

Terveystalon toimielinten palkitsemis- politiikka



Terveystalon toimielinten palkitsemispolitiikka

1. Johdanto

Tämä terveystalo Oyj:n palkitsemispolitiikka on Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman Suomen pörssiyhtiöiden hallinnointikoodin 2025 raportointivaatimuksissa tarkoitettu politiikka. Tässä asiakirjassa esitetään terveystalo-konsernin toimielinten palkitsemisen hallinnointi ja periaatteet. Tämä politiikka on terveystalo Oyj:n hallituksen hyväksymä ja politiikka esitetään yhtiökokoukselle keväällä 2025.

Vuoden 2024 yhtiökokouksen hyväksymää palkitsemispolitiikkaa on päivitetty hallituksen palkitsemisen osalta täsmentäen palkitsemiselementtien olevan esimerkinomaisia. Hallituksen matkakuluja koskevaa osuutta on täsmennetty kattamaan myös muut välittömästi hallitustyöhön liittyvät kulut. Toimitusjohtajan vakuutuksia kuvaava osuus on päivitetty olevan esimerkinomainen ja kattavan tarvittaessa erilaisia vakuutuksia. Lisäksi toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuuksiin on lisätty kannustimien määrä tavoitetasolla maksimitason lisäksi. Lyhyen aikavälin kannustimen maksimitaso on myös tarkistettu ylöspäin. Samoin pitkän aikavälin kannustimen tavoite- ja maksimitasoja on tarkistettu ylöspäin. Näiden tarkennusten myötä kappale 'Palkitsemisen osatekijöiden suhteelliset osuudet' on poistettu kokonaan.

Terveystalon palkitsemisperiaatteet perustuvat suoritukseen, tasapuolisuuteen ja kilpailukykyyn. Näitä periaatteita sovelletaan kaikkiin terveystalon työntekijöihin, ja tavoitteena on varmistaa, että terveystalo työnantajana houkuttelee motivoituneita ja osaavia asiantuntijoita. Palkitsemisen tulee tukea terveystalon strategisten tavoitteiden saavuttamista, sovittaa yhteen johdon prioriteetit ja terveystalon osakkeenomistajien edut, kannustaa terveystalon arvojen mukaiseen käyttäytymiseen ja palkita erinomaisesta suorituksesta.

Yhtiön palkitsemisfilosofia perustuu omistaja-arvon luonnin periaatteeseen. Kannustimet ovat linjassa yhtiön liiketoimintastrategian kanssa. Tavoitteena on palkita konkreettisista saavutuksista yrityksen strategian toteuttamisessa ja liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa. Yhtiön palkitsemisrakenteiden on tarkoitus olla kilpailukykyisiä asianomaisilla markkinoilla. Tulospalkkausperiaatteen mukaan kannustinjärjestelmissä painotetaan suoritusta, millä pyritään varmistamaan, että johto saavuttaa tavoitteensa.

Palkitsemisen tarkoituksena on houkutella ja sitouttaa haluttuja osajia yhtiöön sekä kannustaa työntekijöitä toteuttamaan yhtiön strategiaa ja maksimoida omistaja-arvon luonti. Kannustinjärjestelmien tavoitteet ja palkkiot ovat tasapainossa pitkän aikavälin

arvonluonnin ja lyhyen aikavälin tavoitteiden tehokkaan saavuttamisen välillä.

Tässä politiikassa kuvataan terveystalon hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet ja hallinnointi. Mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen sovelletaan samoja periaatteita.

Hallitus voi tehdä vähäisiä muutoksia palkitsemispolitiikassa kuvattuihin toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelyihin viranomaisten tai pörssivalvonnan määräysten, verotus- tai hallinnollisten syiden tai lakimuutosten vuoksi.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ja tarkastaa tässä palkitsemispolitiikassa määritellyt hallituksen jäseniä koskevat palkitsemisperiaatteet. Lisäksi osakkeenomistajien nimitystoimikunta laatii vuosittain hallituksen jäseniä koskevan palkitsemisehdotuksen. Ehdotuksen tulee perustua tässä politiikassa määriteltyihin periaatteisiin. Lopullisen päätöksen hallitusjäsenet palkitsemisesta tekee yhtiökokous. Yhtiökokouksen päätöksen mukaan hallituksen puheenjohtaja on osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen, koska hänen roolinsa

hallituksen työn ja kokoonpanon tuntijana on ensiarvoisen tärkeä.

Hallitus tarkastaa ja hyväksyy tässä politiikassa määritellyt toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteet hallituksen palkitsemisvaliokunnan suorittaman valmistelutyön pohjalta. Hallitus päättää myös toimitusjohtajan palkasta, kannustinohjelmista ja niihin liittyvistä tavoitteista hallituksen palkitsemisvaliokunnan suorittaman valmistelutyön pohjalta. Hallitus päättää kaikista osakepohjaisista kannustinohjelmista palkitsemisvaliokunnan valmistelutyön pohjalta.

Toimitusjohtaja osallistuu yleensä palkitsemisvaliokunnan kokouksiin, paitsi kun käsitellään toimitusjohtajan toimisuhteen ehtoihin ja palkitsemiseen liittyviä asioita.

Yhtiön palkitsemista koskevan päätöksenteon hallintotavat noudattavat periaatteita, joiden tarkoituksena on varmistaa eturistiriitojen ehkäiseminen ja hallinta. Peruseriaatteena on, että se yhtiön elin, joka valitsee tietyn toimielimen, myös päättää kyseisen toimielimen palkitsemisesta. Yhtiö noudattaa omien eettisten periaatteidensa, osakeyhtiölain ja Suomen pörssi-yhtiöiden hallinnointikoodin sääntöjä, joissa määrätään eturistiriitoja ehkäisevistä hallintotavoista. Edellä kuvatulla päätöksentekoprosessilla pyritään takaamaan, että päätökset ovat oikeudenmukaisia ja tasapuolisia.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen palkitsemisen tarkoituksena on varmistaa, että Terveystalolla on hallitus, jonka jäsenet edustavat monipuolista yhdistelmää kykyä, osaamista ja kokemusta. Hallituksen palkitsemisen on oltava avointa, kohtuullista ja markkinatasoon verrannollista. Hallituksen palkitsemisen tarkoitus on sovittaa yhteen hallituksen ja kaikkien osakkeenomistajien edut.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ja esittää yhtiökokoukselle hallituksen jäseniä koskevan palkitsemisehdotuksen. Ehdotuksessa tulee ottaa huomioon vallitseva markkinataso, hallituksen jäsenten hallitustyöhön käyttämä aika ja työmäärä sekä jäsenille lankeavat lisävelvollisuudet, kuten hallituksen tai sen valiokuntien puheenjohtajuus.

Hallituksen palkitseminen, esimerkkitaulukko

Palkitsemisen osatekijä	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Vuosipalkkio	Vuosipalkkion tulee olla riittävä houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan päteviä yksilöitä.	Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ja esittää yhtiökokoukselle hallituksen jäseniä koskevan palkitsemisehdotuksen, jonka perusteella yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen palkitsemisesta. Ehdotuksessa tulee ottaa huomioon vallitseva markkinataso, hallituksen jäsenten hallitustyöhön käyttämä aika ja työmäärä sekä jäsenille lankeavat lisävelvollisuudet, kuten hallituksen tai sen valiokuntien puheenjohtajuus. Vuosipalkkio maksetaan joko osin Terveystalon osakkeina ja osin rahana tai kokonaan rahana.
Kokouspalkkiot	Kokouspalkkioiden tarkoituksena on suhteuttaa osa palkitsemisesta siihen työmäärään ja aikaan, jonka hallituksen jäsenet käyttävät kokouksiin.	Kokouspalkkiot maksetaan rahana.
Matkakulut ja muut välittömästi hallitustyöhön liittyvät kulut	Kulukorvausten tarkoituksena on korvata hallituksen jäsenille heidän työhönsä välittömästi liittyvät kohtuulliset kulut.	Hallituksen jäsenillä on oikeus saada korvausta työhönsä välittömästi liittyvistä kohtuullisista matka- ja muista kuluista.

Päätöksentekoprosessi



4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Terveystalon lähtökohta toimitusjohtajan palkitsemiseen on, että palkitsemisen tulee edesauttaa toimitusjohtajan etujen ja yhtiön osakkeenomistajien etujen yhteneväisyyttä. terveystalo käyttää erilaisia palkitsemisen osatekijöitä houkutelakseen, kannustaakseen ja sitouttaakseen osaavia yksilöitä, joilla on oikea asenne ja oikeat taidot ja kyvyt. Palkitsemistaso korreloi suoritustason kanssa, mikä edistää kestäväää tuloksentekeoa ja keskittymistä liiketoiminnan tavoitteisiin ja strategian toteuttamiseen. Palkitsemisrakenteen ja -tason tulee vastata valtakunnallisia ja toimialan vertailuarvoja. Toimitusjohtajaa kannustetaan hankkimaan ja omistamaan terveystalon osakkeita.

Palkitsemisen osat, palkitsemisen muuttuvien osien määrittäysperusteet ja suhteelliset osuudet kokonaispalkkiosta

Toimitusjohtajan palkitseminen on määritelty kilpailukykyiseksi, ja merkittävä osa siitä perustuu suoritukseen.

Toimitusjohtajan palkitsemisen kiinteä osa

Palkitsemisen osatekijä	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Peruspalkka	Peruspalkka tarjoaa ydinkorvauksen tehtävästä ja houkuttelee, motivoi ja sitouttaa päteviä yksilöitä.	Peruspalkan määrää hallitus, joka ottaa huomioon useita tekijöitä, kuten: <ul style="list-style-type: none">• yksilön henkilökohtainen suoritustaso ja panos liiketoiminnalle• yksilön osaaminen ja kokemus• sisäiset palkkatasot• ulkoinen markkinatilanne. Peruspalkkaa tarkistetaan vuosittain.
Etuudet ja vakuutukset	Muiden etuuksien tarkoituksena on paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti houkutella ja sitouttaa päteviä henkilöitä.	Verotettavat etuudet, terveystalon tavanomaiset henkilöstöedut ja muut vastaavat etuudet sisältyvät peruspalkkaan. Erilaisia vakuutuksia, kuten työkyvyttömyys-, henki-, matka-, ja vapaa-ajan tapaturmavakuutus, voidaan tarjota ennalta arvaamattomien riskien vähentämiseksi. Hallituksella on mahdollisuus päättää maksuperusteisesta lisäeläkkeestä paikallisen markkinakäytännön mukaisesti. Siinä tapauksessa vuosittainen eläkemaksu saa olla enintään 20 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta.

Toimitusjohtajan palkitsemisen muuttuvat osat

Ajantasaiset kuvaukset käynnissä olevista kannustinjärjestelmistä julkaistaan terveystalon verkkosivuilla osoitteessa www.terveystalo.com.

Palkitsemisen osatekijä	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Lyhyen aikavälin kannustimet	Lyhyen aikavälin kannustimien tavoitteena on ohjata lyhyen aikavälin tulosta kunkin vuoden keskeisiin strategisiin painopisteisiin perustuvien konsernitason ja yksilöllisten tavoitteiden saavuttamiseksi.	<p>Tulosta mitataan yhden vuoden ajanjaksolla ja mahdolliset palkkiot maksetaan seuraavana vuonna. Lyhyen aikavälin kannustinohjelman ehdot on kuvattu yrityksen verkkosivuilla.</p> <p>Tuloskriteerit:</p> <ul style="list-style-type: none">Hallitus asettaa vuosittain tuloskriteerit tilikauden keskeisten painopisteiden perusteella. Kriteerit voivat sisältää sekä taloudellisia että ei-taloudellisia kriteerejä. Maksimitason ansainnan saavuttaminen edellyttää poikkeuksellista suoritusta.Ansaintajakson päätyttyä hallitus vahvistaa kriteerien saavuttamisen ja päättää palkkion suuruudesta. <p>Kannustimien ansaintamahdollisuus:</p> <ul style="list-style-type: none">Hallitus päättää kannustimen tavoite- ja maksimitasosta vuosittain ja vuosittainen maksimitaso raportoidaan palkitsemisraportissa. Kannustimen määrä tavoitetasolla saa olla enintään 100 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta. Kannustimen määrä maksimitasolla voi olla enintään kaksi kertaa tavoitetason verran.
Pitkän aikavälin kannustimet	Pitkän aikavälin kannustimien tavoitteena on ohjata pitkän aikavälin tulosta tiettyjen konsernitavoitteiden suuntaan sekä sitouttaa toimitusjohtaja yritykseen ja sovittaa yhteen toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut.	<p>Hallitus päättää kunkin pitkän aikavälin kannustinohjelman ehdoista. Voimassa olevien pitkän aikavälin kannustinohjelmien ehdot on kuvattu yrityksen verkkosivuilla.</p> <p>Tuloskriteerit:</p> <ul style="list-style-type: none">Hallitus asettaa tuloskriteerit kullekin kannustinohjelmalle ansaintajakson keskeisten painopisteiden perusteella. Maksimitason ansainnan saavuttaminen edellyttää poikkeuksellista suoritusta.Ansaintajakson päätyttyä hallitus vahvistaa kriteerien saavuttamisen ja päättää palkkion suuruudesta.Pitkän aikavälin kannustinohjelmissa ansaintajakson tulee olla pääsääntöisesti vähintään kolme vuotta. Hallitus asettaa kunkin kannustinohjelman tuloskriteerit ansaintajaksolle asetettujen ja sen sisältämien painopisteiden perusteella. <p>Harkinta ja takaisinperintä:</p> <ul style="list-style-type: none">Hallituksella on erityisen painavasta syystä oikeus muuttaa kannustinpalkkion suuruutta tai peruuttaa kannustinpalkkio tai lykätä sen maksamista ja poikkeustapauksissa, kuten taloudellisten tunnuslukujen tahallisen vääristelyn tapauksessa, periä takaisin jo maksettu palkkio, johon kyseinen väärinkäytös vaikuttaa. <p>Kannustimien ansaintamahdollisuus:</p> <ul style="list-style-type: none">Hallitus päättää pitkän aikavälin kannustimista yksilökohtaisesti.Hallitus päättää kannustimen tavoite- ja maksimitasosta vuosittain ja vuosittainen maksimitaso raportoidaan palkitsemisraportissa.Kannustimen määrä tavoitetasolla samana vuonna maksuun tulevissa pitkän aikavälin kannustinohjelmissa saa olla myöntämishetken mukaan enintään 200 prosenttia vuosiperuspalkasta. Kannustimen määrä maksimitasolla voi olla enintään kaksi kertaa tavoitetason verran.

Muut toimitushteeseen sovellettavat keskeiset ehdot

Osakeomistusvaatimus

Toimitusjohtajaa halutaan kannustaa terveystalon osakkeiden omistukseen, minkä vuoksi hänen edellytetään säilyttävän vähintään 50 prosenttia pitkän aikavälin kannustinohjelman perusteella nettona saamistaan osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa terveystalosta vastaa vähintään hänen vuosittaista bruttoperuspalkkaansa.

Toimitushteen irtisanominen ja eroraha

Mitä tulee toimitusjohtajan toimitushteen päättämiseen ja erorahaan, molemmat osapuolet voivat irtisanoa sopimuksen kuuden (6) kuukauden irtisanomisajalla. Jos yritys irtisanoo sopimuksen, sen on maksettava lisäksi erillinen eroraha, joka vastaa 12 kuukauden peruspalkkaa.

Lisätietoja

Vertailukohdan saamiseksi toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista varten palkitsemisvaliokunta tarkastelee kooltaan terveystaloa vastaavien

suomalaisten ja tarvittaessa kansainvälisten terveydenhuoltoalan yritysten markkinatietoja. Kyseiset viitetiedot ovat suuntaa antavia ohjeistoja, eikä palkka määräydy suoraan niiden perusteella. Muita huomioon otettavia tekijöitä ovat henkilön tehtävät ja kokemus, henkilökohtainen suoriutuminen ja yrityksen tulos.

Lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinohjelmiin sovelletaan takaisinperintäehtoja poikkeustapauksissa. Hallituksella on erityisen painavasta syystä oikeus muuttaa kannustinpalkkion suuruutta, peruuttaa kannustinpalkkio tai lykätä sen maksamista, ja poikkeustapauksissa, kuten taloudellisten tunnuslukujen tahallisen vääristelyn tapauksessa, periä takaisin jo maksettu palkkio, johon kyseinen väärinkäytös vaikuttaa.

Aiemmin sovitut tai myönnetyt palkkiot

Hallitus pidättää oikeuden maksaa palkkio- ja/tai eroraha (mukaan lukien hallituksen harkintavallan käyttäminen tällaisten maksujen yhteydessä), vaikka ne eivät olisi edellä esitetyn politiikan mukaisia, mikäli maksamisen ehdoista on sovittu ennen tämän politiikan esittämistä yhtiökokoukselle.

5. Tilapäinen poikkeaminen

Hallitus voi tilapäisesti poiketa kaikista tämän palkitsemispolitiikan osista ja sen kaikista sisällöistä täysin oman harkintansa mukaan missä tahansa olosuhteissa seuraavilla perusteilla:

- rakenteellinen muutos (muutos yhtiön yritys-, konserni-, liiketoiminta- tai organisaatorakenteessa tai olennainen muutos omistajusrakenteessa)
- henkilövaihdos (esimerkiksi muutokset yhtiön hallituksessa tai ylimmässä johdossa tai tarve palkata uusi toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen)
- muu poikkeuksellinen tai odottamaton tapahtuma tai muutos tai olennaisesti muuttuneet olosuhteet yhtiössä tai sen liiketoiminnassa tai toimintaympäristössä tai olennainen muutos yhtiön strategiassa tai liiketoimintasuunnitelmassa
- olennainen muutos yhtiön taloudellisessa tilanteessa tai näkymissä
- lainsäädännölliset tai oikeudelliset muutokset, muutokset hallinnollisissa tai viranomais määräyksissä tai verotuksessa tai verotuskäytännössä
- muut edellä mainitsemattomat muutokset tai olosuhteet, jos yhtiön hallitus katsoo huolellisen harkinnan jälkeen, että poikkeaminen on välttämätöntä tai suositeltavaa yhtiön pitkän aikavälin etujen tai toiminnan jatkuvuuden kannalta, esimerkiksi johdon jatkuvuuden varmistamiseksi.

Poikkeamiseen sovellettava menettely on sama kuin toisaalla tässä palkitsemispolitiikassa kuvattu päätöksentekomenettely tämän politiikan toteuttamiseksi. Jos poikkeaminen koskee hallituksen palkitsemista, päätöksenteko saattaa tapauksesta riippuen edellyttää varsinaista tai ylimääräistä yhtiökokousta. Poikkeaminen ja sen perustelut on kirjattava seuraavaan vuosittaiseen palkitsemisraporttiin ja esitettävä seuraavalle yhtiökokoukselle osana raporttia.

Terveystalo Oyj

Jaakonkatu 3 A, 6. krs

00100 Helsinki

Vaihde: 030 633 11

www.terveystalo.com