

● Palkitsemisraportti 2023

Taking every measure for the planet

Palkitsemisraportti 2023

Vaisala Oyj:n toimielinten palkitsemisraportti 2023 on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Toimielinten palkitseminen vuonna 2023 on ollut palkitsemispolitiikan mukaista.

Puheenjohtajan puheenvuoro

Hyvät osakkeenomistajat,

Vuotta 2022 leimannut maailmanlaajuinen turbulenssi jatkui vuonna 2023. Toimintaympäristö aiheutti epävarmuutta Vaisalalle, asiakkaillemme ja taloudelle yleensä. Tämä näkyi etenkin Teollisten mittausten liiketoiminta-alueella. Vaisala sopeutui siitä huolimatta hyvin nopeasti muuttuvaan ja arvaamattomaan ympäristöön.

Myös epävarmoina ja epävakaina aikoina olemme sitoutuneet kilpailukykyiseen ja läpinäkyvään palkitsemiseen.

Olemme sitoutuneet olemaan tasapuolisia, kilpailukykyisiä ja avoimia siitä, miten palkitsemme työntekijöitämme. Elinkustannusten noustessa olemme tarkastelleet, mitä tapahtuu markkinoilla, joilla toimimme. Otimme tämän huomioon vuoden 2023 palkkabudjetissamme varmistaaksemme, että tuemme työntekijöitämme tehokkaasti. Teemme myös palkitsemispolitiikastamme selkeämpää kaikille, jotta tiimimme voi paremmin ymmärtää ja sitoutua siihen, miten teemme palkitsemispäätöksiä.

Olemme ylpeitä positiivisesta palautteesta, jota olemme saaneet työstämme monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusion (DEI) osalta. Teemme lujasti töitä varmistaaksemme, että kaikki Vaisalassa tuntevat olevansa arvostettuja ja tuettuja.

Työntekijät odottavat työnsä kehittyvän, ja me muutamme myös. Pyrimme tasapuolisiin ja kilpailukykyisiin palkitsemiskäytäntöihin, mutta päivitämme niitä myös pysyäksemme kehityksen kärjessä. Olemme jatkokehittäneet johtajien ja johtotehtävissä olevien palkitsemisen markkinavertailuprosessiamme valitsemalla asianmukaiset markkinat, joihin palkitsemista verrataan. Sisällytämme vertailuun pohjoismaisia nopeasti kasvavia teknologiayrityksiä, joiden markkina-arvo on tietystä haarukassa. Tämä räätälöity lähestymistapa on johdonmukainen ja luo pohjan oikeudenmukaiselle palkitsemiselle. Uusi palkitsemispolitiikkamme tukee olemassaolomme tarkoitusta *Taking every measure for the planet* ja alleviivaa sitoutumistamme kestäväan kehitykseen osana Vaisalan menestystä. Aiomme sisällyttää kestäväan kehityksen tavoitteet sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustimiin, jotka hallitus asettaa vuosittain. Nämä päivitykset osoittavat, että olemme sitoutuneet jatkuvasti kehittämään ja pysymään edellä työntekijöidemme palkitsemisessa. Tämä auttaa meitä palkkaamaan parhaita osaajia ja varmistaamaan yrityksemme kasvun pitkällä aikavälillä.

Otamme mielellämme vastaan osakkeenomistajien palautetta palkitsemisraportistamme.

Ville Voipio, 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 2023 hallituksen palkkiot säilyivät muuttumattomina.

Vaisalan palkitsemisperiaatteiden mukaisesti olemme suunnitelleet palkitsemisen siten, että se kannustaa suorituksen parantamiseen ja on osakkeenomistajien edun mukaista. Olemme myös suunnitelleet lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät (Short-Term Incentive System, STI) siten, että ne kannustavat ja palkitsevat lyhyen aikavälin liiketoimintatavoitteiden saavuttamisesta. STI:t perustuvat kasvun ja kannattavuuden periaatteisiin, ja ne on sidottu kyseisen vuoden liiketulokseen ja liikevaihtoon. Tämä ei ainoastaan palkitse välittömistä onnistumisista, vaan myös tukee yritystä kohti kestävää kasvua. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (Long-Term Incentive System, LTI) perustuvat sitoutumiseemme pitkän aikavälin menestykseen ja osakkeenomistajalle tuotettuun arvoon. Hallitus hyväksyy LTI-ohjelmat vuosittain. Nykyinen LTI-järjestelmä palkitsee keskimääräisen EBITA-prosentin kasvattamisesta ja osakkeen kokonaistuoton (TSR) lisäyksestä. Tämä yhdistelmä varmistaa, että palkitsemisjärjestelmän osallistujat eivät ole yksin sidottuja yhtiön taloudelliseen tulokseen vaan myös osakkeenomistaja-arvon yleiseen lisäämiseen.

Toimitusjohtajan palkitseminen pohjautuu suoritukseen. 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 henkilöstöympäristöön on ratkaisevan tärkeää läpinäkyvän ja kestäväen pitkän aikavälin kehityksen rakentamisessa. 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 2023 aikana yhtiö ei ole käyttänyt oikeuttaan muuttaa, peruuttaa tai periä takaisin maksettuja palkkioita.

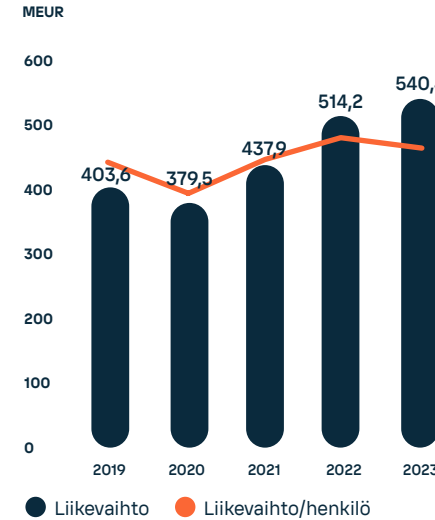
Palkitsemisen ja yhtiön tuloksen kehitys viime vuosina

1 000 euroa	2023	2022	2021	2020	2019
Hallituksen puheenjohtaja	66	62	61	55	46
Hallituksen varapuheenjohtaja	51	48	45	46	39
Toimitusjohtaja*	1 663	1 004	784	2 092	1 291
Vaisalan työntekijä keskimäärin**	74	72	72	67	71
Liikevaihto, MEUR	540,4	514,2	437,9	379,5	403,6
Liiketulos (EBIT), MEUR	66,6	62,5	50,1	44,8	41,1

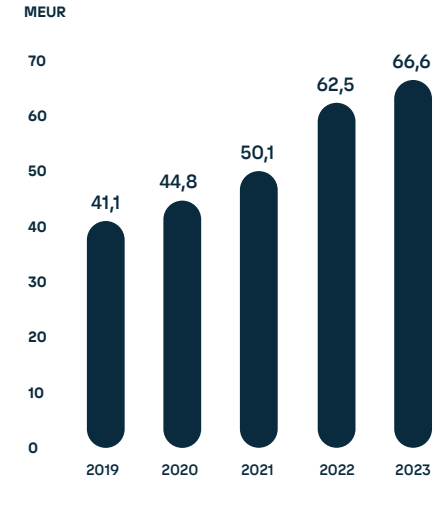
* Luvut eivät sisällä eläkemaksuja. Vuosi 2020 sisältää kahden toimitusjohtajan palkitsemisen suhteessa heidän toimikausiaikaansa.

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

LIKEVAIHTO



LIKETULOS (EBIT)



VAISALAN A-SARJAN OSAKKEEN KURSSI 2019–2023



Hallituksen palkitseminen vuodelta 2023

Vaisala Oyj:n yhtiökokouksessa 28.3.2023 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.

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. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Kaikkien hallituksen jäsenten matkakulut korvattiin Vaisalan matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2023 (maksuperuste)

1 000 euroa		Vuosipalkkio	Palkkiot, tarkastusvaliokunta	Palkkiot, henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta	Palkkiot, nimitysvaliokunta	Palkkiot, strateginen suunnitteluvaliokunta	Yhteensä
Ville Voipio	Hallituksen puheenjohtaja	55		5	5	1	66
Raimo Voipio	Hallituksen varapuheenjohtaja	40	6		5		51
Petri Castrén	Hallituksen jäsen	40	6,5			1	48
Antti Jääskeläinen	Hallituksen jäsen	40	6			1	47
Petra Lundström	Hallituksen jäsen	40		4	5		49
Jukka Rinnevaara	Hallituksen jäsen	40		4			44
Kaarina Ståhlberg	Hallituksen jäsen	40	8,5		5	1	55
Tuomas Syrjänen	Hallituksen jäsen	40		5			45
Yhteensä		337	27	18	20	4	406

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023

Vuonna 2023 Vaisalan toimitusjohtaja Kai Öistämölle maksetut kokonaispalkkiot olivat 1 662 942 euroa. Kiinteän palkan suhteellinen osuus oli 39 % ja muuttuvan palkan 61 %. Kiinteä palkka sisältää peruspalkan, luontoisedut ja maksuperusteisen lisäeläkejärjestelmän, joka täydentää Suomen lakisääteistä eläkejärjestelmää. Muuttuva palkka sisältää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023

1 000 euroa	Kai Öistämö
Peruspalkka ja edut	526
Lisäeläke	122
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	288
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	728
Yhteensä	1 663

Toimitusjohtajan kokonaistavoitepalkkio vuodelle 2023 oli 47 % kiinteä palkka, 17 % lyhyen aikavälin kannustimet (37 % kiinteästä palkasta) ja 36 % pitkän aikavälin kannustimet (tavoitetasolla 13 000 osaketta, osakkeen hinta myöntämishetkellä 38,65 euroa).

Ansaintajaksolla 2022 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio (STI) oli enintään 72 % perusvuosipalkasta. Vuoden 2022 perusteella maksettu palkkio oli 58,5 % vuosipalkasta eli 287 690 euroa, mikä maksettiin maaliskuussa 2023.

Ansaintajaksolla 2023 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkion enimmäismäärä oli 72 % (45 % tavoitetasolla) perusvuosipalkasta. Palkkio on 23,4 % vuosipalkasta eli 119 803 euroa, mikä maksetaan maaliskuussa 2024.

Vuonna 2023 toimitusjohtaja Kai Öistämölle maksettiin 17 720 osakkeen pitkän aikavälin kannustinpalkkio vuosilta 2020–2022. Palkkiosta 50 % maksettiin osakkeina ja 50 % rahana tuloveron ennakonpidätyksen kattamiseksi. Palkkion kokonaisarvo oli 728 024 euroa.

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

Toimitusjohtaja kuuluu kolmeen suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkitsemisjaksoon.

Vuosien 2021–2023 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän tulospalkkio tavoitetasolla on 11 550 tulosperusteista osaketta, vuosien

2022–2024 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän tulospalkkio tavoitetasolla on 10 000 tulosperusteista osaketta ja vuosien 2023–2025 tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän tulospalkkio tavoitetasolla on 13 000 tulosperusteista osaketta. Kaikkien aktiivisten osakepalkkio-ohjelmien ansaintakriteerit ovat Vaisalan osakkeen kokonaistuotto tilikaudelta (painoarvo 30 %) ja kauden keskimääräinen EBITA-% (painoarvo 70 %).

Toimitusjohtajalla on oikeus osallistua maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn kolmen kuukauden peruspalkkaa vastaavalla vuosipalkkiolla. Toimitusjohtajan sopimusperusteinen eläkeikä on 62 vuotta.

Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuuksia vuonna 2023.

STI 2022 maksettu vuonna 2023			STI 2023 maksetaan vuonna 2024	
KPI	Painotus	Tulos	KPI	Painotus
Vaisalan EBITA	50 %	Minimin ja tavoitteen välillä	Vaisalan EBITA	50 %
Vaisalan liikevaihto	45 %	Tavoitteen ja maksimin välillä	Vaisalan liikevaihto	45 %
ESG: Ympäristö, yhteiskunta ja hyvä hallintotapa (monimuotoisuus)	5 %	Maksimim yläpuolella	ESG: Ympäristö, yhteiskunta ja hyvä hallintotapa (CO ₂ -päästöjen vähentäminen)	5 %

VAISALA

vaisala.fi

Vaisala Oyj
Vanha Nurmijärventie 21
01670 Vantaa
B211913FI