

Harvia Oyj:n palkitsemisraportti 2025

HYVÄ HARVIAN OSAKKEENOMISTAJA,

Esittelen Harvia Oyj:n hallituksen puolesta yhtiön palkitsemisraportin tilikaudelta 2025. Palkitsemisraportissa kerrotaan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta vuonna 2025 sekä kuvataan, kuinka yhtiön palkitsemispolitiikkaa on toteutettu käytännössä. Palkitsemisraportti 2025 on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Hallinnointikoodin 2025 mukaisesti, ja se esitellään Harvian vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien neuvoo-antavaa äänestystä varten.

HARVIAN PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Harvian palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Varsinainen yhtiökokous hyväksyi yhtiön päivitetyn palkitsemispolitiikan 8.4.2025.

Harvian palkitsemisen keskeisiä periaatteita ovat jo pitkään olleet läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen. Tavoitteena on kannustaa ja palkita yhtiön hallitusta ja toimitusjohtajaa yhtiön strategian ja arvojen mukaisesta

toiminnasta sekä motivoida heitä ponnistelemaan Harvian menestyksen eteen. Palkitsemisella pyritään edistämään yhtiön pitkän aikavälin kannattavaa kasvua ja kilpailukykyä sekä varmistamaan, että Harvia on houkutteleva työnantaja sekä kyvykkäälle johdolle että koko henkilöstölle.

KASVUN VUOSI 2025

Vuosi 2025 oli Harvialle vahvan kasvun ja vakaan kannattavuuden aikaa maailmantalouden epävarmuudesta huolimatta: yhtiön liikevaihto kasvoi 13,5 % ja oikaistu liikevoitto oli 19,6 % liikevaihdosta. Kasvu oli erityisen vahvaa Pohjois-Amerikassa sekä APAC & MEA -alueella, ja myös Euroopan markkinat osoittivat elpymisen merkkejä. Saunan terveyshyötyjen kasvava tunnettuus ja hyvinvointitrendi tukivat Harvian saunaratkaisujen kysyntää maailmanlaajuisesti.

Haluan esittää lämpimät kiitokseni Harvian johdolle ja koko henkilöstölle heidän erinomaisesta työstään yhtiön kannattavan kasvun eteen vuonna 2025 sekä Harvian tulevaa menestystä tukevien strategisten hankkeiden toteuttamisessa.

PALKITSEMINEN VUONNA 2025

Harvian hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitseminen oli tilikaudella 2025 yhtiön palkitsemispolitiikan mukaista.

Varsinainen yhtiökokous 2025 päätti, että noin 40 prosenttia hallituksen jäsenten kuukausipalkkioista maksetaan yhtiön osakkeina. Poikkeuksellisissa tilanteissa palkkio voidaan maksaa kokonaisuudessaan rahana. Hallituksen jäsenille kaudella 2025–2026 maksettavat palkkiot säilyivät osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti ennallaan.

Toimitusjohtaja Matias Järnefeltin palkitseminen koostui vuonna 2025 kuukausipalkasta, lyhyen aikavälin suoritepalkkiosta sekä osakeperusteisesta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteella tilikaudelta 2025 maksettava enimmäispalkkio voi olla enintään 70 % kiinteästä vuosipalkasta. Suorituksen toteuma oli 54 % kriteerien liittyessä Harvian oikaistuun liikevoittoon sekä henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson 2023–2025 mittareina olivat Harvian osakkeen kokonaistuotto, liikevaihdon kasvu ja CO₂-päästöjen vähentäminen. Toimitusjohtaja Järnefeltille jaksolta maksettava palkkio on 8 032 osaketta, mikä on 58,1 % enimmäisansaintamahdollisuudesta.

PALKITSEMISEN KEHITTÄMINEN

Haluamme, että Harvian palkitsemispolitiikka heijastaa markkinoiden odotuksia ja tukee yhtiön palkitsemisen kilpailukykyä myös tulevaisuudessa.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee vuosittain esityksen hallituksen palkitsemisesta ja sen kehittämisestä yhtiökokoukselle. Vuoden 2026 yhtiökokoukselle nimitystoimikunta on ehdottanut korotuksia hallitusten jäsenten kuukausi- ja kokouspalkkioihin. Ehdotetut korotukset perustuvat nimitystoimikunnan teettämään analyysiin vertailukelpoisten suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenten kokonaispalkkioista. Johdon palkitsemisessa hallitus huomioi yhtiön pitkän aikavälin menestymisen ja strategisten tavoitteiden edistämisen. Kasvuun, kannattavuuteen ja vastuullisuuteen liittyvät palkitsemisen kriteerit ovat keskeisessä roolissa myös jatkossa.

Jatkamme palkitsemisjärjestelmiemme kehittämistä, jotta ne tukevat Harvian kasvun ja kestävä kehityksen tavoitteita parhaalla mahdollisella tavalla ja auttavat tuottamaan arvoa kaikille Harvian sidosryhmille.

Catharina Stackelberg-Hammarén

Hallituksen puheenjohtaja
Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan
puheenjohtaja
Harvia Oyj



Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenet 17.11.2025 saakka:

- Heiner Olbrich, puheenjohtaja
- Olli Liitola
- Catharina Stackelberg-Hammarén

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenet 17.11.2025 alkaen:

- Catharina Stackelberg-Hammarén,
puheenjohtaja
- Anders Holmén
- Olli Liitola

JOHDANTO

Harvia Oyj:n ("Harvia" tai "yhtiö") vuoden 2025 palkitsemisraportissa ("Palkitsemisraportti") kuvataan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025 sekä kuinka yhtiön palkitsemispolitiikkaa toteutettiin käytännössä. Harvia noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaisemaa Hallinnointikoodia 2025.

Palkitsemisraportti on laadittu 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 2026 neuvoa-antavaa äänestystä varten.

Harvialla on palkitsemispolitiikka, jossa määritellään yhtiön hallitusta, toimitusjohtajaa ja mahdollista varatoimitusjohtajaa koskevat palkitsemisen periaatteet. Vuonna 2025 Harvia noudatti vuoden 2024 palkitsemispolitiikkaa vuoden 2025 yhtiökokoukseen asti. Päivitetty palkitsemispolitiikka 2025 esitettiin 8.4.2025 pidetylle varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa äänestystä varten. Varsinainen yhtiökokous päätti hyväksyä palkitsemispolitiikan 2025.

Keskeiset muutokset palkitsemispolitiikkaan 2024 verrattuna olivat:

- **Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän** odotettu säännöllinen taso ja enimmäisansaintamahdollisuus prosenttiosuutena kiinteästä palkasta sisällytettiin palkitsemispolitiikkaan.
- **Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän** odotettu tavoitetaso ja enimmäisansaintamahdollisuus prosenttiosuutena kiinteästä palkasta sisällytettiin palkitsemispolitiikkaan.
- **Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän** suoritusjaksot määriteltiin vähintään kolmen tilikauden mittaisiksi.
- **Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien** kriteerejä tarkennettiin ja todettiin, että suurin osa palkitsemiskriteereistä perustuu taloudellisiin mittareihin.
- Lisäksi politiikkaan tehtiin joitakin muita pieniä tarkennuksia, päivityksiä ja lisäyksiä.

Osakkeenomistajien enemmistö äänesti vuoden 2024 palkitsemisraportin hyväksymisen puolesta vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Vuonna 2025 hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatettiin palkitsemispäätösten tekoheikellä voimassa olevaa palkitsemispolitiikkaa eikä poikkeamia ollut. Hallituksen tai toimitusjohtajan palkkioita ei peritty takaisin tai oikaistu tilikaudella 2025.

PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Palkitsemispolitiikan 2025 mukaisesti Harvian palkitsemisperiaatteet koskevat yhtiön koko henkilöstöä. Palkitsemisen keskeisiä periaatteita ovat läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen.

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 vyvyykään johdon palkkaamiseksi yhtiöön, mikä puolestaan edistää yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnoinnin toteuttamista. Palkitseminen tukee sekä yhtiön pitkän aikavälin kannattavuutta ja kilpailukykyä että yhtiön strategian toteutumista.

Palkitsemispolitiikan 2025 mukainen palkitseminen koostuu seuraavista osista:

- **Peruspalkka ja muut 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 palkkiojärjestelmän** tarkoituksena on sitouttaa toimitusjohtaja ja muut avainhenkilöt yhtiöön sekä yhdenmukaistaa heidän etunsa yhtiön osakkeenomistajien etujen kanssa.

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

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta seuraamalla ja valvomalla palkitsemispolitiikan toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä sekä sitä, miten palkitsemispolitiikka tukee yhtiön ja konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden edistämistä. 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.

PALKITSEMISEN KEHITTYMINEN

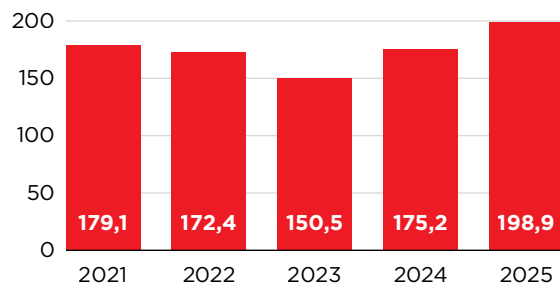
Harvia on liikevaihdolla mitattuna yksi maailman johtavista saunamarkkinoilla toimivista yhtiöistä. Vuonna 2018 toteutetun listautumisen jälkeen Harvian liikevaihto on yli kaksinkertaistunut samalla, kun yhtiö on pitänyt yllä vahvaa kannattavuutta. Harvia on määritellyt strategisen roolinsa toimialalla muotoon ”johdamme ja uudistamme globaalia saunamarkkinaa siten, että kaikilla on syy kokea sauna”. 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 2021 yhteen-

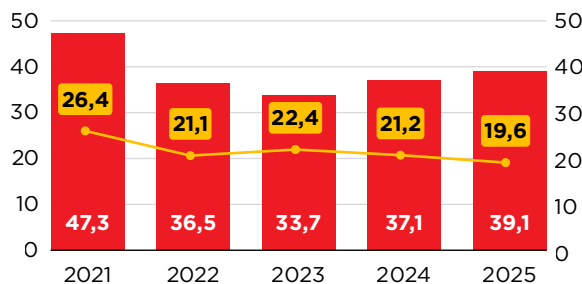
sä 179,1 miljoonasta eurosta 198,9 miljoonaan euroon vuonna 2025. Harvia osoitti jälleen vuoden aikana pystyvänsä tekemään vahvaa taloudellista tulosta, mukaan lukien 13,5 prosentin liikevaihdon kasvu, ja edistämään yhtiön tulevaa menestystä tukevia strategisia hankkeita. Vuonna 2025 oikaistu liikevoitto oli 39,1 miljoonaa euroa, kun se vuonna 2021 oli 47,3 miljoonaa euroa. Oikaistu liikevoittoprosentti oli 19,6 prosenttia vuonna 2025.

Harvian maksetut osingot ovat kasvaneet 47,1 prosenttia vuosina 2021–2025. Harvian osakkeen kokonaistuotto (TSR) osakkeenomistajille oli 88,1 prosenttia vuosina 2021–2025. Kokonaistuotossa on huomioitu vuosina 2021–2025 maksetut osingot sekä Harvian osakkeen kurssikehitys.

LIKEVAIHTO, MILJ. EUROA



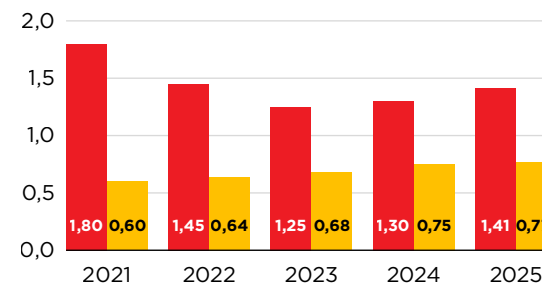
OIKAISTU LIKEVOITTO JA OIKAISTU LIKEVOITTO-%



■ 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 2025 on hallituksen osinkoehdotus vuoden 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle.

PALKITSEMINEN

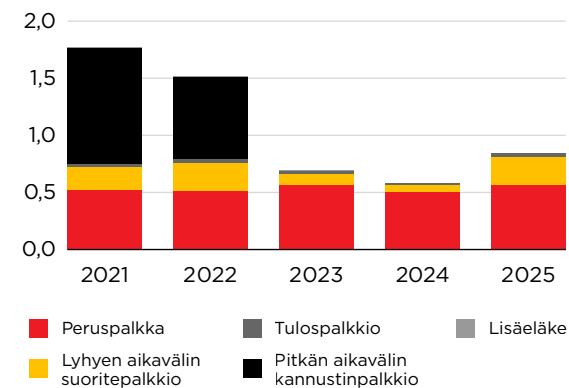
(1 000 euroa)	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen puheenjohtaja	53	53	61	58	63
Muutos edellisestä vuodesta, %	-8 %	1 %	14 %	-5 %	9 %
Muut hallituksen jäsenet keskimäärin	28	30	32	37	49
Muutos edellisestä vuodesta, %	36 %	10 %	6 %	16 %	30 %
Toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka veronalaiset etuudet mukaan lukien ¹⁾	524	510	570	511	567
Muutos edellisestä vuodesta, %	9 %	-3 %	12 %	-10 %	11 %
Toimitusjohtajan palkkio yhteensä ^{1), 2)}	1 774	1 523	695	581	839
Muutos edellisestä vuodesta, %	190 %	-14 %	-54 %	-16 %	44 %
Harvian työntekijän palkka keskimäärin ³⁾	33	33	39	45	49
Muutos edellisestä vuodesta, %	-2 %	0 %	18 %	16 %	8 %

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

2) Harvian pitkän aikavälin 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



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



HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLE 2025

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 2025 päätti, että hallituksen jäsenten kuukausipalkkiot toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, ovat seuraavat:

- hallituksen puheenjohtaja 5 000 euroa (vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksellä 5 000 euroa)
- Hallituksen varapuheenjohtaja 3 500 euroa (3 500 euroa)
- muut hallituksen jäsenet 3 000 euroa (3 000 euroa).

Vuoden 2025 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 tai osakeannilla ja 60 prosenttia maksetaan rahana. Yhtiö maksaa palkkio-osakkeiden hankintaan liittyvät kaupankäyntikulut ja varainsiirtoveron. 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 2025 hallituksen jäsenyyden perusteella palkkiona maksettavia osakkeita ennen kuin niiden saantopäivästä on kulunut kaksi vuotta.

Lisäksi osakkeenomistajien nimitystoimikunta oli ehdottanut, että hallituksen valiokuntien jäsenten palkkiot maksettaisiin kokouspalkkioina seuraavasti: 1 000 euroa kokoukselta valiokunnan puheenjohtajalle (1 000) ja 600 euroa kokoukselta muille jäsenille (600). 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 (900). Palkkio maksetaan rahana. Jäsenen osallistuessa kokoukseen puhelimella 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 TILIKAUDELLA 2025

Päätöksentekosyklin vuoksi hallituksen palkkiot perustuivat 1.1.2025 alkaen 8.4.2025 pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen asti vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen tekemään päätökseen. Toimikaudelta 2024–2025 hallituksen palkkiot maksettiin kokonaisuudessaan rahana johtuen ThermaSolin yrityskauppaan liittyvästä sisäpiiriprojektista palkkioiden maksun aikana vuonna 2024. Vuoden 2025 varsinaisesta yhtiökokouksesta 31.12.2025 asti palkkiot perustuivat vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

Vuonna 2025 hallituksen jäsenille maksettiin yhteensä 357 525 euroa (245 586). Kokonaissummassa heijastuu toimikausiin 2024–2025 ja 2025–2026 liittyvien palkkioiden erilainen maksurytmi ja -tapa.¹⁾

Jäsen	Kuukausipalkkiot yhteensä 2025, euroa ¹⁾	Kuukausipalkkiot osakkeina, euroa ²⁾	Kuukausipalkkiot osakkeina, kpl ³⁾	Kuukausipalkkiot rahana, euroa	Palkkiot tarkastusvaliokunnan jäsenyydestä, euroa	Palkkiot henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenyydestä, euroa	Kokouspalkkiot, euroa ⁴⁾	Tilikaudella 2025 maksetut palkkiot yhteensä, euroa
Catharina Stackelberg-Hammarén puheenjohtaja 17.11. alkaen varapuheenjohtaja 17.11. asti	55 625	16 612	351	39 013		4 000		59 625
Markus Lengauer varapuheenjohtaja 17.11. alkaen	36 750			36 750	4 200		1 800	42 750
Petri Castrén jäsen 8.4. alkaen	36 000	14 245	301	21 755	5 000			41 000
Anders Holmén	45 750	14 245	301	31 505	4 200			49 950
Hille Korhonen	45 750	14 245	301	31 505	4 400			50 150
Olli Liitola	45 750	14 245	301	31 505		3 600		49 350
Heiner Olbrich puheenjohtaja 17.11. asti	57 000			57 000		5 000	2 700	64 700
Yhteensä	322 625	73 592	1 555	249 033	17 800	12 600	4 500	357 525

1) Kuukausipalkkiot sisältävät palkkiot tammi-huhtikuulta 2025 (hallituksen palkkiot toimikaudelta 2024–2025 maksettiin kokonaisuudessaan rahana johtuen ThermaSolin vuoden 2024 yrityskauppaan liittyvästä sisäpiiriprojektista) sekä toimikaudelta 2025–2026. Vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti 40 % toimikauden 2025–2026 kuukausipalkkiosta maksetaan Harvia Oyj:n osakkeina ja 60 % rahana. Osalle jäsenistä kuukausipalkkiot maksetaan kokonaisuudessaan rahana kyseiseltä toimikaudelta. Niille jäsenille, joiden kuukausipalkkiot maksetaan osittain Harvian osakkeina, osakeosuus maksettiin kokonaisuudessaan 23.5.2025. Näiden jäsenten osalta kuukausipalkkiot sisältävät osakkeiden hankintaan liittyvän varainsiirtoveron, jonka yhtiö on maksanut.

2) 40 % hallituksen jäsenen kuukausipalkkiosta toimikaudelta, joka alkoi 8.4.2025 pidetystä varsinaisesta yhtiökokouksesta ja päättyy vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

3) Osakkeiden määrä perustuen Harvian kaupankäyntipainotettuun osakekurssiin Nasdaq Helsinki Oy:ssä 21.5.2025 (47,81 euroa per osake).

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

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLA 2025

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja palveluksen keskeisistä ehdoista päättää yhtiön hallitus. Muuttuvaan palkitsemiseen liittyvien toimenpiteiden tavoite- ja maksimitasot perustuvat yhtiön hallituksen määrittelemiin pitkän aikavälin strategiaan tavoitteisiin. Kriteerien täyttyminen tukee yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Palkitsemispolitiikan 2025 mukaan toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu kuukausipalkasta ja muista verotettavista luontoiseduista sekä suoritusperusteisista kannustinohjelmista. Kannustinohjelmat koostuvat vuosittaisesta lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä. Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua myös lisäeläkejärjestely sekä erokorvaus. Toimitusjohtajalla voi olla yhtiön puolesta henki-, pysyvän työkyvyttömyyden-, vapaa-ajan tapaturma-, työmatka- ja johdon vastuuvakuutus.

YHTEENVETO TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN ELEMENTEISTÄ VUONNA 2025

Palkitsemisen osa	Palkkioiden kuvaus
Kiinteä: Peruspalkka	Kuukausipalkka sisältäen verotettavat luontoisedut: autoetu ja puhelinetu
Kiinteä: Eläke	Suomen lakisääteinen eläke; ei lisäeläkejärjestelyä.
Muuttuva: Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Järjestelmän tarkoituksena on tukea yhtiön lyhyen aikavälin taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamista. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän suoritusjakso on vuoden mittainen. Suoritepalkkio maksetaan Harvian konsolidoidun oikaistun liikevoiton ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Mikäli kriteerit täyttyvät, toimitusjohtaja voi olla oikeutettu palkkioon, jonka enimmäismäärä on 70 % kiinteästä vuosipalkasta.
Muuttuva: Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Osakeperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea yhtiön strategian toteuttamista, yhtenäistää toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi ja yhtiön suorituksen parantamiseksi sekä sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön. Suoritusjaksot on määritelty vähintään kolmen tilikauden mittaisiksi. Enimmäispalkkio tavoitetasolla on 70 % kiinteästä vuosipalkasta, ja palkkion yläraja on 140 % kiinteästä vuosipalkasta.

Vuonna 2025 toimitusjohtaja ei enää kuulunut Harvian Suomen yhtiöiden koko henkilöstön kattavaan tulospalkkiojärjestelmään. Palkkio muutettiin osaksi toimitusjohtajan peruspalkkaa.





KOKONAISPALKKIO VUONNA 2025

Tilikaudella 2025 toimitusjohtaja Matias Järnefeltille maksettiin yhteensä 839 153 euroa (580 776). Muut-tuvan palkitsemisen osuus palkitsemisen kokonais-määrästä oli 32 % (12 %) ja kiinteän peruspalkan osuus 68 % (88 %).

PERUSPALKKA

Toimitusjohtaja Matias Järnefeltille vuonna 2025 maksettu kuukausipalkka oli yhteensä 566 545 euroa (510 639) sisältäen verotettavat luontoisedut (auto- ja puhelinetu).

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Vuonna 2024 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan suorite-palkkion osuus saattoi olla korkeintaan 50 prosenttia kiinteästä peruspalkasta sisältäen luontoisedut. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksolla 2024 henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät Harvian kasvuun ja konsernistrategian kehittämiseen, uuden toimin-tamallin toteuttamiseen sekä Yhdysvaltojen liike-toiminnan kehittämiseen. Suoritepalkkio maksettiin maaliskuussa 2025.

Tilikaudella 2025 toimitusjohtajan henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät höyryliiketoiminnan menestykseen, suoramyntikanavan kehittämiseen Manner-Euroo-passa sekä infrapunastrategian kehittämiseen. Vuoden 2025 suoritepalkkio maksetaan maaliskuussa 2026.

Toimitusjohtajan suoritepalkkio vuodelta 2026 perus-tuu konsolidoidun oikaistun liikevoiton ja kolmen henki-lökohtaisen tavoitteen kriteereihin. Hallitus on määri-tellyt enimmäispalkkioksi 70 % kiinteästä vuosipalkasta sisältäen luontoisedut.

Suoritepalkkion kriteerit vuonna 2024

	Painoarvo	Suorituksen toteuma ¹⁾
Konsolidoitu oikaistu liikevoitto	66,7 %	66,7 %
Henkilökohtaiset tavoitteet	33,3 %	29,5 %
Yhteensä	100,0 %	96,2 %

Suoritepalkkio vuodelta 2024

243 556 euroa
(maksettu vuonna 2025)

1) Enimmäispalkkio 50 % kiinteästä vuosipalkasta sisältäen luontoisedut.

Suoritepalkkion kriteerit vuonna 2025

	Painoarvo	Suorituksen toteuma ¹⁾
Konsolidoitu oikaistu liikevoitto	70,0 %	37,3 %
Henkilökohtaiset tavoitteet	30,0 %	16,7 %
Yhteensä	100,0 %	54,0 %

Suoritepalkkio vuodelta 2025

213 717 euroa
(maksetaan vuonna 2026)

1) Enimmäispalkkio 70 % kiinteästä vuosipalkasta sisältäen luontoisedut.

Suoritepalkkion kriteerit vuonna 2026

	Painoarvo
Konsolidoitu oikaistu liikevoitto	70 %
Henkilökohtaiset tavoitteet	30 %
Yhteensä	100,0 %

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 kasvun suorituskriteerin perusteella edellyttää, että Harvia saavuttaa ansaintajaksolla tietyn liiketulosmarginaalin.

Jos kannustinjärjestelmän tavoitteet saavutetaan, palkkiot maksetaan kunkin ansaintajakson päättymistä seuraavan vuoden keväänä. Mikäli toimitus-

johtajan toimisuuhde päättyy ennen palkkion maksua, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Järjestelmässä ei ole sitouttamisjaksoa tai osakeomistuksen määrään liittyviä ehtoja.

Kannustinojelmassa 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.

Ansaintajakso	Suorituskriteerit ja niiden painoarvo	Maksuajankohta	Toimitusjohtajalle enintään suoritettavien Harvian osakkeiden määrä, brutto	Toimitusjohtajan ansaitsema palkkio maksimista	Toimitusjohtajan ansaitsemien osakkeiden määrä brutto
2022–2024	- Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) - Liikevaihdon orgaaninen kasvu (35 %) - CO₂-päästöjen vähentäminen (15 %)	26.3.2025	16 889	0 (Järnefelt ei kuulu ansaintajakson piiriin)	0
2023–2025	- Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) - Liikevaihdon orgaaninen kasvu (35 %) - CO₂-päästöjen vähentäminen (15 %)	Kevät 2026	13 835	58,1 %	8 032
2024–2026	- Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) - Liikevaihdon kasvu (40 %) - CO₂-päästöjen vähentäminen (10 %)	Kevät 2027	11 893	Ansaintajakso käynnissä	
2025–2027	- Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (50 %) - Liikevaihdon kasvu (40 %) - CO₂-päästöjen vähentäminen (10 %)	Kevät 2028	11 894	Ansaintajakso käynnissä	

TOIMITUSJOHTAJALLE VUONNA 2025 MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT

Palkitsemisen osa	euroa
Kiinteä kuukausipalkka yhteensä ¹⁾	566 545
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2024	243 556
Tulospalkkio vuodelta 2024	29 052
Yhteensä	839 153

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

TOIMITUSJOHTAJALLE VUONNA 2026 MAKSETTAVAT PALKKIOT VUODEN 2025 SUORITUSTEN PERUSTEELLA

Palkitsemisen osa	
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2025, euroa	213 717
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot vuosilta 2023–2025, osakkeita ¹⁾	8 032

1) Osakepalkkion määrä osakkeissa, brutto. Toimitusjohtajalle luovutetaan 8 032 osaketta bruttona, ja osakepalkkion bruttoarvo luovutuspäivänä arviolta maaliskuussa määräytyy yhtiön osakkeen päätöskurssin mukaisesti. Bruttoansainnasta vähennetään osakepalkkiosta aiheutuvien verojen ja muiden mahdollisten veroluonteisten maksujen kattamiseksi vaadittava käteisosuus, minkä jälkeen jäävä nettopalkkio maksetaan osakkeina.

TOIMITUSJOHTAJAN TOIMISUHTEEN**KESKEISET SOPIMUSEHDOT**

Toimitusjohtaja Järnefeltin johtajasopimus on voimassa toistaiseksi. 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 peruspalkkaa. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän puitteissa.