

PALKITSEMIS- RAPORTTI 2024

HYVÄ HARVIAN OSAKKEENOMISTAJA,

Olen iloinen voidessani esitellä Harvia Oyj:n palkitsemisraportin tilikaudelta 2024. Palkitsemisraportti kertoo yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta vuonna 2024 sekä kuinka yhtiön palkitsemispolitiikkaa toteutettiin käytännössä. Palkitsemisraportti 2024 on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Hallinnointikoodin 2025 sekä muun sääntelyn mukaisesti, ja se esitetään Harvian vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien neuvoo-antavaa äänestystä varten.

HARVIAN PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Harvian palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Yhtiön toimielinten päivitetty palkitsemispolitiikka esitettiin Harvian varsinaiselle yhtiökokoukselle 2024 neuvoo-antavaa äänestystä varten. Yhtiökokous päätti hylätä mainitun palkitsemispolitiikan. Arvostamme osakkeenomistajilta poliitiikasta saamaamme palautetta, ja päivitetty palkitsemispolitiikka esitetään vuoden 2025 yhtiökokoukselle.

Harvian palkitsemisen kantavia periaatteita ovat jo pitkään olleet läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen. Tavoitteena on kannustaa ja palkita yhtiön hallitusta ja toimitusjohtajaa yhtiön strategian ja toimintaohjeiden mukaisesta toiminnasta sekä motivoida heitä ponnistelemaan Harvian menestyksen eteen. Viime kädessä tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin kannattavaa kasvua ja kilpailukykyä. Harvian tavoitteena on myös olla houkutteleva työnantaja työtehtävästä riippumatta.



Toimitusjohtajan hyvän suorituksen palkitsemisessa merkittävä rooli on kuukausipalkan rinnalla muuttuvilla palkan osilla, joita ovat lyhyen aikavälin vuosittain määräytyvä suorituspalkkio sekä pitkän aikavälin osakepohjainen kannustinjärjestelmä. Hallitus asettaa lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien suorituskriteerit ja niihin liittyvät tavoitteet.

HARVIAN SUORIUTUMINEN VUONNA 2024

Vuonna 2024 Harvian liiketoimintaympäristö kehittyi eri puolilla maailmaa hyvin eri suuntiin: Euroopan ja erityisesti Pohjois-Euroopan sauna- ja spa-markkinoita painoivat edelleen jonkin verran talouden epävarmuus, korkeat korot, inflaatio ja matala kuluttajaluottamus. Toisaalta Pohjois-Amerikassa sekä APAC & MEA -alueella myynti kehittyi reippaasti, mitä tuki lisääntynyt kiinnostus sekä kotitalouksien että kaupalliseen käyttöön suunniteltuihin sauna- ja spa-ratkaisuihin.

Harvian liiketoiminnan kehitystä vuonna 2024 leimasivat vakaa kasvu, korkea kannattavuustaso ja vahva kassavirta. Liiketoiminta kehittyi erityisen hyvin Pohjois-Amerikassa sekä APAC & MEA -alueella. Myös Manner-Eurooppa palasi kasvu-uralle, kun taas Pohjois-Euroopassa liiketoiminta pysyi heikkona.

Haluan tässä yhteydessä kiittää Harvian johtoa ja koko henkilöstöä, jotka omistautumisellaan ja sitoutumisellaan vuonna 2024 mahdollistivat Harvian menestyksensä vuoden ja loivat edellytyksiä kannattavalle kasvulle myös tulevaisuudessa.

PALKITSEMINEEN VUONNA 2024

Harvian hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitseminen oli tilikaudella 2024 yhtiön palkitsemispolitiikan 2024 mukaista eikä poikkeamia ollut.

Hallituksen palkitsemisen suhteen varsinainen yhtiökokous 2024 päätti, että hallituksen jäsenten kuukausipalkkioista noin 40 prosenttia maksetaan yhtiön osakkeina. Palkkio voidaan poikkeuksellisissa tilanteissa maksaa kokonaisuudessaan rahana. Tähän päädyttiin lopulta kaudelta 2024–2025 maksettavien palkkioiden osalta, koska ThermaSol-yrityskauppaan liittyvä sisäpiiriprojekti asetti lainsäädännöllisiä rajoituksia palkkioiden maksamiseen osakkeina.

Toimitusjohtaja Matias Järnefeltin palkitsemisen elementit sisälsivät vuonna 2024 palkitsemispolitiikan 2024 mukaisesti kuukausipalkan, lyhyen aikavälin suoritepalkkion sekä osallistumisen osakeperusteiseen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään. Sen ansaintajaksojen mittareina ovat Harvian osakkeen kokonaistuotto, liikevaihdon kasvu sekä CO₂-päästöjen väheneminen. Palkkioiden maksaminen liikevaihdon kasvun perusteella edellyttää, että Harvia saavuttaa ansaintajaksoilla tietyn liiketulosmarginaalin.

PALKITSEMISEN KEHITTÄMINEN

Palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen ovat keskeisiä periaatteita Harvian palkitsemisessä myös tulevaisuudessa. Haluamme palkitsemispolitiikan myös heijastavan markkinan odotuksia ja tukevan palkitsemisen kilpailukykyä.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee vuosittain esitykset yhtiön hallituksen palkitsemisesta ja kehittämisestä yhtiökokoukselle. Hallituksen lähestymistapa johdon palkitsemiseen huomioi palkitsemisen kilpailukykyyn sekä Harvian pitkän aikavälin menestysedellytysten ja tavoitteiden edistämisen palkitsemisen keinoin. Palkitsemisen kriteereissä on Harvian kasvuun, kannattavuuteen ja vastuullisuuteen liittyviä elementtejä.

Näen nämä osatekijät myös jatkossa keskeisinä, kuten myös mahdollisuuden joustaviin, markkinakäytänteiden mukaisiin palkitsemisrakenteisiin.

Kiitän mahdollisista huomioista Harvian palkitsemiseen ja palkitsemisraporttiin 2024 liittyen.

Heiner Olbrich

Hallituksen puheenjohtaja
Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
Harvia Oyj



HARVIA OYJ:N PALKITSEMISRAPORTTI 2024

JOHDANTO

Harvia Oyj:n ("Harvia" tai "yhtiö") vuoden 2024 palkitsemisraportissa ("palkitsemisraportti") kuvataan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024 sekä kuinka yhtiön palkitsemispolitiikkaa toteutettiin käytännössä. Harvia noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaisemaa hallinnointikoodia. Palkitsemisraportti on laadittu 1.1.2025 voimaan tulleen Hallinnointikoodin 2025 ja muun sääntelyn mukaisesti.

Harvian hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on käsitellyt palkitsemisraportin ja hallitus on hyväksynyt sen. Yhtiön tilintarkastaja on tarkastanut, että raportti on annettu. Palkitsemisraportti esitetään Harvian varsinaisessa yhtiökokouksessa 2025 neuvoo-antavaa äänestystä varten.

Harvialla on palkitsemispolitiikka, jossa määritellään yhtiön toimielimiä, hallitusta ja toimitusjohtajaa koskevat palkitsemisen periaatteet. Vuonna 2024 Harvia noudatti vuonna 2020 hyväksytyä palkitsemispolitiikkaa ("Palkitsemispolitiikka 2020") 26.4.2024 pidettyyn varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka. Vuoden 2024 yhtiökokoukselle esitettiin yhtiön toimielinten päivitetty palkitsemispolitiikka ("Palkitsemispolitiikka 2024") neuvoo-antavaa äänestystä varten, sillä palkitsemispolitiikka on esitettävä yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi tai kun siihen tehdään olennaisia muutoksia. Palkitsemispolitiikassa 2024 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin suoritepalkkion teoreettinen enimmäismäärä nostettiin 50 prosentista (kuten Palkitsemispolitiikassa 2020) 100 prosenttiin kiinteästä vuosipalkasta. Varsinainen yhtiökokous päätti hylätä Palkitsemispolitiikan 2024. Vuoden 2024 yhtiökokouksen jälkeen

Harvia on noudattanut Palkitsemispolitiikkaa 2024, sillä hallituksen ehdotus Palkitsemispolitiikasta 2024 sitoo yhtiötä. Vuoden 2025 yhtiökokoukselle esitetään uusi tarkistettu palkitsemispolitiikka neuvoo-antavaa äänestystä varten.

Osakkeenomistajien enemmistö äänesti vuoden 2023 palkitsemisraportin hyväksymisen puolesta vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Vuonna 2024 hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatettiin palkitsemispäätösten teko- ja vaikutusvoimassa olevaa palkitsemispolitiikkaa eikä poikkeamia ollut. Hallituksen tai toimitusjohtajan palkkioita ei peritty takaisin tai oikaistu tilikaudella 2024.

PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Harvian palkitsemisperiaatteet koskevat yhtiön koko henkilöstöä. Palkitsemisen läpinäkyvyys, markkina- ja kilpailukykyisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen ovat keskeisiä periaatteita Harvian palkitsemisessa.

Palkitsemispolitiikan 2024 mukaisesti yhtiön 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 sekä yhtiön pitkän aikavälin tuloksellisuutta ja kilpailukykyä että yhtiön strategian toteutumista.

Palkitsemispolitiikan 2024 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 yhtiöön sekä yhdenmukaistamaan heidän etunsa yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa.

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

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.

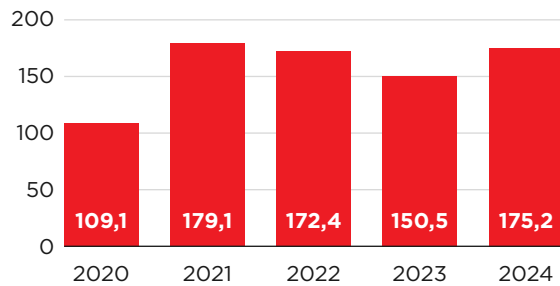
PALKITSEMISEN KEHITYMINEN

Harvialla on johtava asema maailmanlaajuisilla sauna-markkinoilla. Vuonna 2018 toteutetun listautumisannin jälkeen Harvian liikevaihto on yli kaksinkertaistunut samalla, kun yhtiö on pitänyt yllä vahvaa kannattavuutta. Vauhdittaakseen kasvuaan yhtiö päivitti strategisia painopistealueitaan toukokuussa 2024 ja määritteli strategisen roolinsa toimialalla muotoon ”johdamme ja uudistamme globaalia saunamarkkinaa siten, että kaikilla on syy kokea sauna”. Päivitetyt strategiset painopistealueet ovat: Kokonaisvaltaisten saunakokemusten tarjoaminen; Strategisesti tärkeiden markkinoiden voittaminen; Johtava asema keskeisissä kanavissa ja; Ensiluokkaiset operatiiviset toiminnot ja erinomaiset osaajat.

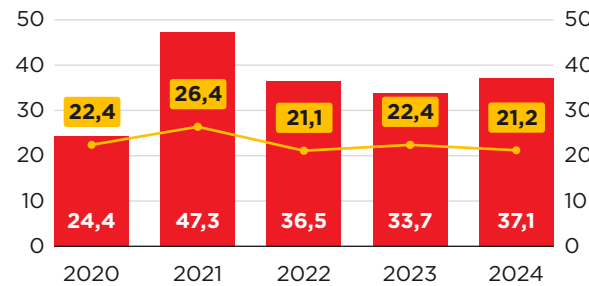
Palkitsemisraportin viisivuotisella tarkasteluajanjaksolla konsernin liikevaihto on kasvanut vuoden 2020 yhteensä 109,1 miljoonasta eurosta 175,2 miljoonaan euroon vuonna 2024. Vastaavana ajanjaksona oikaistu liikevoitto kasvoi 24,4 miljoonasta eurosta 37,1 miljoonaan euroon. Oikaistu liikevoittomarginaali oli 21,2 prosenttia vuonna 2024.

Harvian maksetut osingot ovat kasvaneet 78,9 prosenttia vuosina 2020–2024. Harvian osakkeen kokonaistuotto (TSR) osakkeenomistajille oli 236,9 prosenttia vuosina 2020–2024. Kokonaistuotossa on huomioitu vuosina 2020–2024 maksetut osingot sekä Harvian osakkeen kurssikehitys.

LIKEVAIHTO, MILJ. EUROA



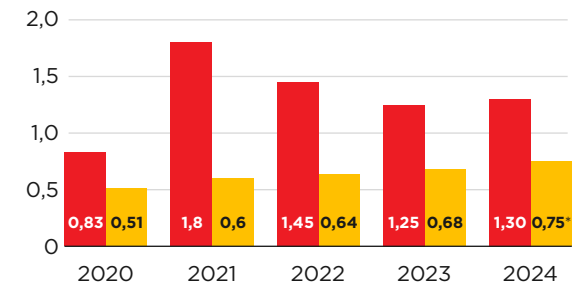
OIKAISTU LIIKEVOITTO JA OIKAISTU LIKEVOITTO-%



■ Oikaistu liikevoitto*, milj. euroa
 ■ Oikaistu liikevoitto, % liikevaihdosta

* Oikaistuna vertailukelpoisuuteen vaikuttavilla erillä.

OSAKEKOHTAINEN TULOS JA OSINKO PER OSAKE, EUROA



■ Osakekohtainen tulos ■ Osinko per osake

* Osinko vuodelta 2024 on hallituksen osinkoehdotus vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Harvian varsinainen yhtiökokous päätti vuosina 2022 ja 2024 korottaa hallituksen puheenjohtajan ja muiden hallituksen jäsenten palkkioita. Hallituksen ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaistamiseksi noin 40 prosenttia hallituksen jäsenten palkkioista on voitu maksaa Harvian osakkeina vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen.

Toimitusjohtajan peruspalkan kehitys viiden vuoden tarkastelujaksolla kuvastaa Harvian kannattavaa kasvua kyseisenä ajanjaksona. Erityisesti vuosien 2021 ja 2022 palkkiot heijastavat Harvian entiselle toimitusjohtajalle Tapio Pajuharjulle maksettuja palkkioita, jotka perustuvat muuttuviin kannustinjärjestelmiin.

PALKKIOT KESKIMÄÄRIN VUOSINA 2020–2024

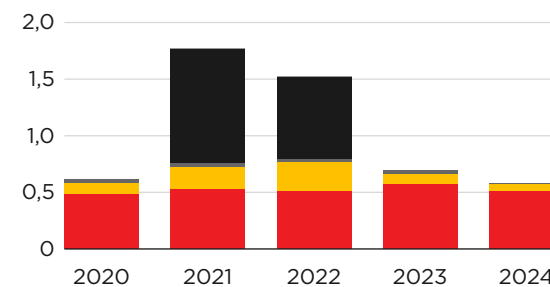
(1 000 euroa)	2020	2021	2022	2023	2024
Hallituksen puheenjohtaja	58	53	53	61	58
Muutos edellisestä vuodesta, %	0 %	-8 %	1 %	14 %	-5 %
Muut hallituksen jäsenet keskimäärin	20	28	30	32	37
Muutos edellisestä vuodesta, %	1 %	36 %	10 %	6 %	16 %
Toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka veronalaiset etuudet mukaan lukien ¹⁾	479	524	510	570	511
Muutos edellisestä vuodesta, %	-2 %	9 %	-3 %	12 %	-10 %
Toimitusjohtajan palkkio yhteensä ^{1), 2)}	611	1 774	1 523	695	581
Muutos edellisestä vuodesta, %	19 %	190 %	-14 %	-54 %	-16 %
Harvian työntekijän palkka keskimäärin ³⁾	33	33	33	39	45
Muutos edellisestä vuodesta, %	9 %	-2 %	0 %	18 %	16 %

1) Perustuu Tapio Pajuharjun palkitsemiseen 31.5.2023 saakka sekä Matias Järnefeltin palkitsemiseen 1.6.2023 alkaen.

2) Harvian pitkän tähtäimen kannustinohjelmasta maksettiin ansaintajaksolta 2018–2020 toukokuussa 2021 Pajuharjulle osakeluovutuksena (bruttoarvo) 1 012 291,35 euroa sekä ansaintajaksolta 2019–2021 toukokuussa 2022 vastaavasti 721 052,57 euroa.

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

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT, MILJ. EUROA



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

Perustuu Tapio Pajuharjun palkitsemiseen 31.5.2023 saakka sekä Matias Järnefeltin palkitsemiseen 1.6.2023 alkaen.

HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLE 2024

Osakeyhtiölain mukaisesti yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista päättävät osakkeenomistajat varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen palkkioista päätetään varsinaisessa yhtiökokouksessa yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan vuoden 2020 yhtiökokouksen päätöksellä perustetun osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella.

Yhtiökokous 2024 päätti, että hallituksen jäsenten kuukausipalkkiot toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, ovat seuraavat:

- hallituksen puheenjohtaja 5 000 euroa (vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päätös 4 500 euroa)
- hallituksen varapuheenjohtaja 3 500 euroa (edellyttäen, että varapuheenjohtaja valitaan; aiemmin varapuheenjohtajalle ei erillistä palkkiota)
- muut hallituksen jäsenet 3 000 euroa (vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päätös 2 500 euroa).

Vuoden 2024 yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenten kuukausipalkkiot maksetaan yhtiön osakkeina ja rahana siten, että kuukausipalkkioiden kokonaismäärästä 40 prosenttia maksetaan julkisessa kaupankäynnissä Nasdaq Helsinki Oy:ssä muodostuvaan hintaan hankittavina yhtiön osakkeina ja 60 prosenttia maksetaan rahana. Kaikki palkkio-osakkeet hankitaan kahden viikon kuluessa yhtiön osavuositarkastuksen 1.1.–31.3.2024 julkistamista seuraavasta päivästä. Yhtiö hankkii osakkeet hallituksen jäsenten lukuun ja maksaa osakkeiden hankintaan liittyvät kaupankäyntikulut ja varainsiirtoveron.

Varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti palkkio maksetaan rahana, jos sitä ei oikeudellisista tai muista säädösperusteisista rajoituksista johtuen tai muun yhtiöön tai hallituksen jäsenen liittyvän syyn vuoksi voida maksaa osakkeina tai jos palkkion maksaminen osakkeina osoittautuisi käytännössä kohtuuttoman vaikeaksi. Hallituksen jäsen ei voi luovuttaa vuonna 2024 hallituksen jäsenyyden perusteella palkkiona maksettavia osakkeita ennen kuin niiden saantopäivästä on kulunut kaksi vuotta.

Toimikaudelta 2024–2025 hallituksen palkkiot maksetaan kokonaisuudessaan rahana johtuen ThermaSolin yrityskauppaan liittyvästä sisäpiiriprojektista mahdollisten palkkioiden maksun aikana, minkä vuoksi osakkeina maksamiseen kohdistui säädösperusteisia rajoituksia.

Lisäksi osakkeenomistajien nimitystoimikunta oli ehdottanut uutena, että hallituksen valiokuntien jäsenten palkkiot maksettaisiin kokouspalkkioina kuukausipalkkion sijasta seuraavasti: 1 000 euroa kokoukselta valiokunnan puheenjohtajalle ja 600 euroa kokoukselta muille jäsenille. Valiokuntatyöskentelyn palkkiot maksetaan rahana.

Lisäksi yhtiökokous päätti, että Suomen ulkopuolella asuvalle hallituksen jäsenelle maksetaan kokouspalkkio 900 euroa kokoukselta, jos jäsen saapuu Suomeen vain kyseistä kokousta varten. Palkkio maksetaan rahana. Jäsenen osallistuessa kokoukseen puhelimitse tai muulla sähköisellä välineellä erillistä kokouspalkkiota ei makseta. Päätöksistä, jotka tehdään kokousta pitämättä, ei makseta kokouspalkkiota.

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 jäsenet eivät ole saaneet palkkioita Harvia-konserniin kuuluvilta muilta yhtiöiltä.

HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLE 2024

Päätöksentekosyklin vuoksi hallituksen palkkiot perustuivat 1.1.2024 alkaen 26.4.2024 pidettyyn varsinaiseen yhtiökokoukseen asti vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen tekemään päätökseen. Vuoden 2024 varsinaisesta yhtiökokouksesta 31.12.2024 asti palkkiot perustuivat vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen. Vuonna 2024 hallituksen jäsenille maksettiin yhteensä 245 586 euroa (254 221).

HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLA 2024

Jäsen	Rahana maksetut kuukausipalkkiot yhteensä, euroa ¹⁾	Palkkiot tarkastusvaliokunnan jäsenyydestä, euroa ²⁾	Palkkiot henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenyydestä, euroa	Kokouspalkkiot, euroa ³⁾	Tilikaudella 2024 maksetut palkkiot yhteensä, euroa
Heiner Olbrich hallituksen puheenjohtaja 26.4.2024 alkaen	50 357	2 893	2 000	2 700	57 950
Catharina Stackelberg-Hammarén hallituksen varapuheenjohtaja 26.4.2024 alkaen	34 286		1 200		35 486
Anders Holmén	30 214	5 893			36 107
Hille Korhonen	30 214	10 014			40 229
Markus Lengauer	34 071	3 000		2 700	39 771
Olli Liitola hallituksen puheenjohtaja 26.4.2024 saakka	34 843		1 200		36 043
Yhteensä	213 986	21 800	4 400	5 400	245 586

1) Toimikaudelta 2024–2025 hallituksen palkkiot maksetaan kokonaisuudessaan rahana johtuen ThermaSol:n yrityskauppaan liittyvästä sisäpiiriProjektista mahdollisten palkkioiden maksun aikana.

2) Tarkastusvaliokunnan jäsenten palkkiot sisältävät varsinaisen yhtiökokouksen 2023 päätöksen mukaisesti kuukausipalkkiot tarkastusvaliokunnan jäsenyydestä ajalta 1.1.2024–26.4.2024 sekä varsinaisen yhtiökokouksen 2024 päätöksen mukaisesti kokouspalkkiot ajalta 26.4.2024–31.12.2024.

3) Suomen ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille maksettiin kokouspalkkio 900 euroa kokoukselta, jos jäsen saapui Suomeen vain kyseistä kokousta varten.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLA 2024

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää yhtiön hallitus. Muuttuviin palkkioihin liittyvien toimenpiteiden tavoite- ja enimmäistasot perustuvat hallituksen määrittelemiin pitkän aikavälin strategiaan tavoitteisiin.

Palkitsemispolitiikan 2024 mukaan toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu kuukausipalkasta, työsuhde- eduista ja suoritusperusteisista kannustinjärjestelmistä. Kannustinjärjestelmät koostuvat vuotuisesta lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä ja pitkän aikavälin osakekannustinjärjestelmästä. Toimitusjohtajan palkitseminen voi sisältää myös lisäeläkejärjestelmän ja irtisanomiskorvauksen.

Tilikaudella 2024 toimitusjohtaja Matias Järnefeltille maksettiin yhteensä 580 776 euroa (251 882 euroa; Järnefelt aloitti tehtävässään 1.6.2023). Muuttuvan palkitsemisen osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 12 prosenttia ja kiinteän peruspalkan osuus 88 prosenttia.

PERUSPALKKA

Toimitusjohtaja Matias Järnefeltin peruspalkka vuonna 2024 oli 510 639 euroa (251 882) sisältäen verotettavat luontoisedut.

YHTEENVETO TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN ELEMENTEISTÄ VUONNA 2024

Palkitsemisen osa	Palkkioiden kuvaus
Kiinteä: Peruspalkka	Kiinteä kuukausipalkka sisältäen verotettavat luontoisedut: autoetu ja puhelinetu
Kiinteä: Eläke	Suomen lakisääteinen eläke
Muuttuva: Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Järjestelmän tarkoituksena on tukea yhtiön lyhyen aikavälin taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamista. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän suoritusjakso on vuoden mittainen. Tulospalkkio maksetaan Harvian konsolidoidun oikaistun liikevoiton ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella.
Muuttuva: Tulospalkkio	Tulospalkkio maksetaan tiettyjen Harvian Suomen yhtiöiden kannattavuustavoitteiden saavuttamisen perusteella.
Muuttuva: Pitkän aikavälin kannustinohjelma	Osakeperusteisen pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on tukea yhtiön strategian toteuttamista, yhtenäistää johdon ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi ja yhtiön suorituksen parantamiseksi sekä sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön.

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Vuonna 2024 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan suoritepalkkion osuus voi olla korkeintaan 50 prosenttia kiinteästä peruspalkasta työsuhde-etuineen, mikä oli sama kuin vuonna 2023.

Tilikaudella 2024 henkilökohtaiset tavoitteet liittyvät Harvian kasvuun ja konsernistrategian kehittämiseen, uuden toimintamallin toteuttamiseen sekä Yhdysvaltojen liiketoiminnan kehittämiseen. Tilikaudella 2023 Järnefeltin henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät käyttö-pääoman hallintaan, yhtiön tulokunnan kehittämiseen sekä työturvallisuuden parantamiseen.

TULOSPALKKIO

Järnefelt kuului vuonna 2024 Harvian Suomen yhtiöiden (Harvia Oyj, Harvia Group Oy ja Harvia Finland Oy) koko henkilöstön kattavaan tulospalkkiojärjestelmään, jossa tulospalkkiota maksetaan enintään kuusi prosenttia vuosipalkasta tiettyjen kannattavuustavoitteiden saavuttamisen perusteella.

Vuonna 2025 maksettava vuoden 2024 tulospalkkio on 6 prosenttia toimitusjohtajan rahapalkasta.

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄN KRITERIT

Kriteerit vuonna 2024	Painoarvo	Suorituksen toteuma
Konsolidoitu oikaistu liikevoitto	66,7 %	66,7 %
Henkilökohtaiset tavoitteet	33,3 %	29,5 %
Yhteensä	100 %	96,2 %
Suoritepalkkio vuodelta 2024		243 556 euroa (maksetaan vuonna 2025)
Kriteerit vuonna 2023		
Konsolidoitu oikaistu liikevoitto	66,7 %	5,5 % (7/12 osaa vuodesta)
Henkilökohtaiset tavoitteet	33,3 %	19,4 % (7/12 osaa vuodesta)
Yhteensä	100 %	24,9 %
Suoritepalkkio vuodelta 2023		55 437 euroa (maksettu vuonna 2024)

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Hallitus päättää kullekin ansaintajaksolle erikseen 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. Mikäli toimitusjohtajan toimitusopimus olisi päättynyt ennen palkkion maksua, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

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.

OSAKEPOHJAISEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄN ANSAINTAJAKSOT

Ansaintajakso	Suorituskriteerit ja niiden painoarvo	Maksuajankohta	Toimitusjohtajalle enintään suoritettavien Harvian osakkeiden määrä, brutto	Toimitusjohtajan ansaitsema palkkio maksimista
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	<ul style="list-style-type: none"> Järnefelt ei kuulu ansaintajakson piiriin
2022–2024	<ul style="list-style-type: none"> Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) Liikevaihdon orgaaninen kasvu (35 %) Vastuullisuus: CO₂-päästöjen vähentäminen (15 %) 	Kevät 2025	16 889	<ul style="list-style-type: none"> Järnefelt ei kuulu ansaintajakson piiriin
2023–2025	<ul style="list-style-type: none"> Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) Liikevaihdon orgaaninen kasvu (35 %) CO₂-päästöjen vähentäminen (15 %) 	Kevät 2026	13 835	<ul style="list-style-type: none"> Ansaintajakso käynnissä Järnefelt kuuluu ansaintajakson piiriin
2024–2026	<ul style="list-style-type: none"> Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) Liikevaihdon kasvu (40 %) CO₂-päästöjen vähentäminen (10 %) 	Kevät 2027	11 893	<ul style="list-style-type: none"> Ansaintajakso käynnissä Järnefelt kuuluu ansaintajakson piiriin

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

TOIMITUSJOHTAJALLE VUONNA 2024 MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT

Palkitsemisen osa	euroa
Kiinteä kuukausipalkka yhteensä ¹⁾	510 639
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2023	55 437
Tulospalkkio vuodelta 2023	14 700
Yhteensä	580 776

1) Sisältäen veronalaiset luontoisedut (auto- ja puhelinetu).

**TOIMITUSJOHTAJALLE VUONNA 2025 MAKSETTAVAT PALKKIOT
VUODEN 2024 SUORITUSTEN PERUSTEELLA**

Palkitsemisen osa	euroa
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2024	243 556
Tulospalkkio vuodelta 2024	29 052
Yhteensä	272 608

**TOIMITUSJOHTAJAN TOIMISUHTEEN
KESKEISET SOPIMUSEHDOT**

Toimitusjohtaja Järnefeltin 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.

