

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Tämä Terveystalo Oyj:n ("Terveystalo" tai "Yhtiö") palkka- ja palkkio- selvitys on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.10.2015 julkaiseman listayhtiöiden hallinnointikoodin ("Hallinnointikoodi") raportointijakson mukainen selvitys. Hallinnointikoodin mukaisesti Yhtiö julkaisee palkka- ja palkkioselvityksen Yhtiön internet-sivuilla.

Palkka- ja palkitsemisraportti on jaettu kolmeen osaan seuraavasti:

A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys. Tässä osassa tuodaan esiin palkitsemisvaliokunnan ja yhtiökokouksen tärkeimmät toimet ja päätökset koskien palkitsemista.

B. Palkitsemisen keskeiset periaatteet. Tässä osassa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan sekä Terveystalo-konsernin johtoryhmän palkitsemisperiaatteita sekä kerrotaan konsernin avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelystä.

C. Palkitsemisraportti. Tässä osassa on selvitys Terveystalon hallituksen, valiokuntien, toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta tilikaudella 2018.

A. PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Yhtiön varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista vuosittain osakkeenomistajien nimitystoimikunnan suosituksen perusteella.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta toimitusjohtajan ja toimitusjohtajalle suoraan raportoivien johtoryhmän jäsenten palkitsemisessa ja valvoo Yhtiön palkitsemiskäytäntöjä, -järjestelmiä ja -suunnitelmia. Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkkiot, mukaan lukien palkat, kannustimet ja eläkeohjelmat, palkitsemisvaliokunnan suosituksen perusteella.

Yhtiön 12.4.2018 pidetty yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta, joko maksua vastaan tai maksutta, yleisiä yhtiöoikeudellisia tarpeita varten. Lisäksi ylimääräinen yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään Yhtiön omien osakkeiden hankkimisesta Yhtiön vapaalla omalla pääomalla. Valtuutukset ovat voimassa Yhtiön seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti, kuitenkin enintään 18 kuukautta yhtiökokouksen päätöksen päivämäärästä lukien. Hallitus voi käyttää valtuutuksia myös palkitsemistarkoituksiin.

B. PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiö on perustanut osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmistelemaan vuosittain hallituksen jäsenten valintaa ja palkitsemista koskevat ehdotukset varsinaista yhtiökokousta varten. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta perustettiin Yhtiön listautuessa Helsingin pörssiin.

Terveystalon 12.4.2018 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 80 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajan vuosipalkkio on 49 000 euroa ja muiden jäsenten vuosipalkkio on 39 000 euroa. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio on 49 000 euroa.

Lisäksi hallituksen ja valiokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkki- ona kustakin hallituksen ja valiokuntien kokouksesta Suomessa asuville jäsenille 600 euroa, muualla Euroopassa asuville jäsenille 1 200 euroa ja Euroopan ulkopuolella asuville jäsenille 2 400 euroa kokouksesta. Osallistuttaessa puhelimitse tai muulla sähköisellä välineellä hallituksen tai valiokunnan kokoukseen kokouspalkkio olisi 600 euroa.

Hallituksen vuosipalkkio maksetaan yhtiön osakkeiden ja rahaosuuden yhdistelmänä siten, että vuosipalkkiosta 40 prosenttia maksetaan yhtiön hallussa olevina tai, mikäli tämä ei ole mahdollista, markkinoilta hankittavina yhtiön osakkeina ja 60 prosenttia maksetaan rahana. Kokouspalkkiot maksetaan rahana.

TOIMITUSJOHTAJAN JA MUIDEN JOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Tehdessään hallitukselle toimitusjohtajan palkitsemista koskevia suosituksia palkitsemisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan suoritusta asetettuja tavoitteita vasten sekä ottaa huomioon muun muassa Yhtiön tuloksen, osakkeenomistajien suhteellisen tuoton, verrokkiyhtiöiden toimitusjohtajan palkitsemisen, toimitusjohtajalle aiemmin annetut palkkiot sekä toimitusjohtajan kokonaissuorituksen.

Palkitsemisvaliokunta tekee muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevat suositukset perustuen toimitusjohtajan arvioon ja ehdotukseen. Palkitsemisvaliokunta huomioi toimitusjohtajan ehdotusta arvioidessaan kyseisen henkilön raportoidun suorituksen asettuja tavoitteita vasten, hänen kokonaissuorituksensa sekä verrokkiyhtiöissä vastaavanlaisissa asemassa oleville johtajille maksetun palkkion.



PALKKIOELEMENTTI	MERKITYS JA YHTEYS STRATEGIAAN	Kuvaus ja toimintaperiaate
Peruspalkka	Roolin mukaisen perustason palkitseminen	Toimitusjohtajan palkkio muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta, tavanomaisista luontoiseduista ja Yhtiön bonuskäytännön mukaisista bonuksista. Johtoryhmän muiden jäsenten palkkio muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta, joka on henkilön kokonaispalkka sisältäen tavanomaiset, yhtiön politiikan mukaiset luontoisedut. Kiinteä palkka, johon sisältyvät verotettavat luontoisedut (auto- ja puhelinetu, asuntoetu yhdellä johtoryhmän jäsenellä). Toimitusjohtajan palkka oli 35 340 euroa kuukaudessa 1.1.–31.12.2018.
Lisäeläke		Terveystalo tarjoaa johtoryhmän jäsenille lakisääteisen TyEL-vakuutuksen. Lisäksi vuonna 2018 kaksi johtoryhmän jäsentä oli oikeutettuja etuusperusteiseen eläkejärjestelyyn, jonka suuruus on 8 500 euroa vuosittain.
Bonusjärjestelmä	Lyhyen aikavälin taloudellisen ja operatiivisen	Yhtiöllä on käytössään bonusjärjestelmä, jonka sisällöstä päättää hallitus palkitsemisvaliokunnan suositusten perusteella. Toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja osallistumaan bonusjärjestelmään Yhtiön bonuskäytännön mukaisesti. Vuosibonusmaksun edellytyksenä on Yhtiölle asetettujen keskeisten tulostavoitteiden saavuttaminen.
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Pitkän aikavälin kasvun kannustaminen	Yhtiö pitää johdon ja työntekijöiden kilpailukykyistä palkitsemista tärkeänä. Terveystalo Oyj:n hallitus päätti marraskuussa 2017 uuden osakeperusteisen kannustinjärjestelmän perustamisesta konsernin avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet Yhtiön arvostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt Yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen, Yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2018, 2019 ja 2020. Hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa.
Takaisinperintä	Varmistaa, että palkkiot perustuvat suoritukseen	Bonusjärjestelmän ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään liittyvät palkkiot voidaan periä takaisin poikkeustilanteissa, kuten väärinkäytösten tai taloudellisten tulosten virheellisen ilmoittamisen yhteydessä.
Toimi- ja työsuojelut sekä erokorvaukset	Varmistetaan, että sopimusehtoja noudatetaan	Toimitusjohtajan sopimuksen voi irtisanoa toimitusjohtaja tai Terveystalo kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Jos Terveystalo irtisanoa toimitusjohtajan sopimuksen muun kuin työsuojelulain (55/2001, muutoksineen) määritetyn työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen nojalla, toimitusjohtaja on irtisanomisajan palkan lisäksi oikeutettu kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen. Lisäksi siinä tapauksessa, että Terveystalo vetoaisi toimitusjohtajan täyteen 12 kuukauden kilpailukielto- ja työsuojelutukseen, toimitusjohtaja on oikeutettu hänen kuuden kuukauden palkkaansa vastaavaan lisäkorvaukseen. Toimitusjohtajan sopimus päättyy automaattisesti ilman etukäteistä kirjallista ilmoitusta toimitusjohtajan täyttäessä 60 vuotta. Jos Yhtiö irtisanoa muun johtoryhmän jäsenen kuin toimitusjohtajan työsuojelutukseen, irtisanottu johtoryhmän jäsen on irtisanomisajan palkan lisäksi oikeutettu kolmen kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen, ellei johtoryhmän jäsen ole itse irtisanonut työsuojelutusta taikka Yhtiö tai johtoryhmän jäsen purkanut työsuojelutusta työsuojelulain 8 luvun mukaisesti. Työsuhteen jälkeisen kilpailukielto- ja työsuojelutuksen kestosta riippuen muut johtoryhmän jäsenet voivat olla lisäksi oikeutettuja ylimääräiseen 4,5 kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen. Muiden johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy kulloinkin voimassa olevan työntekijöiden eläkeitä koskevan lainsäädännön mukaan.



BONUSJÄRJESTELMÄ

Vuoden 2018 osalta toimitusjohtajan ja johtoryhmän keskeiset tulostavoitteet perustuivat Yhtiön oikaistuun käyttökatteeseen sekä henkilökohtaisiin tulos- ja suoritustavoitteisiin. Henkilökohtaisten tulos- ja suoritustavoitteiden asettamisesta vastaa bonusjärjestelmään osallistuvan henkilön esimies.

Vuonna 2018 toimitusjohtajalle tavoitteiden saavuttamisesta maksettava enimmäisbonus vastasi toimitusjohtajan kymmenen kuukauden palkkaa. Muille johtoryhmän jäsenille tavoitteiden saavuttamisesta maksettava enimmäisbonus vastasi kunkin jäsenen viiden kuukauden palkkaa.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Yhtiö pitää johdon ja työntekijöiden kilpailukykyistä palkitsemista tärkeänä.

Ansaintajaksolla 2018 järjestelmä tarjosi avainhenkilöille mahdollisuuden ansaita palkkiota Yhtiön liiketoiminnallisille tavoitteille ja osakkeen kokonaistuotolle (TSR) asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.

Osakepalkkiojärjestelmään perustuvat mahdolliset palkkiot maksetaan osittain Terveystalo Oyj:n osakkeina ja osittain rahana noin kahden vuoden kuluttua ansaintajaksojen päättymisestä. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta järjestelmään osallistuville henkilöille aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli osallistuja päättää työ- tai toimisuhteensa ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Ansaintajaksolta 2018 Yhtiön liiketoiminnalliset tavoitteet ja osakkeen kokonaistuotolle (TSR) asetetut ansaintakriteerit eivät täyttyneet.

Ansaintajaksolla 2019 mahdollisesti maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 943 000 Terveystalo Oyj:n osaketta sisältäen tällä hetkellä allokoituja ja allokoimattomia osakkeita sekä rahana maksettavan osuuden. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään ansaintajaksolla 2019 kuuluu noin 80 avainhenkilöä, mukaan lukien johtoryhmän jäsenet.

C. PALKITSEMISRAPORTTI

HALLITUS

Seuraavassa taulukossa esitetään Yhtiön hallituksen jäsenille tilikauden 2018 aikana maksetut palkkiot:

NIMI	HALLITUKSEN	
	VUOSIPALKKIOT (TEUR)	KOKOuspALKKIOT (TEUR)
Fredrik Cappelen	80	13,8
Eeva Ahdekivi	39	10,2
Lasse Heinonen	49	9,6
Olli Holmström	39	10,2
Vesa Koskinen	-	-
Åse Aulie Michelet	39	13,2
Katri Viippola	39	7,2
Tomas von Rettig	49	7,8
Hallituksen jäseninä 12.4.2018 saakka:		
Ralf Michels	-	-
Matti Rihko	-	-
Åsa Riisberg	-	-
Valiokuntien jäseninä 12.4.2018 saakka		
Vesa Koskinen

12.4. saakka hallituksen jäseninä toimineiden Matti Rihkon ja Ralf Michaelsin palkkiot sisältyvät vuodelta 2017 raportoituihin palkkioihin. Vesa Koskinen on luopunut hallituspalkkioistaan. 12.4.2018 edeltävältä ajalta ei maksettu kokouspalkkiota.

Kokouspalkkioihin sisältyy myös hallituksen jäsenten valiokuntiin osallistumisesta johtuvia kokouspalkkioita.

TOIMITUSJOHTAJA JA MUUN JOHTORYHMÄN JÄSENET

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle tilikauden 2018 aikana maksetut palkkiot ja edut:

TEUR	TOIMITUSJOHTAJA	JOHTORYHMÄN JÄSENET YHTEENSÄ
	2018	2018.
Vuosittaiset palkkiot		
Peruspalkka	445	1 557
Verotettavat etuudet	20	76
Bonuspalkkiot	445	827
Vuosittaiset palkkiot yhteensä	910	2 461
Pitkän aikavälin kannus- tinhjelman palkkiot	-	-
Lisäeläke	-	9
Palkkiot yhteensä	910	2 469