

● Palkitsemisraportti 2024

Ilmastotoimet mahdollistavaa mittaus- teknologiaa

Palkitsemisraportti 2024

Vaisala Oyj:n toimielinten palkitsemisraportti 2024 on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Toimielinten palkitseminen vuonna 2024 on ollut palkitsemispolitiikan mukaista.

PUHEENJOHTAJAN PUHEENVUORO

Hyvät osakkeenomistajat

Vuonna 2024 maailmaan kohdistui edelleen monimutkaisia haasteita ja liiketoimintaympäristön epävarmuutta. Markkinoiden haasteista huolimatta resilienssimme näkyi Sää- ja ympäristö-liiketoimintamme hyvänä kasvuna ja Teollisten mittausten liiketoiminnan vahvana asemana.

Vaisala on sitoutunut reiluun, kilpailukykyiseen ja avoimeen palkitsemiseen. Vaisala tarkistaa ja parantaa jatkuvasti palkitsemiskäytäntöjään varmistaakseen, että ne pysyvät linjassa kehittyvien markkinakäytäntöjen ja toimialatrendien kanssa. Osana tätä jatkuvaa prosessia olemme uudistaneet palkitsemispolitiikan tekemällä muutoksia palkitsemisrakenteeseemme.

Palkitsemispolitiikka hyväksyttiin yhtiökokouksessa maaliskuussa 2024. Sen keskeisiä palkitsemisperiaatteita ovat markkinakilpailukyky, suoritukseen perustuvat kannustimet ja oikeudenmukainen palkkaus. Uudistettu politiikka huomioi myös kestäväen kehityksen roolin Vaisalan menestyksessä, eli se tunnistaa ilmastonmuutoksen keskeisen vaikutuksen planeetallemme. Sosiaalisen ja ympäristövastuullisuuden

tavoitteet on integroitu sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkkiojärjestelmiin.

Vuonna 2024 olemme panostaneet merkittävästi suoritusperusteiseen palkitsemiseen aina tavoitteiden asettamisesta palkitsemispäätöksiin. Olemme kehittäneet palkkojen läpinäkyvyyttä muun muassa tehtäväluokitusrakenteen muuttamisen kautta, mikä mahdollistaa selkeämmän näkyvyyden palkkojen määrittelyyn. Palkkakilpailukykyyn ylläpitäminen vertaamalla palkkoja pohjoismaisiin teknologiayrityksiin jatkui keskeisenä prioriteettina.

Palkitsemiskäytäntöjemme avulla pyrimme saavuttamaan paremman yhdenmukaisuuden alan normien ja markkinarealiiteettien kanssa. Tämä auttaa houkuttelemaan parhaita ammattilaisia ja varmistamaan kasvun pitkällä aikavälillä.

Otamme mielellämme vastaan osakkeenomistajien palautetta palkitsemisraportistamme.

Antti Jääskeläinen

henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan puheenjohtaja

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.

Viimeksi vuonna 2021 yhtiökokous vahvisti hallituspalkkioiden korotuksen. Lisäksi kokonaispalkitsemisen vuosivaihteluun vaikuttavat kokouspalkkiot. Vuonna 2024 yhtiökokous hyväksyi ylimääräisen kokouspalkkion Suomen ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille, jotka osallistuvat kokouksiin paikan päällä. Muutoin hallituksen palkkiot pysyivät ennallaan.

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 liiketulokseen 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-järjestelmämme koostuvat osakepalkkio-ohjelmista (PSP), joissa kussakin on kolmen vuoden ansaintajakso. Järjestelmät perustuvat osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ja konsernin kannattavuuden kehitykseen ansaintajakson aikana. Tämä yhdistelmä varmistaa, että palkitsemisjärjestelmän osallistujat eivät ole yksin sidottuja yhtiön taloudelliseen

tulokseen vaan myös osakkeenomistaja-arvon yleiseen lisäämiseen.

Vuonna 2024 vahvistimme sitoutumistamme kestävään kehitykseen sisällyttämällä kestävyystavoitteen sekä STI- että LTI-järjestelmiimme. Tämä integrointi korostaa sitoutumistamme kestävään kasvuun ja korostaa kestävä kehityksen merkitystä strategisten prioriteettiemme keskeisenä osana.

Teimme palkitsemisanalyysin vertaillaksemme toimitusjohtajan palkkausta samankokoisten ja -laajuisten sekä toimialtaan vastaavien pohjoismaisten teknologia-yritysten kanssa. Mukautimme toimitusjohtajan palkkausta palkitsemispolitiikkamme mukaisesti. Teimme mukautuksia myös lyhyen aikavälin kannustimiin palkitsemisen ja tuloksen välisen yhteyden vahvistamiseksi. Merkittävä osa hänen palkitsemisestaan koostuu muuttuvista palkitsemisen muodoista eli lyhyen ja pitkän aikavälin

kannustimista. Palkitsemisen rakenne luo selkeän yhteyden suorituksen ja maksettujen palkkioiden välille.

Globaalina yhtiönä Vaisalan palkitsemispolitiikka koskee kaikkia sen työntekijöitä maailmanlaajuisesti. Näin ollen toimitusjohtajan ja hallituksen palkitsemisen kehityksen vertaaminen globaaliin henkilöstö-ympäristöön auttaa rakentamaan läpinäkyvän ja kestävä 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 2024 aikana yhtiö ei ole käyttänyt oikeuttaan muuttaa, peruuttaa tai periä takaisin maksettuja palkkioita.

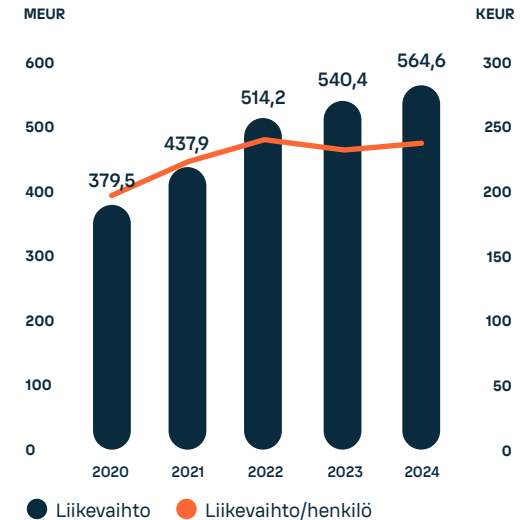
Yhtiön tulos ja palkitseminen 2020–2024

1 000 euroa	2024	2023	2022	2021	2020
Hallituksen puheenjohtaja	65	66	62	61	55
Hallituksen varapuheenjohtaja	51	51	48	45	46
Toimitusjohtaja*	1 268	1 663	1 004	784	2 092
Vaisalan työntekijä keskimäärin**	79	74	72	72	67
Liikevaihto, MEUR	564,6	540,4	514,2	437,9	379,5
Liiketulos (EBIT), MEUR	82,9	66,6	62,5	50,1	44,8

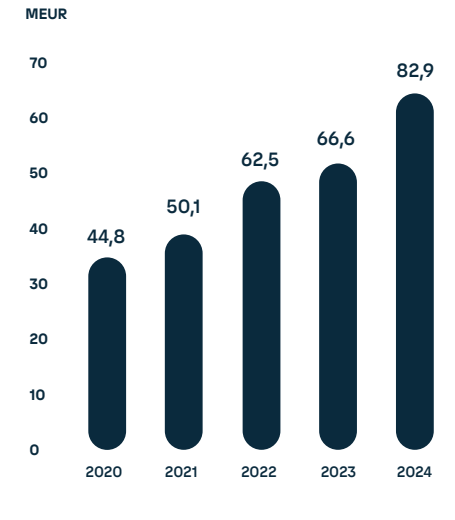
* Luvut eivät sisällä eläkemaksuja. Vuosi 2020 sisältää kahden toimitusjohtajan palkitsemisen suhteessa heidän toimikausiensa.

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

LIKEVAIHTO



LIKETULOS (EBIT)



VAISALAN A-SARJAN OSAKKEEN KURSSI 2020–2024



Hallituksen palkitseminen vuodelta 2024

Vaisala Oyj:n yhtiökokouksessa 26.3.2024 hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkioksi vahvistettiin 55 000 euroa ja jäsenen vuosipalkkioksi 40 000 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. Yritys kantoi varainsiirtoveron kustannukset. Osakeomistukseen ei liity erityisiä ehtoja.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2024 (maksuperuste)

1 000 euroa		Vuosipalkkio	Palkkiot, tarkastusvaliokunta	Palkkiot, henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta	Palkkiot, nimitysvaliokunta	Palkkio Suomen ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille	Yhteensä
Ville Voipio	Hallituksen puheenjohtaja	55		5	5		65
Raimo Voipio	Hallituksen varapuheenjohtaja	40	6		5		51
Annica Bresky	Hallituksen jäsen	40		4	4	5	53
Petri Castrén	Hallituksen jäsen	40	6				46
Antti Jääskeläinen	Hallituksen jäsen	40	1	4			45
Petra Lundström (maaliskuuhun 2024 saakka)	Hallituksen jäsen			1	1		2
Jukka Rinnevaara	Hallituksen jäsen	40		5			45
Lotte Rosenberg	Hallituksen jäsen	40	3			5	48
Kaarina Ståhlberg	Hallituksen jäsen	40	9		1		50
Tuomas Syrjänen	Hallituksen jäsen	40		5	4		49
Yhteensä		375	25	24	20	10	454

Lisäksi yhtiökokous päätti, että tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kokouspalkkiona 1 500 euroa osallistuttua kokousta kohden ja kullekin tarkastusvaliokunnan jäsenelle sekä henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan, nimitysvaliokunnan ja muun hallituksen perustaman valiokunnan puheenjohtajalle ja kullekin jäsenelle 1 000 euroa osallistuttua kokousta kohden. Lisäksi Suomen ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille maksetaan 1 000 euron palkkio kokouksesta, johon he osallistuvat paikan päällä. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Kaikkien hallituksen jäsenten matkakulut korvattiin Vaisalan matkustussäännön mukaisesti.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024

Vuonna 2024 Vaisalan toimitusjohtaja Kai Öistämölle maksetut kokonaispalkkiot olivat 1 268 318 euroa. Kiinteän palkan suhteellinen osuus oli 49 % ja muuttuvan palkan 51 %. Kiinteä palkka sisältää peruspalkan, luontoisedut ja maksuperusteisen lisäeläkejärjestelmän, joka täydentää Suomen lakisääteistä eläkejärjestelmää. Muuttuva palkka sisältää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä kertamaksun.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024

1 000 euroa	Kai Öistämö
Peruspalkka ja edut	532
Lisäeläke	85
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	120
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	506
Kertamaksu	25
Yhteensä	1 268

Toimitusjohtajan kokonaistavoitepalkkio vuodelle 2024 oli 43 % kiinteä palkka, 18 % lyhyen aikavälin kannustimet (43 % kiinteästä palkasta) ja 39 % pitkän aikavälin kannustimet (tavoitetasolla 17 000 osaketta, osakkeen hinta myöntämishetkellä 33,4 euroa).

Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)

Ansaintajaksolla 2023 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio (STI) oli enintään 72 % (45 % tavoitetasolla) perusvuosipalkasta. Vuoden 2023 perusteella maksettu palkkio oli 23,4 % vuosipalkasta eli 119 803 euroa, mikä maksettiin maaliskuussa 2024.

Ansaintajaksolla 2024 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkion enimmäismäärä oli 100 % (50 % tavoitetasolla) perusvuosipalkasta. Palkkio on 69 % vuosipalkasta eli 369 495 euroa, mikä maksetaan maaliskuussa 2025.

STI 2023 maksettu vuonna 2024			STI 2024 maksetaan vuonna 2025		
KPI	Painotus	Tulos	KPI	Painotus	Tulos
Vaisalan EBITA	50 %	Minimin ja tavoitteen välillä	Vaisalan EBIT	50 %	Tavoitteen ja maksimin välillä
Vaisalan liikevaihto	45 %	Minimin ja tavoitteen välillä	Vaisalan liikevaihto	40 %	Tavoitteen ja maksimin välillä
ESG: Ympäristö, yhteiskunta ja hyvä hallintotapa (CO ₂ -päästöjen vähentäminen)	5 %	Minimin ja tavoitteen välillä	ESG: Ympäristö, yhteiskunta ja hyvä hallintotapa (% lähtötason tehtävien osuus kaikista uusista vakituisista työntekijöistä)	10 %	Tavoitteen ja maksimin välillä

Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)

Vuosien 2021–2023 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkkio perustui osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ja konsernin kannattavuuden kehitykseen järjestelmän kolmivuotisena kautena. Maksimibruttopalkkio oli 23 100 osaketta. Maaliskuussa 2024 toimitusjohtajalle maksettiin 13 682 osakkeen palkkio ansaintajaksolta 2020–2022. Tästä 50 % maksettiin osakkeina ja 50 % rahana tuloveron ennakonpidätyksen kattamiseksi. Palkkion kokonaisarvo oli 506 246 euroa.

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 maksetaan 5 656 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 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027 suoriteperusteisiin osakepalkkiojärjestelmiin.

Vuosien 2023–2025 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ansaintakriteerit perustuvat osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ja konsernin kannattavuuden kehitykseen järjestelmän kolmivuotisena kautena. Maksimibruttopalkkio on 26 000 osaketta. Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain käteisenä vuonna 2026.

Vuosien 2024–2026 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ansaintakriteerit perustuvat osakkeen kokonaistuoton (TRS) 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 (TRS) 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.

Toimitusjohtaja on myös oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn, jonka vuosimaksu on mukautettu kolmen kuukauden peruspalkasta kahteen kuukauteen. Toimitusjohtajan sopimusperusteinen eläikeikä on Suomen eläkesäännösten mukainen.

Vuonna 2024 toimitusjohtajalle maksettiin 25 000 euron kertamaksu.

Lisäksi toimitusjohtajan autoetu on lakkautettu eikä sitä enää myönnetä.

Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuuksia vuonna 2024.

VAISALA

vaisala.fi

Vaisala Oyj
Vanha Nurmijärventie 21
01670 Vantaa
B211913FI