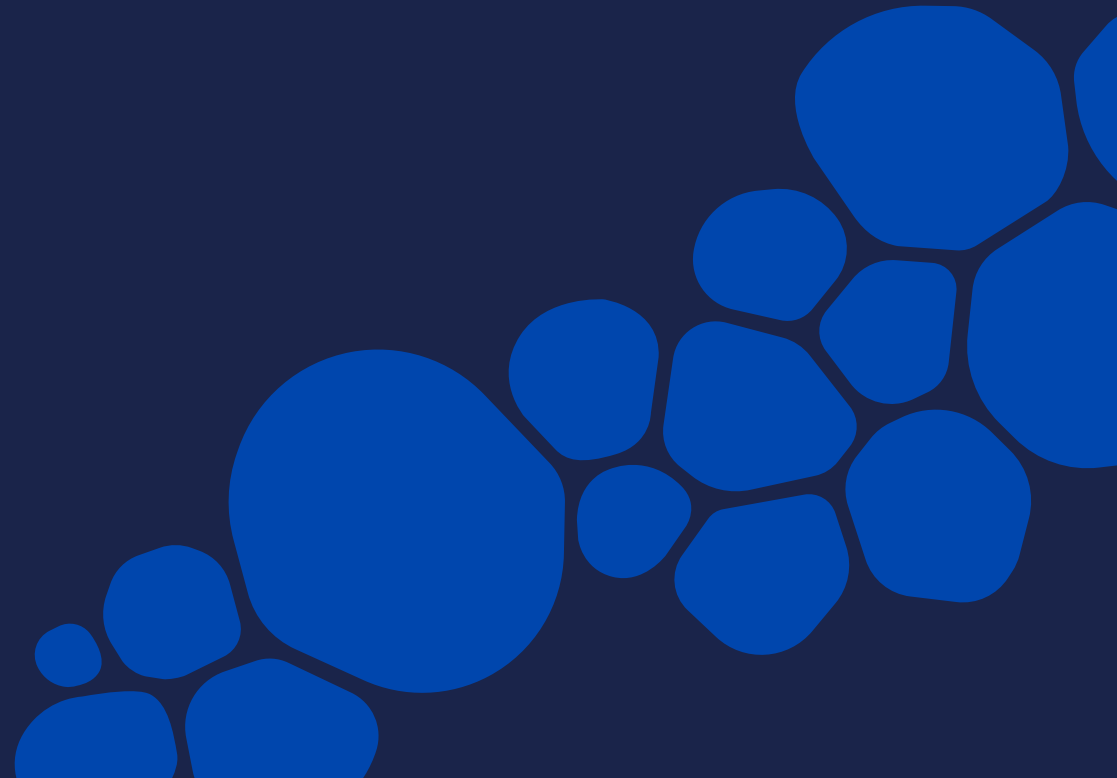


Palkitsemisraportti



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 2025 yhtiökokous hyväksyi neuvoa-antavasti vuoden 2024 palkitsemisraportin, eikä yhtiölle esitetty raporttia koskevia näkökohtia erikseen. Siten vuoden 2025 palkitsemisraportti on pitkälti samanmuotoinen, mutta raportissa on avattu edelleen aiempaa tarkemmin ja selkeämmin kannustinohjelmien tavoitteita ja toteumia.

Terveystalon tuloksen kehitys on ollut nousujohteista lukuun ottamatta vuoden 2022 notkahdusta. Vuoden 2022 heikompi tulos näkyy vuonna 2023 maksetuissa matalammissa lyhyen aikavälin palkkioissa, mutta vuonna 2023 kannattavuus kääntyi jälleen nousuun syksyllä 2022 aloitetun tulosparannusohjelman myötä, ja vuonna 2024 maksetut lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot olivat korkeammalla tasolla. Vuosi 2024 toteutui erinomaisesti, mikä näkyy vuonna 2025 maksetuissa korkeissa kannustinpalkkioissa. Hallituksen palkkioita on tarkistettu vuonna 2022, 2024 ja 2025 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. Vuonna 2020 osana yhtiön sopeutustoimia 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. Vuoden 2024 kokonaispalkitseminen on taas korkeammalla tasolla, mikä johtuu vuoden 2023 hyvästä taloudellisesta kehityksestä ja sen myötä korkeammista maksetuista kannustimista. Myös toimitusjohtajan peruspalkkaa tarkistettiin vuoden 2024 aikana vastaamaan markkinatasoa. Vuoden 2025 aikana tarkistettiin sekä toimitusjohtajan peruspalkkaa että pitkän aikavälin kannustimen osuutta vastaamaan paremmin markkinatasoa. Työntekijöiden keskimääräinen palkkakehitys on ollut nousevaa ja viime vuodet tasaista. Suomessa noin 63 prosenttia ja Ruotsissa 100 prosenttia työntekijöistä kuuluu työehtosopimusten piiriin, ja niissä määriteltävät yleiskorotukset ohjaavat pitkälti tämän henkilöstöryhmän palkkakehitystä.

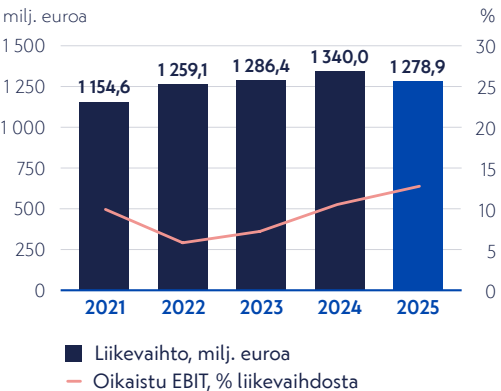
Palkitsemisen kehitys 2021–2025

Kokonaispalkitseminen, euroa ¹⁾ (pyöristettynä lähimpiin tuhansiin)	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen puheenjohtaja	102 000	102 000	109 000	112 000	111 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	69 000	59 000	65 000	68 000	67 000
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	56 000	57 000	56 000	60 000	60 000
Toimitusjohtaja	640 000	834 000	637 000	1 007 000	1 287 000
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys ²⁾	62 000	68 000	70 000	70 000	69 000

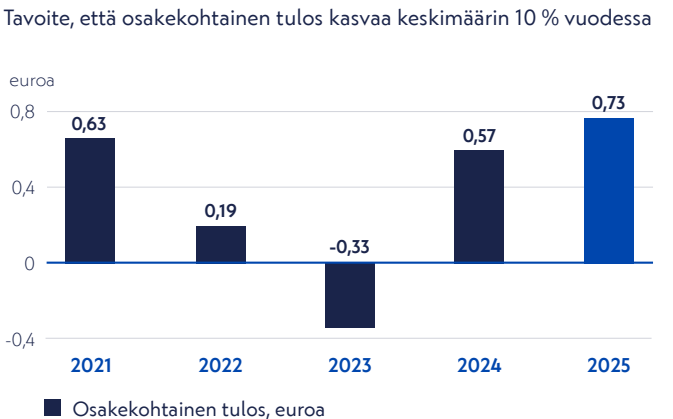
¹⁾ Kokonaispalkitseminen sisältää vuosipalkkion/-palkan lisäksi myös hallituksen osalta muut taloudelliset etuudet ja kokouspalkkiot ja toimitusjohtajan osalta lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot.

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

Liikevaihto ja oikaistu liikevoitto (EBIT)-%



Osakekohtainen tulos



Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2025

Terveystalon 8.4.2025 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksettavat vuosipalkkiot ovat puheenjohtajalle 91 800 euroa, varapuheenjohtajalle 54 000 euroa, jäsenelle 43 100 euroa ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 54 000 euroa. Lisäksi hallituksen ja valiokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkkiona kustakin hallituksen ja valiokuntien kokouksesta Suomessa asuville jäsenille 685 euroa, muualla Euroopassa asuville jäsenille 1 425 euroa ja Euroopan ulkopuolella asuville

jäsenille 2 850 euroa kokoukselta. Osallistuttaessa puhelimella tai muulla sähköisellä välineellä hallituksen tai valiokunnan kokoukseen kokouspalkkio on 685 euroa. Matkakulut ja muut välittömästi hallitustyöhön liittyvät kulut korvataan yhtiön käytännön mukaan.

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 2025 aikana maksetut palkkiot:

Hallituksen palkkiot

Nimi	Kokonais- vuosipalkkio, euroa ¹⁾	Osakepalkkion osuus vuosi- palkkiosta, euroa	Rahaosuus vuosipalkkiosta, euroa	Muut taloudelliset etuudet, euroa ²⁾	Kokouspalkkiot, euroa	Yhteensä, euroa
Kari Kauniskangas	91 800	36 720	55 080	551	18 865	111 216
Kristian Pullola	54 000	21 599	32 401	324	12 975	67 299
Matts Rosenberg	54 000	21 599	32 401	324	12 975	67 299
Carola Lemne	43 100	17 236	25 864	259	15 290	58 649
Sofia Hasselberg	43 100	17 236	25 864	259	20 345	63 704
Ari Lehtoranta	43 100	17 236	25 864	259	12 975	56 334
Teija Sarajärvi	43 100	17 236	25 864	259	12 975	56 334

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

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

Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2025

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajalle tilikauden 2025 aikana maksetut palkat ja palkkiot:

Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2025

Nimi	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen verotettavat etuudet, euroa)	Lyhyen aikavälin kannustin- palkkiot, euroa	Pitkän aikavälin kannustin- järjestelmään perustuvat palkkiot, euroa	Yhteensä, euroa
Toimitusjohtaja Ville Iho	483 991	577 662	225 438	1 287 091

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio on tavoitetasolla 100 prosenttia vuosiperuspalkasta ja maksimitasolla 150 prosenttia vuosiperuspalkasta.

Toimitusjohtajan vuoden 2025 ansiot koostuvat kiinteästä vuosipalkasta sekä vuoden 2024 perusteella maksetusta lyhyen aikavälin kannustimesta, joka vastaa 119 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta ja vuosien 2022—2024 perusteella maksetusta pitkän aikavälin kannustimesta, joka vastaa 47 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustin perustui 80 prosentin painoarvolla oikaistuun EBITAan, 10 prosentin painoarvolla eNPS-mittariin sekä 10 prosentin painoarvolla lääketieteellistä laatua kuvaavaan PEI-mittariin (Patient Enablement Instrument), joka mittaa asiakkaan valmiuksia toimia sairautensa kanssa vastaanoton jälkeen. Mittareista EBITA toteutui tavoite- ja maksimitason välistä, eNPS jäi alle minimitason ja PEI saavutti maksimitason. Kannustin toteutui kokonaisuudessaan 128-prosenttisesti tavoitetasoon verrattuna.

Pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustimen ansaintajaksolla 2022—2024 ansaintakriteereinä olivat osakkeen suhteellinen ja absoluuttinen kokonaistuotto (TSR, Total Shareholder Return), molemmat 50 prosentin painoarvolla. Osakkeen suhteellinen kokonaistuotto ylsi

hieman tavoitetason yli, mutta absoluuttinen kokonaistuotto jäi alle minimitason. Täten pitkän aikavälin kannustin ansaintajaksolta 2022–2024 toteutui 52-prosenttisesti tavoitetasoon verrattuna.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien tavoiteasetanta ja toteuma vuonna 2024 (maksettu vuonna 2025)

Mittari	Painoarvo	Tulos %	Kokonaistulos % tavoite- tasosta	Kokonais- tulos, euroa
Oikaistu EBITA	80 %	141 %	128 %	577 662
eNPS	10 %	0 %		
PEI (Patient Enablement Instrument)	10 %	150 %		

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien tavoiteasetanta ja toteuma vuonna 2025 (maksuun vuonna 2026)

Mittari	Painoarvo	Tulos %	Kokonaistulos % tavoite- tasosta	Kokonais- tulos, euroa
EPS	40 %	73 %	85 %	411 392
Oikaistu EBIT	40 %	86 %		
Sitoutuneisuus- indeksi	10 %	97 %		
PEI (Patient Enablement Instrument)	10 %	117 %		

Toimitusjohtajalle maksetaan keväällä 2026 vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteella 411 392 euron palkkio, joka vastaa 85 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Vuoden 2025

lyhyen aikavälin kannustin perustui 40 prosentin painoarvolla osakekohtaiseen tulokseen (EPS), 40 prosentin painoarvolla oikaistuun EBIT:iin, 10 prosentin painoarvolla henkilöstön sitoutuneisuusindeksiin sekä 10 prosentin painoarvolla lääketieteellistä laatua kuvaavaan PEI-mittariin (Patient Enablement Instrument), joka mittaa asiakkaan

parantuneita valmiuksia toimia sairautensa kanssa vastaanoton jälkeen. Mittareista EPS ja EBIT toteutuivat minimi- ja tavoitetason välistä, sitoutuneisuusindeksi jäi hieman tavoitetasosta ja PEI ylitti tavoitetason. Täten kannustin toteutui 85-prosenttisesti tavoitetasoon verrattuna.

Toimitusjohtajan ansaintamahdollisuudet pitkän aikavälin kannustinohjelmissa (Toimitusjohtaja Ville Iho):

Pitkän aikavälin kannustin- järjestelmä	Myöntämis- päivä	Ansainta- mahdollisuus tavoitetasolla (100 %) (myönnettyjen osakkeiden tavoitemäärä)	Ansainta- mahdollisuus maksimitasolla (200 %) (myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä)	Maksuvuosi (riippuen ansainta- kriteerien toteutumisesta)	Mittarit	Tulos % tavoite- tasosta	Kokonais- tulos %	Maksetut osakkeet
Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP) 2022–2024	9.2.2022	37 543	75 086	2025	TSR, absoluuttinen 50 %	0 %	52 %	19 522
					TSR, suhteellinen 50 %	104 %		
Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP) 2023–2025	10.2.2023	44 000	88 000	2026	TSR, absoluuttinen 50 %			
					TSR, suhteellinen 50 %			
Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP) 2024–2026	13.2.2024	44 000	88 000	2027	TSR, absoluuttinen 50 %			
					TSR, suhteellinen 50 %			
Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP) 2025–2027	13.2.2025	50 000	100 000	2028	TSR, absoluuttinen 50 %			
					TSR, suhteellinen 50 %			

Osakepohjaisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien kaikilla käynnissä olevilla ansaintajaksolla 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](#).

Terveystalo Oyj

Jaakonkatu 3 A, 6. krs

00100 Helsinki

Vaihde: 030 633 11

www.terveystalo.com