

# Palkitsemis- raportti



# Palkitsemisraportti

Terveystalon palkitsemisperiaatteet perustuvat suoritukseen, tasa-puolisuuteen ja kilpailukykyyn. Palkitsemisella tuetaan Terveystalon strategisten tavoitteiden saavuttamista ja siten yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Toimielinten palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekoprosessi on kuvattu tarkemmin palkitsemispolitiikassa. Vuoden 2022 yhtiökokouksessa selvä enemmistö äänistä puolsi vuoden 2021 palkitsemisraportin hyväksymistä eikä yhtiölle esitetty sitä koskevia näkökohtia erikseen, joten vuoden 2022 palkitsemisraportti on pitkälti samanmuotoinen.

Terveystalon liikevaihto on kehittynyt tasaisesti viimeisen viiden vuoden aikana, poikkeuksellista vuotta 2020 lukuun ottamatta. Myös vuonna 2022 liikevaihdon kehitys oli vakaata, mutta kannattavuus jäi tavoitteista. Kannattavuuden heikentyminen tulee näkymään vuoden 2023 alussa maksettavissa palkkioissa, muttei vaikuta vielä vuoden 2022 aikana maksettuihin palkkioihin.

## Palkitsemisen kehitys 2018–2022

Kokonaispalkitseminen, euroa <sup>1)</sup> (pyöristettynä lähimpiin tuhansiin)	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja	102 000	91 000	101 000	102 000	102 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	54 000	62 000	67 000	69 000	59 000
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	50 000	53 000	57 000	56 000	57 000
Toimitusjohtaja	910 000	938 000	367 000	640 000	834 000
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys <sup>2)</sup>	55 000	62 000	62 000	62 000	68 000

<sup>1)</sup> Kokonaispalkitseminen sisältää vuosipalkkion/-palkan lisäksi myös hallituksen osalta muut taloudelliset etuudet ja kokouspalkkiot ja toimitusjohtajan osalta lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot.

<sup>2)</sup> Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys on laskettu jakamalla kunkin vuoden henkilöstökulut (pois lukien muut henkilösivukulut) keskimääräisellä henkilöstön määrällä.

Hallituksen palkkioita on tarkistettu vuonna 2020 ja 2022 yhtiökokouksen päätöksellä vastaamaan markkinatasoa.

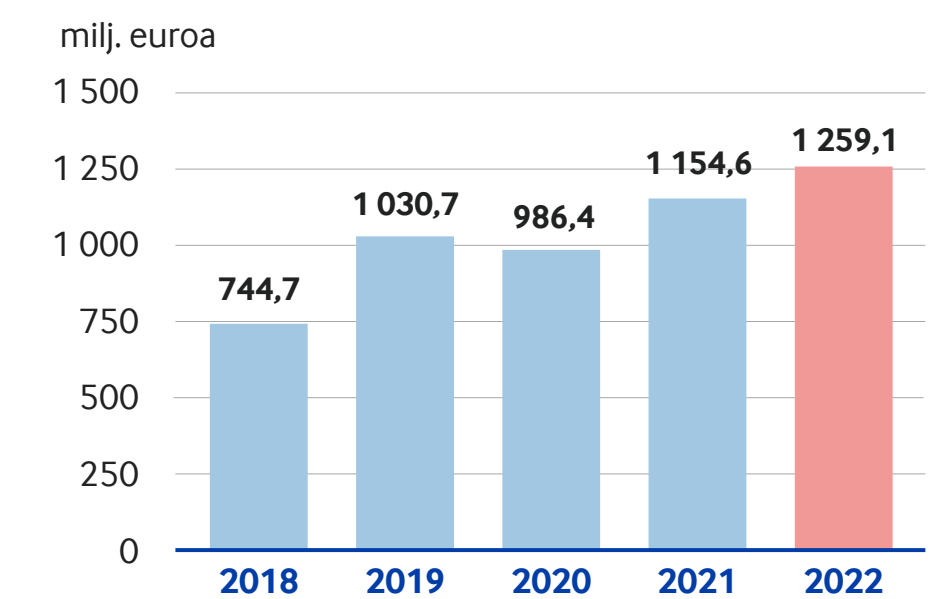
Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikan mukaisesti vahvasti suoritukseen, ja merkittävä osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta koostuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Kannustinjärjestelmien tavoitteet ovat suoraan yhteydessä yhtiön tulokseen, ja toimitusjohtajan palkitsemisessa näkyy positiivisen taloudellisen kehityksen perusteella maksetut palkkiot vuosina 2018-2019. Yhtiön toimitusjohtaja vaihtui vuoden 2019 lopussa, ja vuonna 2020 toimi-

tusjohtajan palkitseminen koostui poikkeuksellisesti vain peruspalkasta. Vuonna 2020 osana yhtiön sopeutustoimia koronapandemiaan liittyen, toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuus myös rajoitettiin 50 prosenttiin normaalista.

Työntekijöiden keskimääräinen palkkakehitys on ollut nousevaa. Vuoden 2022 isompaan palkkakehitykseen vaikuttavat erityisesti kahden viime vuoden aikana tehdyt yritysosot. Yhtiön henkilöstöstä noin 65 prosenttia kuuluu työehtosopimusten piiriin, ja työehtosopimuksissa määriteltävät yleiskorotukset ohjaavat tämän henkilöstöryhmän palkkakehitystä.

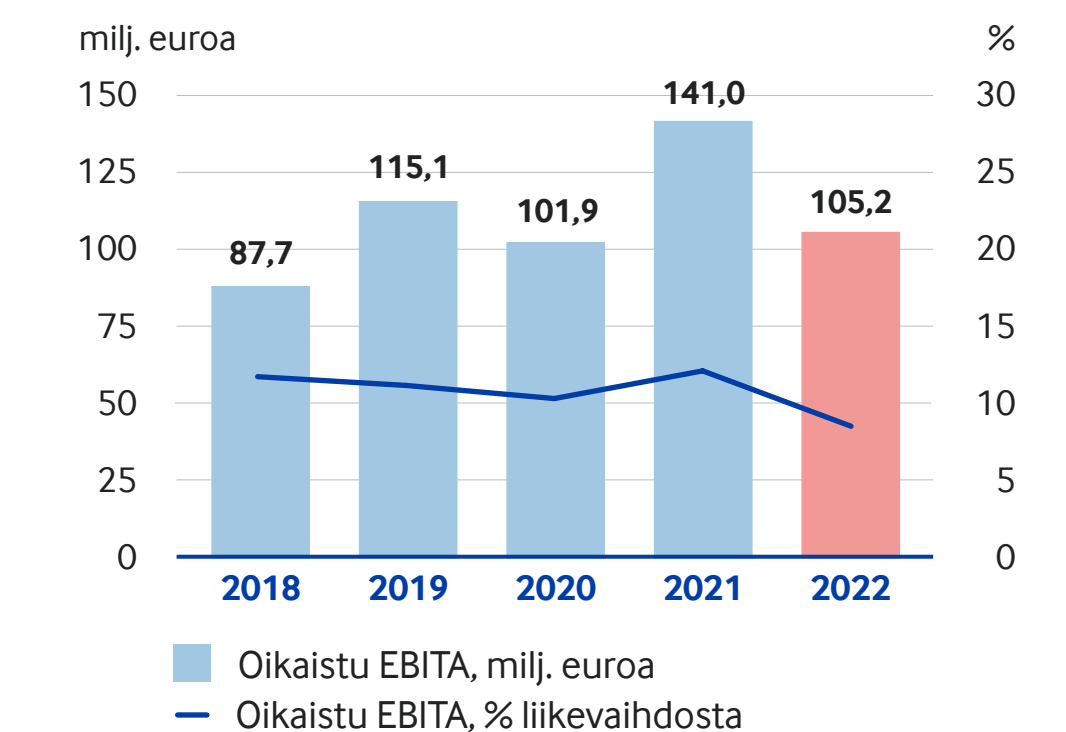
## Liikevaihto

Tavoite vähintään 5 % vuotuinen kasvu



## Oikaistu EBITA ja EBITA-%

Tavoite 12–13 % liikevaihdosta



## Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2022

Terveystalon 7.4.2022 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksettavat vuosipalkkiot ovat puheenjohtajalle 87 500 euroa, varapuheenjohtajalle 52 000 euroa, jäsenelle 41 500 euroa ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 52 000 euroa. Lisäksi hallituksen ja valiokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkkiona kustakin hallituksen ja valiokuntien kokouksesta Suomessa asuville jäsenille 650 euroa, muualla Euroopassa asuville jäsenille 1 350 euroa ja Euroopan ulkopuolella asuville jäsenille 2 700 euroa kokoukselta. Osallistuttaessa puhelimitse tai muulla sähköisellä välineellä hallituksen

tai valiokunnan kokoukseen kokouspalkkio on 650 euroa. Matkustuskustannukset korvataan yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti.

Hallituksen vuosipalkkiosta 40 prosenttia maksetaan yhtiön osakkeina ja 60 prosenttia rahana. Yhtiö korvaa transaktiokulut sekä osakekauppoihin liittyvät varainsiirtoveron kustannukset. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Vuonna 2022 poikettiin vuosipalkkioiden maksutavasta Dag Anderssonin osalta. Anderssonin kuoleman johdosta hallituspalkkion maksaminen osittain osakepohjaisesti ei ollut yhtiölle kohtuudella mahdollista, minkä vuoksi palkkio on maksettu kokonaisuudessaan rahana.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille tilikauden 2022 aikana maksetut palkkiot:

Nimi	Kokonaisvuosipalkkio, euroa <sup>1)</sup>	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta, euroa	Rahaosuus vuosipalkkiosta, euroa	Muut taloudelliset etuudet, euroa <sup>2)</sup>	Kokouspalkkiot, euroa	Yhteensä, euroa
Kari Kauniskangas	87 500	34 997	52 503	560	14 150	102 210
Katri Viippola	41 500	16 595	24 905	266	12 750	54 516
Dag Andersson <sup>3)</sup>	41 500	-	41 500	-	18 950	60 450
Kristian Pullola	52 000	20 796	31 204	333	12 750	65 083
Hallituksen jäseninä 7.4.2022 alkaen:						
Carola Lemne	41 500	16 595	24 905	266	7 300	49 066
Matts Rosenberg	52 000	20 796	31 204	333	6 500	58 833
Hallituksen jäseninä 7.4.2022 saakka:						
Åse Aulie Michelet	-	-	-	-	8 275	8 275
Tomas von Rettig	-	-	-	-	8 275	8 275
Niko Mokka	-	-	-	-	6 250	6 250

<sup>1)</sup> Kokonaisvuosipalkkio koostuu osakeosuudesta (40 %) ja rahaosuudesta (60 %).

<sup>2)</sup> Muut taloudelliset etuudet sisältävät osakkeina maksetun vuosipalkkion varainsiirtoveron osuuden.

<sup>3)</sup> Dag Andersson toimi hallituksen jäsenenä, kunnes hän menehtyi äkillisesti syksyllä 2022. Hänen poistumisensa hallituksesta rekisteröitiin kaupparekisterissä 10.10.2022.

## Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2022

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajalle tilikauden 2022 aikana maksetut palkat ja palkkiot:

Nimi	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen verotettavat etuudet), euroa	Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot, euroa	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään perustuvat palkkiot, euroa	Yhteensä, euroa
Toimitusjohtaja Ville Iho	400 000	434 000	-	834 000

Toimitusjohtajan vuoden 2022 ansiot koostuvat kiinteästä vuosipalkasta sekä vuoden 2021 perusteella maksetusta lyhyen aikavälin kannustimesta, joka vastaa 108 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat seuraaviin mittareihin: Oikaistu EBITA, liikevaihto, NPS, tuottavuus, eNPS sekä henkilöstön vaihtuvuus.

Ansaintajakson 2022 lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat oikaistuun EBITA:an, liikevaihtoon sekä eNPS-mittariin. Toimitusjohtajalle maksetaan keväällä 2023 lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteella 105 000 euron palkkio, joka vastaa 33 prosenttia tavoiteansainnasta.

**Toimitusjohtajan ansaintamahdollisuudet pitkän aikavälin kannustinohjelmissa  
(Toimitusjohtaja Ville Iho):**

<b>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä</b>	<b>Myöntämispäivä</b>	<b>Ansaintamahdollisuus (myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä)</b>	<b>Maksuvuosi (riippuen ansaintakriteerien toteutumisesta)</b>
Siirtymävaiheen osakepalkkio- ohjelma 2021–2022	28.4.2021	58 600	2023
Suoriteperusteinen osakepalkkio- ohjelma (PSP) 2021–2023	28.4.2021	88 000	2024
Suoriteperusteinen osakepalkkio- ohjelma (PSP) 2022–2024	9.2.2022	75 086	2025

Ansaintajaksolla 2021–2022 sekä 2021–2023 osakepohjaisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintakriteereinä ovat osakkeen suhteellinen kokonaistuotto (TSR) sekä digitaalinen jalanjälki, joka koostuu tuottavuus- ja digimyyntin mittarista.

Ansaintajaksolla 2022–2024 osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteereinä ovat yhtiön osakkeen kokonaistuoton (TSR, Total Shareholder Return) absoluuttinen sekä suhteellinen kehitys.

Lisätietoa voimassa olevista kannustinohjelmista löytyy tilinpäätöksen liitetiedoista sekä yhtiön internetsivuilta.