

Palkitsemis- raportti



Palkitsemisraportti

Terveystalon palkitsemisperiaatteet perustuvat suoritukseen, tasapuolisuuteen 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 2023 yhtiökokous hyväksyi neuvoa-antavasti vuoden 2022 palkitsemisraportin, eikä yhtiölle esitetty raporttia koskevia näkökohtia erikseen. Siten vuoden 2023 palkitsemisraportti on pitkälti samanmuotoinen, mutta raportissa on avattu laajemmin kannustinohjelmien tavoitteita.

Terveystalon liikevaihto on kehittynyt tasaisesti viimeisen viiden vuoden aikana, poikkeuksellista vuotta 2020 lukuun ottamatta. Vuonna 2022 liikevaihdon kehitys oli vakaata, mutta kannattavuus jäi tavoitteista, mikä näkyy heikennyksenä vuonna 2023 maksetuissa lyhyen aikavälin palkkioissa. Vuonna 2023 kannattavuus kääntyi jälleen nousuun syksyllä 2022 aloitetun tulosparannusohjelman myötä, ja siten vuodelta 2023 maksettavat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot tulevat olemaan jälleen korkeammalla tasolla.

Palkitsemisen kehitys 2019–2023

Kokonaispalkitseminen, euroa ¹⁾ (pyöristettynä lähimpiin tuhansiin)	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituksen puheenjohtaja	91 000	101 000	102 000	102 000	109 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	62 000	67 000	69 000	59 000	65 000
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	53 000	57 000	56 000	57 000	56 000
Toimitusjohtaja	938 000	367 000	640 000	834 000	637 000
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys ²⁾	62 000	62 000	65 000	68 000	70 000

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

²⁾ 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 olennaisesti suoritukseen, ja merkittävä osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta koostuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Kannustinjärjestelmien tavoitteet ovat suoraan yhteydessä yhtiön tulokseen, ja toimitusjohtajan palkitsemisessa näkyvät yhtiön positiivisen taloudellisen kehityksen perusteella maksetut palkkiot vuonna 2019. Yhtiön toimitusjohtaja vaihtui vuoden 2019 lopussa, ja vuonna 2020 toimitusjohtajan palkitseminen koostui poikkeuksellisesti vain peruspalkasta. Vuonna 2020 osana yhtiön sopeutus-

toimia koronapandemiaan liittyen, toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuus rajoitettiin 50 prosenttiin normaalista, mikä näkyy matalampana kokonaispalkitsemisena vuonna 2021. Vuonna 2023 toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen tasoa laskee vuoden 2022 heikko toteuma lyhyen aikavälin kannustimen osalta.

Työntekijöiden keskimääräinen palkkakehitys on ollut nousevaa. Vuosien 2021–2022 nopeampaan palkkakehitykseen vaikuttavat erityisesti 2021–2022 aikana tehdyt yritysostot ja niiden vaikutukset työntekijäryhmien demografiaan. Yhtiön henkilöstöstä noin 65 prosenttia kuuluu työehtosopimusten piiriin, ja työehtosopimuksissa määriteltävät yleiskorotukset ohjaavat pitkälti tämän henkilöstöryhmän palkkakehitystä.

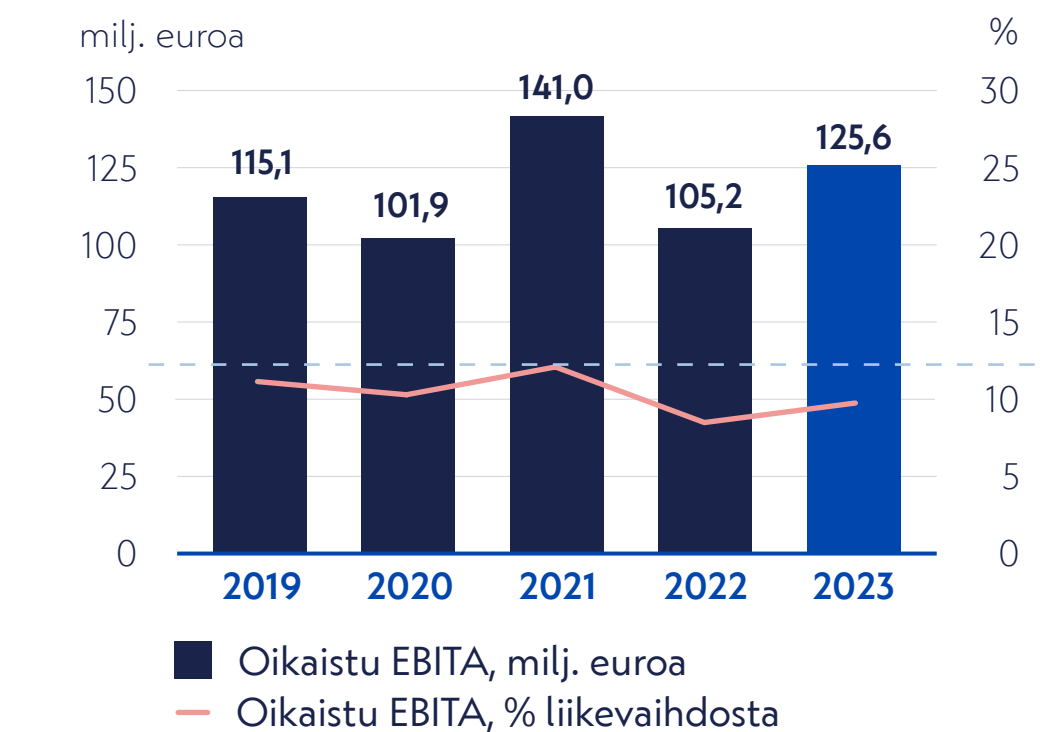
Liikevaihto

Tavoite vähintään 5 % vuotuinen kasvu



Oikaistu EBITA ja EBITA-%

Tavoite 12 % liikevaihdosta vuonna 2025



Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2023

Terveystalon 23.3.2023 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 puhelimella 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.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille tilikauden 2023 aikana maksetut palkkiot:

Nimi	Kokonaisvuosipalkkio, euroa ¹⁾	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta, euroa	Rahaosuus vuosipalkkiosta, euroa	Muut taloudelliset etuudet, euroa ²⁾	Kokouspalkkiot, euroa	Yhteensä, euroa
Kari Kauniskangas	87 500	34 995	52 505	560	20 650	108 710
Kristian Pullola	52 000	20 798	31 202	333	12 350	64 683
Katri Viippola	41 500	16 594	24 906	266	14 950	56 716
Matts Rosenberg	52 000	20 798	31 202	333	12 350	64 683
Carola Lemne	41 500	16 594	24 906	266	19 950	61 716
Hallituksen jäseninä 23.3.2023 alkaen						
Ari Lehtoranta	41 500	16 594	24 906	266	5 850	47 616
Sofia Hasselberg	41 500	16 594	24 906	266	8 650	50 416

¹⁾ Kokonaisvuosipalkkio koostuu osakeosuudesta (40 %) ja rahaosuudesta (60 %).

²⁾ Muut taloudelliset etuudet sisältävät osakkeina maksetun vuosipalkkion varainsiirtoveron osuuden.

Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2023

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajalle tilikauden 2023 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	410 000	103 680	123 006	636 685

Toimitusjohtajan vuoden 2023 ansiot koostuvat kiinteästä vuosipalkasta sekä vuoden 2022 perusteella maksetusta lyhyen aikavälin kannustimesta, joka vastaa 25 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta, ja vuosien 2021—2022 perusteella maksetusta pitkän aikavälin kannustimesta, joka vastaa 30 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.

Vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustin perustui 40 prosentin painoarvolla oikaistuun EBITAan, 40 prosentin painoarvolla liikevaihtoon sekä 20 prosentin painoarvolla eNPS:en. Mittareista EBITA ja eNPS jäivät alle minimimitavoitetason, mutta liikevaihto toteutui minimi- ja tavoitetason välistä, ja täten kannustin toteutui 33-prosenttisesti.

Pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustimen ansaintajaksolla 2021—2022 ansaintakriteereinä olivat 60 prosentin painoarvolla osakkeen suhteellinen kokonaistuotto (TSR, Total Shareholder Return) sekä 40 prosentin painoarvolla digitaalinen jalanjälki, joka koostui tuottavuus- ja digimyyntin mittarista. Osakkeen suhteellinen kokonaistuotto jäi alle minimitason ja digitaalinen jalanjälki toteutui tavoite- ja maksimitason välistä. Täten pitkän aikavälin kannustin ansaintajaksolta 2021—2022 toteutui 60-prosenttisesti.

Toimitusjohtajalle maksetaan keväällä 2024 vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteella 402 000 euron palkkio, joka vastaa 98 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustin perustui 40 prosentin painoarvolla oikaistuun EBITAan, 40 prosentin painoarvolla 2022 aloitettuun tulosparannusohjelmaan sekä 20 prosentin painoarvolla eNPS:en. Mittareista EBITA toteutui tavoite- ja maksimitason välistä, tulosparannusohjelma saavutti maksimitason ja eNPS jäi alle minimitason. Täten kannustin toteutui 106-prosenttisesti.

Toimitusjohtajan ansaintamahdollisuudet pitkän aikavälin kannustinohjelmissa (Toimitusjohtaja Ville Iho):

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Myöntämispäivä	Ansaintamahdollisuus (myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä)	Maksuvuosi (riippuen ansaintakriteerien toteutumisesta)
Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP) 2021–2023	28.4.2021	88 000	2024
Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP) 2022–2024	9.2.2022	75 086	2025
Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP) 2023–2025	10.2.2023	88 000	2026

Ansaintajaksolla 2021–2023 osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteereinä ovat 60 prosentin painoarvolla osakkeen suhteellinen kokonaistuotto (TSR) sekä 40 prosentin painoarvolla digitaalinen jalanjälki, joka koostuu tuottavuus- ja digimyyntin mittarista.

Ansaintajaksoilla 2022–2024 sekä 2023–2025 osakepohjaisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintakriteereinä ovat yhtiön osakkeen kokonaistuoton (TSR, Total Shareholder Return) absoluuttinen sekä suhteellinen kehitys. Molempien kriteerien painoarvo on 50 prosenttia.

Lisätietoa voimassa olevista kannustinohjelmista löytyy tilinpäätöksen liitetiedoista sekä yhtiön internetsivuilta.