

Toimielinten palkitsemispolitiikka 2024

Vaisala Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Hallinnointikoodi on julkisesti saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n internetsivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi.

Vaisalan palkitsemispolitiikka sisältää kuvauksen päätöksentekomenettelystä sekä hallituksen jäsenten ("hallitus"), toimitusjohtajan ("toimitusjohtaja") ja kaikkien työntekijöiden palkitsemista koskevista pääperiaatteista.

Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on parantaa yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin tuloksentekeykyä, edistää taloudellista kasvua ja vaalia omistaja-arvon kehitystä. Sen tavoitteena on myös tarjota oikeudenmukainen ja kilpailukykyinen kokonaispalkitseminen koko Vaisalan henkilöstölle noudattaen samalla asiaankuuluvia markkinakäytäntöjä.

Vaisala kehittää ja parantaa palkitsemiskäytäntöjään jatkuvasti varmistaakseen, että palkitsemiskäytäntömme pysyvät muuttuvien markkinakäytäntöjen ja -trendien mukaisina. Osana tätä jatkuvaa prosessia olemme tehneet muutoksia palkitsemisrakenteeseemme. Nämä muutokset toteutetaan toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten osalta asteittain vuodesta 2024 alkaen. Muutosten tarkoitus on optimoida tasapaino kiinteiden ja muuttuvien palkkio-osien välillä osana johtajiemme kokonaispalkitsemista. Näin voimme taata kilpailukykyisen palkitsemisen ja varmistaa ketteryytemme vastata markkinadynamiikan muutoksiin.

Tiedostamme ilmastonmuutoksen keskeiset vaikutukset planeettaamme ja kestäväen kehityksen roolin osana Vaisalan menestystä. Siksi olemme sisällyttäneet kannustinjärjestelmiimme sekä ympäristöä koskevat että sosiaalista vastuuta koskevat vastuullisuustavoitteet. Vuodesta 2024 alkaen hallitus ottaa kussakin ansaintajaksossa huomioon sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien vastuullisuustavoitteet. Erityisissä olosuhteissa, joissa vastuullisuustavoitteita ei voida soveltaa, hallitus voi tehdä poikkeuksen.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet:

- Markkinakilpailukyky

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän kokonaispalkitsemisessa painotamme vahvasti palkitsemisen kilpailukykyä ensisijaisesti verrattuna nopeasti kasvaviin pohjoismaisiin teknologiayrityksiin. Näin voimme verrata palkitsemistamme saman toimialan ja markkinadynamiikan yrityksiin ja varmistaa, että johdon palkitseminen pysyy kilpailukykyisenä.

Vaikka vertailumme keskittyy ensisijaisesti pohjoismaisiin markkinoihin, tunnistamme myös globaalit vaikutukset. Näin ollen Vaisalan muun henkilöstön osalta kokonaispalkitsemisen määrittämisessä otetaan huomioon markkinakäytännöt, jotka vallitsevat vertailukelpoisissa yrityksissä paikallisilla markkinoilla. Pyrimme aina varmistamaan, että palkitsemispakettimme pysyvät kilpailukykyisinä ja alan standardien mukaisina.

- Suoritukseen perustuvat kannustimet

Kaikilla organisaation tasoilla, mukaan lukien toimitusjohtaja ja johtoryhmä, kannustimet ovat suoraan sidoksissa yksilön, tiimin ja/tai yrityksen tasoihin suoritusmittareihin. Tämä suoritusperusteinen palkitseminen edistää selkeää yhteyttä työntekijöiden suoriutumisen ja palkitsemisen välillä sekä sitoutumisen ja osaamisen kulttuuria.

- Oikeudenmukaiset palkitsemiskäytännöt

Oikeudenmukaisuus ja puolueettomuus ovat palkitsemisfilosofiamme ytimessä. Olemme sitoutuneet tarjoamaan kaikille työntekijöille oikeudenmukaisen ja kilpailukykyisen korvauksen suhteessa heidän osaamiseensa, kokemukseensa ja organisaatiolle antamansa panokseen riippumatta sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, seksuaalisesta suuntautumisesta, rodusta, etnisestä alkuperästä, iästä, neurodiversiteetistä, perheasemasta tai muista ominaisuuksista.

Palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkia työntekijöitä kaikissa maissa ja liiketoimintayksiköissä. Ne toimivat ohjaavina periaatteina kehittäessämme palkitsemispolitiikkaamme ja siihen liittyviä käytäntöjä.

Päätöksentekoprosessin kuvaus

Vaisalan yhtiökokous päättää laissa säädetyin väliajoin toimielinten palkitsemispolitiikasta hallituksen valmistelemien ehdotusten perusteella. Toimielinten palkitsemisen on tapahduttava hyväksytyin palkitsemispolitiikan rajoissa, ja varsinaisessa yhtiökokouksessa on esitettävä palkitsemisen toteutumista kuvaava palkitsemisraportti. Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkioista hallituksen valmistelemien ehdotusten perusteella. Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta sekä toimisuhteen keskeisistä ehdoista henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan ehdotuksen perusteella. Palkitseminen tarkistetaan vuosittain. Yhtiökokous päättää yhtiön osakkeiden käyttämisestä osakepohjaisiin kannustimiin hallituksen ehdotuksen perusteella. Yhtiökokous voi valtuuttaa hallituksen päättämään osakkeiden ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien (esimerkiksi optio-oikeuksien) antamisesta.

Hallituksen palkkiot

Hallituksen jäsenen palkkio voi koostua yhdestä tai useammasta osasta, kuten vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista. Palkkiot voidaan maksaa rahana tai osittain rahana ja yhtiön osakkeina. Hallituksen jäsenet eivät osallistu yhtiön kannustin- tai eläkejärjestelmiin.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteistä osasta ja muuttuvista osista. Kokonaispalkkio asetetaan markkinoiden kilpailukykyiselle tasolle. Pitkän aikavälin visiomme on kehittää kannustimiin perustuvaa palkitsemisrakennetta, jossa toimitusjohtajan kiinteä palkka muodostaa 1/3 kiinteästä palkitsemisesta ja loppu 2/3 koostuu muuttuvista palkkioista. Tämä lähestymistapa mahdollistaa kilpailukykyisen palkitsemisen ja linjaa kannustimet tehokkaasti yrityksen suoriutumiseen ja pitkän aikavälin kasvutavoitteisiin.

- **Kiinteä palkka:**

Peruspalkka luontoisetuineen muodostaa toimitusjohtajan kiinteän palkan. Nämä palkitsemisen osat tarjoavat vakautta ja mahdollistavat toimitusjohtajan jatkuvan sitoutumisen yhtiöön.

- **Muuttuva palkka:**

Toimitusjohtajan palkan muuttuvat osat on jaettu kahteen osaan:

Lyhyen aikavälin kannustin:

Toimitusjohtaja voi osallistua yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään kulloinkin voimassa olevin ehdoin. Vuodesta 2024 alkaen lyhyen aikavälin kannustimen kautta ansaittava enimmäisansaintamahdollisuus on 100 % vuotuisesta peruspalkasta. Hallitus päättää vuosittain palkkion vuosittaiset ansaintakriteerit. Ansaintakriteerit voivat sisältää yhdistelmän keskeisiä taloudellisia ja muita mittareita sekä henkilökohtaisia tavoitteita, jotka ovat linjassa yhtiön strategisten tavoitteiden kanssa. Hallitus arvioi vuosittain toimitusjohtajan tulostavoitteiden saavutukset henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan ehdotukseen pohjautuen.

Pitkän aikavälin kannustimet:

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän lisäksi toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin kulloinkin voimassa olevin ehdoin. Pitkän aikavälin kannustinpalkkio saa olla määrätyshetkellä tavoitetasolla enintään 200 % vuotuisesta peruspalkasta. Hallitus päättää vuosittain järjestelmän ehdot ja pitkän aikavälin ansaintakriteerit strategisten tavoitteiden perusteella. Pitkän aikavälin kannustimen kokonaisansaintajakson on oltava vähintään kolme vuotta. Kunkin ansaintajakson aikana voidaan määrittää yksi tai useampi suoritusmittari, joista jokaisen ansaintajakso on yhdestä kolmeen vuotta, hallituksen arvioiman tehokkuusarvion mukaisesti. Ansaintajakson lopussa hallitus arvioi suoritustavoitteiden saavutukset henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan valmistelun pohjalta. Järjestelmän ehtoihin voi sisältyä sitouttamisjakso, jolloin palkkio maksetaan vasta ansaintajaksoa seuraavan sitouttamisjakson päättymisen jälkeen.

Muut toimitusjohtajasopimuksen sovellettavat keskeiset ehdot

Sovellettavasta irtisanomisajasta ja erorahasta voidaan sopia toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimuksessa, jonka tulee olla yhdenmukainen työskentelymaan yleisen markkinakäytännön kanssa sopimuksen tekohetkellä. Toimitusjohtajan eläkeikä voi olla alempi kuin lakisääteinen eläkejärjestely määrää. Lakisääteisen eläkejärjestelyn lisäksi toimitusjohtaja voi kuulua maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn. Toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimukseen voi sisältyä sen voimaantuloon liittyviä mahdollisia erityispalkkioita. Vaisala soveltaa toimitusjohtajaan osakeomistusvaatimusta, joka edellyttää, että toimitusjohtajan osakeomistus on vähintään tasolla, jolla hänen omistamiensa yhtiön osakkeiden arvo vastaa bruttovuosipalkkaa.

Korvauksen mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Hallitus voi päättää muuttaa, peruuttaa tai periä takaisin maksettuja palkkioita, jos toimitusjohtaja on toiminut lain tai yhtiön eettisten ohjeiden vastaisesti tai muutoin epäeettisesti, tai palkkion todetaan vasta jälkikäteen perustuvan olennaisesti virheellisiin tietoihin eikä se kohtuudella vastaa ansaintaperusteita.

Tilapäistä poikkeamista koskevat vaatimukset

Yhtiön pitkän aikavälin etujen turvaamiseksi palkitsemispolitiikasta voidaan tilapäisesti poiketa yhtiön toimintaympäristössä tapahtuvien olennaisten muutosten takia, esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen,

yritysjärjestelyjen tai sääntelymuutosten vuoksi. Poikkeama voi koskea toimitusjohtajan palkitsemispolitiikassa määriteltyä palkitsemista. Hallitus päättää poikkeamasta.

Johtoryhmän ja johtotehtävissä työskentelevien palkitseminen

Johtoryhmällä ja muissa johtotehtävissä työskentelevillä on ratkaiseva rooli yrityksen menestyksen edistämässä, ja näiden henkilöiden kokonaispalkitseminen heijastaa heidän panostaan organisaatioon ja on suhteessa palkitsemisen kilpailukykyyn markkinoilla.

Johtoryhmän kokonaispalkitseminen koostuu kiinteistä ja muuttuvista osista. Kiinteä palkka sisältää peruspalkan ja luontoisedut, kun taas muuttuva palkka koostuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Vuodesta 2024 alkaen johtoryhmän enimmäisansaintamahdollisuus lyhyen aikavälin kannustimissa on rajattu tehtävien perusteella 60 %:sta 100 %:iin maksettavasta vuotuisesta peruspalkasta.

Johtajan tehtävien osalta kokonaispalkitseminen rakentuu kiinteästä ja muuttuvasta osasta ja pitkän aikavälin kannustin on sidottu peruspalkkaan.

Työntekijöiden palkitseminen

Vaisalan henkilöstön palkitseminen yhdistää useita palkitsemisen elementtejä ja perustuu paikallisiin markkinakäytäntöihin. Markkinoiden kilpailukykyyn varmistamiseksi kokonaispalkka määritellään ja sitä verrataan vastaaviin vastuisiin sen maan teknologiateollisuudessa, jossa rooli sijaitsee. Tavoiteasema on 90–110 % paikallisista markkinoista ottaen huomioon yhtiön taloudelliset olosuhteet ja alan käytännöt.

Hyvin määritelty palkitsemisperiaate, joka on linjassa markkinoiden kilpailukykyyn ja suoritusperusteisten kannustimien kanssa, on olennaisen tärkeä houkutellaksemme, pitääksemme ja motivoidaksemme erittäin ammattitaitoisista ja monimuotoista henkilöstöä, joka edistää kasvuamme ja menestystämme dynaamisella teknologia-alalla.