

Ilmastotoimet mahdollistavaa mittaus- teknologiaa



Palkitsemisraportti 2025

PUHEENJOHTAJAN PUHEENVUORO

Hyvät osakkeenomistajat,

Vuonna 2025 epävarmuus globaalissa liiketoimintaympäristössä jatkui geopolitiittisten jännitteiden, kauppapoliittisten muutosten sekä valuuttakurssivaihteluiden myötä. Tässä muuttuvassa ympäristössä Vaisala osoitti joustavuutta ja sopeutumiskykyä ja suoriutui vahvasti.

Vuonna 2025 keskityimme kolmeen keskeiseen palkitsemisen osa-alueeseen. Jatkoimme Pay for Performance -ajattelumme vahvistamista yhdenmukaistamalla tavoitteenasetantaprosessia ja laajentamalla HR-järjestelmämme hyödyntämistä. Otimme käyttöön entistä järjestelmällisemmän ja johdonmukaisemman lähestymistavan tavoitteiden määrittelyyn, seurantaan ja arviointiin, yhdenmukaistimme esihenkilöiden ja työntekijöiden odotuksia sekä laajensimme järjestelmän käyttöä näiden käytäntöjen tukemiseksi. Nämä parannukset lisäävät läpinäkyvyyttä ja vahvistavat suorituksen perustuvan palkitsemisen uskottavuutta varmistamalla, että työntekijät näkevät selkeän ja oikeudenmukaisen yhteyden tavoitteidensa, saavutustensa ja palkitsemisensa välillä.

Toiseksi valmistauduimme ennakoivasti tulevaan EU:n palkka-avoimuusdirektiiviin. Vaikka palkkaeroja ja markkinakilpailukykyä on seurattu johdonmukaisesti jo aiempina vuosina, tämä sääntelykehitys tarjosi mahdollisuuden tarkastella yksilölliseen palkitsemiseen

vaikuttavia perusrakenteita. Kehitimme tehtävien vaativuuden arviointia, validoimme tehtäväluokat yksilötasolla ja vertailimme niitä olennaisiin ryhmiin varmistaaksemme arviointien tarkkuuden ja markkinavastaavuuden. Lisäksi toteutimme etuuskartoituksia valituissa maissa varmistaaksemme, että kokonaispalkitsemme säilyy kilpailukykyisenä, paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisena ja työntekijöiden tarpeita vastaavana.

Kolmanneksi tarkistimme hallituksen palkkiot ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2021. Tämä muutos varmistaa, että hallituksen palkitseminen säilyy kilpailukykyisenä ja markkinakäytäntöjen mukaisena tukien kykyämme säilyttää yrityksen ohjaamiseen tarvittava osaaminen ylläpitäen samalla vahvaa hallintotapaa.

Palautteenne palkitsemiskäytännöistämme on meille tärkeää. Uskomme, että nämä muutokset vahvistavat kykyämme houkutella, sitouttaa ja palkita parhaita ammattilaisia varmistamaan Vaisalan tulevaisuuden menestys.

Antti Jääskeläinen

henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan puheenjohtaja

Vaisala Oyj:n toimielinten palkitsemisraportti 2025 on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 mukaisesti. Toimielinten palkitseminen vuonna 2025 on ollut palkitsemispolitiikan mukaista.

Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

Vaisalan liiketoiminnan kehitys liikevaihdon ja kannattavuuden osalta on ollut tasaista viimeisen viiden vuoden aikana. Vaisalan liikevaihto ja liiketulos ovat kehittyneet Vaisalan pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden mukaisesti.

Yhtiökokous hyväksyi hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksen vuonna 2025. Lisäksi kokonaispalkitsemisen vuosivaihteluun vaikuttavat kokouspalkkiot. Vuonna 2024 yhtiökokous hyväksyi ylimääräisen kokouspalkkion Suomen ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille, jotka osallistuvat kokouksiin paikan päällä.

Vaisalan palkkiot tulokseen yhdistävien palkitsemisperiaatteiden mukaisesti palkitsemiseen sovelletaan peruspalkan ja muuttuvan palkan yhdistelmää, joka on suoraan sidoksissa henkilön, tiimin, liiketoiminnan/toiminnon ja yhtiön tulokseen. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä on sidottu keskeisiin tunnuslukuihin, kuten liike tulokseen ja liikevaihtoon kyseisenä vuonna, ja se sisältää tavoitteita useilla tasoilla. Näin varmistamme, että työntekijät sekä vaikuttavat tulokseen että heidät palkitaan siitä. Näin palkitsemme

onnistumisista sekä motivoimme työntekijöitämme ylittämään odotukset ja tuottamaan vaikuttavia tuloksia. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (Long-Term Incentive System, LTI) perustuvat sitoutumiseemme pitkän aikavälin menestykseen ja osakkeenomistajalle tuotettuun arvoon. Hallituksen vuosittain hyväksymät LTI-ohjelmat, Performance Share Plans (PSP), kattavat kolmen vuoden tulosjakson ja mitataan osakkeenomistajien kokonaistuoton (TSR), konsernin tuloksellisuuden tulosjakson aikana ja ESG-tavoitteen perusteella. Tämä yhdistelmä varmistaa, että palkitsemisjärjestelmän osallistujat eivät ole yksin sidottuja yhtiön taloudelliseen tulokseen vaan myös osakkeenomistaja-arvon yleiseen lisäämiseen.

Kestävä kehitys on edelleen olennainen osa palkitsemisjärjestelmäämme. Erityiset kestävän kehityksen tavoitteet on sisällytetty sekä STI- että LTI-ohjelmiin,

mikä korostaa sitoutumistamme kestäväan kasvuun ja kestävän kehityksen merkitystä strategisten prioriteettiemme ydinkomponenttina.

Globaalina yhtiönä Vaisalan palkitsemispolitiikka koskee kaikkia sen työntekijöitä maailmanlaajuisesti. Näin ollen toimitusjohtajan ja hallituksen palkitsemisen kehityksen vertaaminen globaaliin henkilöstöympäristöön auttaa rakentamaan läpinäkyvän ja kestävän pitkän aikavälin kehitystä. Alla olevassa taulukossa on esitetty henkilöstön keskimääräisen palkitsemisen kehitys toimitusjohtajan ja hallituksen palkitsemisen lisäksi suhteessa yhtiön taloudelliseen tulokseen viimeisen viiden tilikauden aikana.

Vaisala Oyj on maksanut kaikki palkkiot. Vuoden 2025 aikana yhtiö ei ole käyttänyt oikeuttaan muuttaa, peruuttaa tai periä takaisin maksettuja palkkioita.

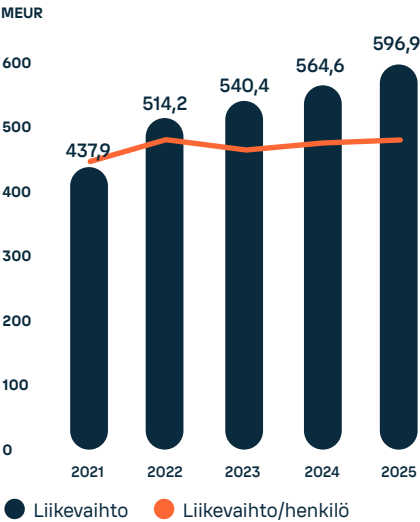
Yhtiön tulos ja palkitseminen 2021–2025

1 000 euroa	2025	2024	2023	2022	2021
Hallituksen puheenjohtaja	92	65	66	62	61
Hallituksen varapuheenjohtaja	65	51	51	48	45
Toimitusjohtaja*	1 264	1 268	1 663	1 118	898
Vaisalan työntekijä keskimäärin**	79	79	74	72	72
Liikevaihto, MEUR	596,9	564,6	540,4	514,2	437,9
EBITA, MEUR	94,2	90,3	74,7	70,7	61,0

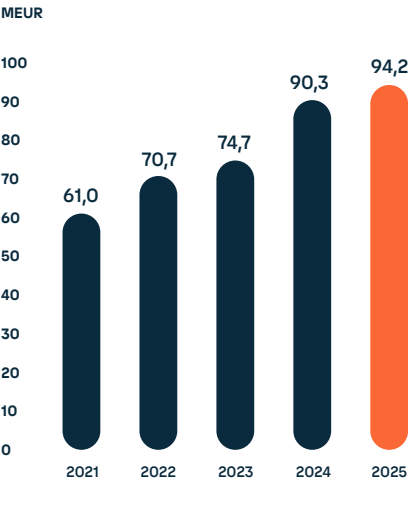
* Luvut eivät sisällä lakisääteisiä eläkemaksuja.

** Vaisalan henkilöstö keskimäärin: henkilöstökulut ilman sosiaali- ja lakisääteiset eläkekuluja jaettuna vuoden keskimääräisellä henkilöstömäärällä.

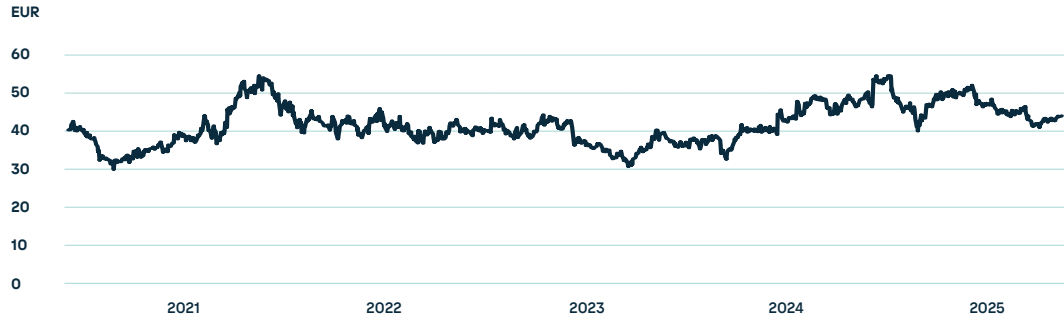
LIKEVAIHTO



EBITA



VAISALAN A-SARJAN OSAKKEEN KURSSI 2021–2025



Hallituksen palkitseminen vuodelta 2025

Vaisala Oyj:n yhtiökokouksessa 25.3.2025 hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkioksi vahvistettiin 75 000 euroa ja jäsenen vuosipalkkioksi 50 000 euroa.

Yhtiökokouksen jälkeen pidetyssä järjestäytymiskokouksessa hallitus valitsi hallituksen puheenjohtajaksi Ville Voipion ja varapuheenjohtajaksi Raimo Voipion.

Yhtiökokouksen päätöksen perusteella noin 40 % vuosipalkkiosta maksettiin markkinoilta hankittuina Vaisala Oyj:n A-sarjan osakkeina ja loput rahana. Yhtiö korvaa hallituksen kokonaispalkkioon sisältyvän omaisuuden siirtoveron. Osakeomistukseen ei liity erityisiä ehtoja.

Lisäksi yhtiökokous päätti, että tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kokouspalkkio on 2 000 euroa osallistuttua kokousta kohden, henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan, nimitysvaliokunnan sekä hallituksen mahdollisesti perustamien muiden valiokuntien puheenjohtajien kokouspalkkio on 1 500 euroa osallistuttua kokousta kohden, ja kunkin valiokunnan jäsenen kokouspalkkio on 1 200 euroa osallistuttua kokousta kohden. Lisäksi Suomen ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille maksetaan 1 000 euron palkkio kokouksesta, johon he osallistuvat paikan päällä. Jos samana päivänä pidetään kuitenkin kaksi tai useampia kokouksia, palkkion enimmäismäärä on 1 000 euroa. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Kaikkien hallituksen jäsenten matkakulut korvattiin Vaisalan matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2025 (maksuperuste)

1 000 euroa		Vuosipalkkio	Palkkiot, tarkastusvaliokunta	Palkkiot, henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta	Palkkiot, nimitysvaliokunta	Palkkio Suomen ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille	Yhteensä
Ville Voipio	Hallituksen puheenjohtaja	75		6	11		92
Raimo Voipio	Hallituksen varapuheenjohtaja	50	6		9		65
Annica Bresky	Hallituksen jäsen	50		6	9	5	70
Petri Castrén*	Hallituksen jäsen	0					0
Antti Jääskeläinen	Hallituksen jäsen	50		7			57
Jukka Rinnevaara*	Hallituksen jäsen	0		1			1
Lotte Rosenberg	Hallituksen jäsen	50	6			6	62
Kaarina Ståhlberg	Hallituksen jäsen	50	10				60
Tuomas Syrjänen	Hallituksen jäsen	50		5	9		64
Total		375	21	24	39	11	472

* Petri Castrén ja Jukka Rinnevaara olivat hallituksen jäseniä maaliskuuhun 2025 asti.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025

Vuonna 2025 Vaisalan toimitusjohtaja Kai Öistämölle maksetut kokonaispalkkiot olivat 1 264 232 euroa. Kiinteän palkan suhteellinen osuus oli 49 % ja muuttuvan palkan 51 %. Kiinteä palkka sisältää peruspalkan, luontoisedut, siirtoveroa ja maksuperusteisen lisäeläkejärjestelmän, joka täydentää Suomen lakisääteistä eläkejärjestelmää. Muuttuva palkka sisältää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025

1 000 euroa	Kai Öistämö
Peruspalkka ja edut	538
Lisäeläke	85
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	369
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	272
Yhteensä	1 264

Toimitusjohtajan kokonaistavoitepalkkio vuodelle 2025 oli 39 % kiinteä palkka, 17 % lyhyen aikavälin kannustimet (43 % kiinteästä palkasta) ja 44 % pitkän aikavälin kannustimet (tavoitetasolla 14 350 osaketta, osakkeen hinta myöntämishetkellä 49,4 euroa).

Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)

Ansaintajaksolla 2024 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio (STI) oli enintään 100 % (50 % tavoitetasolla) perusvuosipalkasta. Vuoden 2024 perusteella maksettu palkkio oli 69 % vuosipalkasta eli 369 495 euroa, mikä maksettiin maaliskuussa 2025.

STI 2024 maksettu vuonna 2025		
KPI	Painotus	Tulos
Vaisalan EBIT	50 %	Tavoitteen ja maksimin välillä
Vaisalan liikevaihto	40 %	Tavoitteen ja maksimin välillä
ESG: Ympäristö, yhteiskunta ja hyvä hallintotapa (% uusista vakituisista työntekijöistä, jotka ovat aloittaneet uransa)	10 %	Tavoitteen ja maksimin välillä

Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)

Vuosien 2022–2024 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkkio perustui osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ja konsernin kannattavuuden kehitykseen järjestelmän kolmivuotisena kautena. Maksimibruttopalkkio oli 20 000 osaketta. Maaliskuussa 2025 toimitusjohtajalle maksettiin 5 656 osakkeen palkkio, josta 50 % maksettiin osakkeina ja 50 % rahana tuloveron ennakonpidätyksen kattamiseksi.

Vuosien 2023–2025 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkkio perustui osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ja konsernin kannattavuuden kehitykseen järjestelmän kolmivuotisena kautena. Maksimibruttopalkkio oli 26 000 osaketta. Maaliskuussa 2026 toimitusjohtajalle

Ansaintajaksolla 2025 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkion enimmäismäärä oli 100 % (50 % tavoitetasolla) perusvuosipalkasta. Palkkio on 53 % vuosipalkasta eli 285 689 euroa, mikä maksetaan maaliskuussa 2026.

STI 2025 maksetaan vuonna 2026		
KPI	Painotus	Tulos
Vaisalan EBIT	50 %	Tavoitteen ja maksimin välillä
Vaisalan liikevaihto	40 %	Vähimmäis- ja tavoitearvon välillä
ESG: Ympäristö, yhteiskunta ja hyvä hallintotapa (% uusista vakituisista työntekijöistä, jotka ovat aloittaneet uransa)	10 %	Tavoitteen ja maksimin välillä

maksetaan 8 151 osakkeen palkkio, josta 50 % maksetaan osakkeina ja 50 % rahana tuloveron ennakonpidätyksen kattamiseksi.

Palkkio-osakkeita koskee luovutusrajoitus, jonka mukaan toimitusjohtajan on kerrytettävä ja säilytettävä osakeomistuksensa vähintään tasolle, jolla hänen omistamiensa yhtiön osakkeiden arvo vastaa hänen bruttovuosipalkkaansa.

Toimitusjohtaja osallistuu tällä hetkellä käynnissä oleviin vuosien 2024–2026, 2025–2027 ja 2026–2028 suoriteperusteisiin osakepalkkiojärjestelmiin.

Vuosien 2024–2026 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ansaintakriteerit perustuvat osakkeen kokonaistuoton (TSR) kehitykseen,

konsernin kannattavuuteen järjestelmän kolmivuotisena kautena ja ESG-mittareihin. Maksimibruttopalkkio on 34 000 osaketta. Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain käteisenä vuonna 2027.

Vuosien 2025–2027 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ansaintakriteerit perustuvat osakkeen kokonaistuoton (TSR) kehitykseen, konsernin kannattavuuteen järjestelmän kolmivuotisena kautena ja ESG-mittareihin. Maksimibruttopalkkio on 28 700 osaketta. Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain käteisenä vuonna 2028.

Vuosien 2026–2028 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ansaintakriteerit perustuvat osakkeen kokonaistuoton (TSR) kehitykseen, konsernin kannattavuuteen järjestelmän kolmivuotisena kautena ja ESG-mittareihin. Maksimibruttopalkkio on 38 702 osaketta. Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain käteisenä vuonna 2029.

Toimitusjohtaja on myös oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn, jonka vuosimaksu vastaa kahden kuukauden peruspalkkaa. Toimitusjohtajan sopimusperusteinen eläkeikä on Suomen eläkesäännösten mukainen.

Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuuksia vuonna 2025.



VAISALA

vaisala.fi

Vaisala Oyj
Vanha Nurmijärventie 21
01670 Vantaa
B211913FI