen perusteella.

Päätös hallituksen jäsenten palkitsemisesta on perustuttava yhtiökokoukselle esitettyyn ja voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan.

Hallituksen palkitseminen voi koostua yhdestä tai useammasta osatekijästä, kuten vuosittaisesta tai kuukausittaisesta palkkiosta, hallituksen valiokuntien kokouspalkkioista sekä matkakustannusten ja/tai muiden hallitustyöstä välittömästi aiheutuvien kustannusten korvauksista.

Hallituksen ja mahdolliset valiokuntien kokouspalkkiot voidaan maksaa yhtiökokouksen päätöksen mukaan kokonaan tai osittain Yhtiön osakkeina. Mikäli palkkio maksetaan Yhtiön osakkeina, yhtiökokous voi päättää osakkeiden mahdollisista luovutusrajoituksista tai -suosituksista.

Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piirissä.

4 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimitusjohtajan toimisopimuksen ehdoista päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn ja voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa.

4.1 Palkitsemisessä käytettävät palkitsemisen osat ja näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kuukausipalkasta ja muista, paikallisen markkinakäytännön mukaisesti tarjottavista verotettavista eduista, kuten auto- ja puhelineduista, sekä suoritusperusteisista kannustinohjelmista. Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua myös lisäeläkejärjestely sekä erokorvaus.

Toimitusjohtajan suoritusperusteiset kannustinohjelmat koostuvat vuosittaisesta lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä.

Toimitusjohtajan peruspalkan tulee olla linjassa Yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun kanssa. Peruspalkan tulee olla kilpailukykyinen, jotta osaavia ammattilaisia saadaan houkutelua ja sitoutettua Yhtiön palvelukseen.

4.2 Muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet

Muuttuvan palkitsemisen mittareiden tavoitetasot ja maksimitasot perustuvat Yhtiön hallituksen määrittämiin pitkän aikavälin strategiaan tavoitteisiin. Mittareita seurataan säännöllisesti. Kriteerien täytyminen tukee Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestymistä.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Toimitusjohtajalle voidaan maksaa vuosittain määräytyvä suoritepalkkio lyhytaikaisen kannustinjärjestelmän perusteella. Yhtiön hallitus asettaa toimitusjohtajan suorituskriteerit ja -tavoitteet vuosittain liiketoiminnan painopisteiden mukaisesti, ja ne voivat sisältää tarkoituksenmukaisen yhdistelmän taloudellisia, strategisia ja ei-taloudellisia mittareita. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän suoritusjakso on yhden vuoden mittainen. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea Yhtiön lyhyen aikavälin taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Palkkion maksaminen perustuu hallituksen vuosittain ennalta määrittelemien kriteerien saavuttamiseen. Kriteerien täytyessä toimitusjohtaja voi olla oikeutettu palkkioon jonka enimmäismäärä on 70 % kiinteästä vuosipalkasta.

Hallituksen toimitusjohtajalle määrittelemät kriteerit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan painopisteiden mukaisesti ja voivat ottaa huomioon esimerkiksi Yhtiön liikevaihdon, käyttökattteen, asiakaspysyvyyden, toiminnan tehokkuuden, kestävyys, toimitusjohtajan henkilökohtaiset tavoitteet, henkilöstötyytyväisyyden, tuotekehityksen edistymisen sekä

tuoteryhmäkohtaisen kasvun. Kunkin vuoden aikana suurin osa kriteereistä perustuu taloudellisiin indikaattoreihin.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea Yhtiön strategian toteuttamista, sovittaa yhteen toimitusjohtajan ja Yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet Yhtiön arvon kasvattamiseksi ja parantaa Yhtiön suoritusta sekä sitouttaa toimitusjohtaja Yhtiöön.

Toimitusjohtaja voi olla oikeutettu osake- tai optiopalkkiojärjestelmään Yhtiön niin päätettäessä. Mahdollisesti myönnettävien optioiden toteutushinta perustuu osakkeiden markkina-arvoon myöntämispäivänä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vähintään kolmen tilikauden mittaisista ansaintajaksoista. Hallitus päättää kullekin ansaintajaksole erikseen suorituskriteerit, niihin liittyvät tavoitteet ja painotukset, sekä tavoitteiden saavuttamisen perusteella mahdollisesti maksettavat vähimmäis-, tavoite- ja enimmäistason palkkiot. Enimmäispalkkio tavoitetasolla on 70 % kiinteästä vuosipalkasta, ja palkkion yläraja on 140 % kiinteästä vuosipalkasta, laskettuna osakkeiden markkina-arvon perusteella myöntämispäivänä.

Toimitusjohtajalle maksettavan palkkion määrä riippuu ennalta määriteltyjen tavoitteiden saavuttamisesta. Palkkiota ei makseta, jos tavoitteita ei saavuteta tai jos toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista. Edellä mainitusta huolimatta hallitus voi päättää, että toimitusjohtaja saa palkkionsa kokonaan tai osittain. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin voi sisältyä erityisiä ehtoja palkkioiden maksamiselle työsuhteen päättyessä, esimerkiksi pysyvän työkyvyttömyyden, kuoleman, eläkkeelle siirtymisen tai esimerkiksi yrityksen uudelleenjärjestelyn yhteydessä.

Jos kannustinjärjestelmän tavoitteet saavutetaan, palkkiot maksetaan kunkin ansaintajakson päättymistä seuraavan vuoden keväällä. Mahdollinen palkkio voidaan maksaa osakkeina tai rahana ansaintajakson päättymisen jälkeen.

Hallituksen määrittelemät kriteerit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan painopisteiden mukaisesti ja sisältää Harvian kasvuun, kannattavuuteen ja kestävyysliiketoimintaan liittyviä elementtejä Yhtiön pitkän aikavälin liiketoimintastrategian ja taloudellisen menestyksen tukemiseksi. Kriteerit voivat ottaa huomioon esimerkiksi osakkeen kokonaistuoton (TSR), liikevaihdon ja liikevoiton kasvun sekä CO₂-päästöjen vähentämisen tai muun ESG-mittarin. Liikevaihdon kasvuun liittyvät palkkiot edellyttävät vähimmäisliikevoittomarginaalien (EBIT) saavuttamista suoritustaksojen aikana. Kunkin vuoden aikana suurin osa kriteereistä perustuu taloudellisiin indikaattoreihin.

4.3 Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Eläkejärjestely

Työntekijän eläkelaki (TyEL) tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perustella.

Lakisääteisen eläkkeen lisäksi Yhtiö voi sopia lisäeläkejärjestelystä toimitusjohtajan kanssa. Lisäeläkejärjestelyn maksuista päättää Yhtiön hallitus markkinakäytännön mukaisesti. Tällä hetkellä toimitusjohtajan kanssa ei ole sovittu lisäeläkejärjestelystä.

Irtisanomisehdot

Toimissopimuksessa voidaan sopia toimitusjohtajaan sovellettavasta irtisanomisajasta, joka määräytyy sopimusta solmittaessa voimassa olevan paikallisen markkinakäytännön mukaisesti. Toimitusjohtajan toimissopimuksen irtisanomisaika on tällä hetkellä molemmin puolin enintään kuusi kuukautta.

Toimitusjohtajalle voidaan maksaa irtisanomisajan palkan lisäksi irtisanomiskorvaus, joka määräytyy sopimusta solmittaessa paikallisen markkinakäytännön mukaisesti. Mikäli Yhtiö irtisanoo nykyisen toimitusjohtajan toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa tämän kuuden kuukauden palkkaa. Hallitus on oikeutettu edellyttämään, että erokorvaus voidaan peruuttaa, mikäli henkilö on syyllistynyt merkittävään rikkeeseen tai toiminut tavalla, joka on Yhtiölle haitallista tai Yhtiön intressien vastaista.

Vakuutukset

Toimitusjohtajalla voi olla Yhtiön puolesta henki-, pysyvän työkyvyttömyyden-, vapaa-ajan tapaturma-, työmatka- ja johdon vastuuvakuutus.

4.4 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Yhtiön hallitus voi päättää muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä joko kokonaan tai osittain siinä tapauksessa, että Yhtiön taloudellinen asema on heikentynyt siinä määrin, että hallituksen arvion mukaan muuttuvien palkkioiden maksaminen on Yhtiön tilanne huomioon ottaen kohtuutonta. Lisäksi muuttuvaan palkkiojärjestelmään liittyvät palkkiot voidaan periä takaisin poikkeustilanteissa, kuten väärinkäytösten tai taloudellisten tulosten manipuloinnin vuoksi.

5 VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Palkitsemispolitiikasta voi poiketa väliaikaisesti, jos se on tarpeen Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, ottaen huomioon Yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys.

Voimassa olevasta palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa Yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsitteilyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, kuten fuusion tai ostotarjouksen seurauksena, eikä voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa.

Jos palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiön on valmisteltava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Yhtiön hallitus arvioi tarpeet palkitsemispolitiikan poikkeamiselle ja päättää poikkeamisesta. Väliaikainen poikkeaminen tulee selostaa palkitsemisraportissa.

6 PALKITSEMISPOLITIIKAN SAATAVILLA PITO

Yhtiö pitää voimassa olevan palkitsemispolitiikkansa yleisön saatavilla internetsivuillaan.