



**VAISALA**

# **Toimielinten palkitsemispolitiikka 2020**

Vaisala Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Listayhtiöiden hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen internet-sivuilta osoitteesta [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi).

**Vaisalan palkitsemispolitiikka sisältää kuvauksen hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestyksestä ja palkitsemisen keskeisistä periaatteista.**

## 1. Johdanto

Tämän hallinnointikoodia noudattavan toimielinten palkitsemispolitiikan laadinnassa on huomioitu yhtiön johdon ja työntekijöiden palkitsemisen periaatteet sekä linjattu toimielinten palkitsemisen erityspiirteitä.

Vaisalan palkitsemisstrategian mukaisesti palkitsemisen periaatteet ovat:

Palkkaus on motivoivaa ja edistää suoritusta	Palkitseminen on oikeudenmukaista, kilpailukykyistä, hyvin kommunikoitua ja tehokkaasti toteutettua
1. Palkitseminen kannustaa tiimityöskentelyyn ja tukee yrityksen kestävästä kehitystä sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.	1. Palkitsemista on helppo ymmärtää, se on sisäisesti johdonmukaista, ei diskriminoi ja noudattaa parhaita käytäntöjä, hyvää hallintotapaa ja lakisääteisiä määräyksiä.
2. Muuttuvat palkanosamme ovat linjassa työntekijöiden selkeisiin, haastaviin ja relevantteihin vuositavoitteisiin.	2. Palkitseminen on kilpailukykyistä markkinoilla, joilla Vaisala kilpailee osaavista työntekijöistä.
3. Käytämme kullekin työntekijäryhmälle vaikuttavimpia palkitsemismalleja ja palkitsemme merkittävät saavutukset vuoden aikana.	3. Palkitseminen määräytyy vastuun, tuloksen, osaamisen, taitojen ja arvojemme mukaisen toiminnan perusteella.

Palkkoja ja palkkioita määriteltäessä otetaan huomioon yhtiön taloudellinen tulos, henkilöiden osaaminen ja suoriutuminen tehtävässään, tehtävien vaativuusluokitus sekä ulkoiset palkka- ja palkkioreferenssit relevanteilla markkinoilla. Hallitus hyväksyy vuosittain palkitsemisjärjestelmät ja niiden kohderyhmät.

Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa samoja periaatteita ja siinä otetaan huomioon tehtävän erityisasema yhtiön liiketoimintastrategian muodostuksessa ja toteutuksessa sekä lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellisen tuloksen aikaansaamisessa.

Hallituksen palkitseminen pohjautuu yleisesti hyväksytyihin hallituksen jäsenten palkitsemisjärjestelmiin niin että hallitus kokonaisuutena pystyy tukemaan yhtiön nykyisen ja tulevan liiketoiminnan kehittämistä parhaalla mahdollisella tavalla.

## 2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Toimielinten palkitsemispolitiikasta päättää yhtiökokous laissa säädetyin väliajoin hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan valmisteleman hallituksen esityksen perusteella. Toimielinten palkitsemisen on tapahduttava hyväksytyyn palkitsemispolitiikan puitteissa ja palkitsemisen toteutumaa kuvaava palkitsemisraportti esitetään vuosittain yhtiökokoukselle.

Hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkkioista päättää yhtiökokous vuosittain hallituksen esityksen perusteella.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää hallitus palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan esityksen perusteella. Palkitsemista arvioidaan vuosittain.

Yhtiökokous päättää yhtiön osakkeiden käyttämisestä osakeperusteiseen palkitsemiseen hallituksen esityksen perusteella. Yhtiökokous voi valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien (esimerkiksi optio-oikeudet) antamisesta.

