

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.

Terveystalon liikevaihto ja kannattavuus ovat kehittyneet tasaisesti viimeisen viiden vuoden aikana, poikkeuksellista vuotta 2020 lukuun ottamatta. Liiketoiminnan myönteinen kehitys näkyy myös maksetuissa palkkioissa. Palkitsemisen kehityksen osalta vuoden 2017 luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia johtuen omistajarakenteen muutoksesta ja pörssilistautumisesta vuonna 2017.

Palkitsemisen kehitys 2017-2021

Kokonaispalkitseminen, euroa (pyöristettynä lähimpiin tuhansiin)	2017 ²⁾	2018	2019	2020	2021
Hallituksen puheenjohtaja	50 000	102 000	91 000	101 000	102 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	25 000	54 000	62 000	67 000	69 000
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	25 000	50 000	53 000	57 000	56 000
Toimitusjohtaja	675 000	910 000	938 000	367 000	640 000
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys ¹⁾	58 000	55 000	62 000	62 000	65 000

¹⁾ Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys on laskettu jakamalla kunkin vuoden henkilöstökulut (pois lukien muut henkilösivukulut) keskimääräisellä henkilöstön määrällä.

²⁾ Ei vertailukelpoinen omistajarakenteen muutoksesta ja pörssilistautumisesta vuonna 2017 johtuen.

Muutos hallituksen palkkioissa vuoden 2017 jälkeen johtuu yhtiön omistusrakenteen muutoksesta ja pörssilistautumisesta, ja hallituksen palkkiot määritettiin vuoden 2018 yhtiökokouksen päätöksellä vastaamaan markkinatasoa. Palkkioita tarkistettiin uudelleen vuonna 2020.

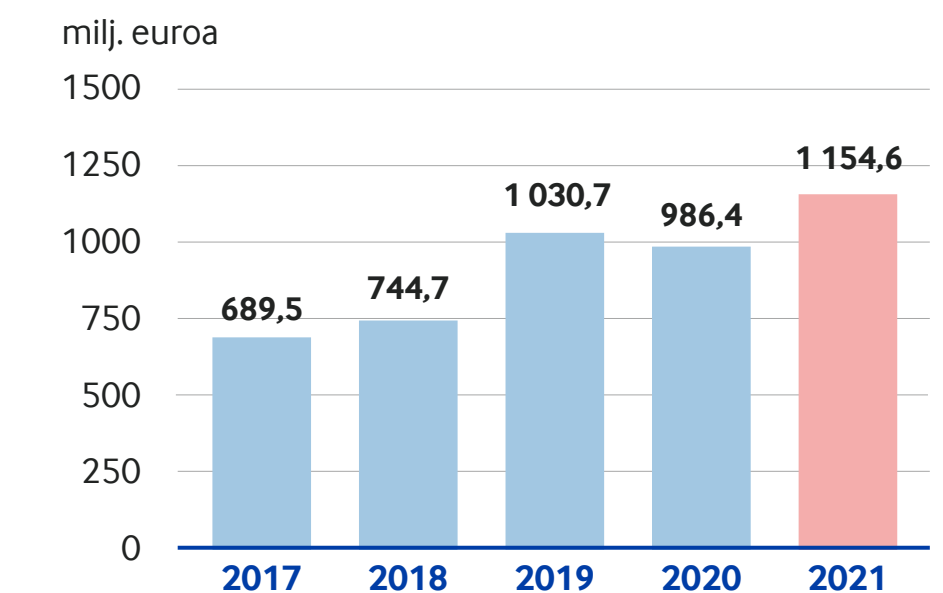
Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikan mukaisesti vahvasti suoritukseen ja merkittävä osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta koostuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Kannustinjärjestelmien tavoitteet ovat suoraan yhteydessä yhtiön tulokseen, ja toimitusjohtajan palkitsemisessa näkyy positiivisen taloudellisen kehityksen perusteella maksetut palkkiot vuosilta 2017–2018. Yhtiön toimitusjohtaja vaihtui vuoden 2019 lopussa, ja vuonna 2020

toimitusjohtajan palkitseminen koostui poikkeuksellisesti vain peruspalkasta. Vuonna 2021 toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen sisältää lyhyen aikavälin kannustimet ansaintajaksolta 2020. Osana yhtiön sopeutustoimia koronapandemiaan liittyen, toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuus rajoitettiin 50 prosenttiin normaalista.

Työntekijöiden keskimääräinen palkkakehitys on ollut nousevaa lukuun ottamatta vuotta 2018, jolloin henkilöstön määrä kasvoi ja rakenne muuttui yritysostojen myötä. Yhtiön henkilöstöstä noin 65 prosenttia kuuluu työehtosopimusten piiriin, ja työehtosopimuksissa määriteltävät yleiskorotukset ohjaavat tämän henkilöstöryhmän palkkakehitystä.

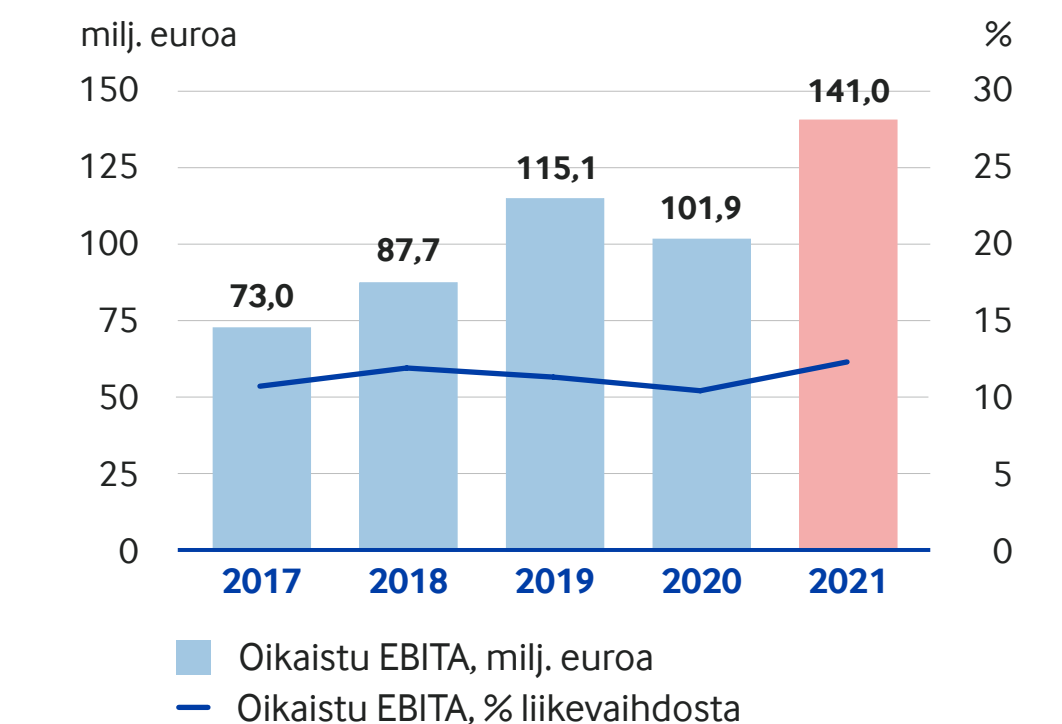
Liikevaihto

Tavoite vähintään 5 % vuotuinen kasvu



Oikaistu EBITA ja EBITA-%

Tavoite 12-13 % liikevaihdosta



Hallituksen palkkiot tilikaudella 2021

Terveystalon 25.3.2021 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksettavat vuosipalkkiot ovat puheenjohtajalle 85 000 euroa, varapuheenjohtajalle 50 500 euroa, jäsenelle 40 250 euroa ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 50 500 euroa. Lisäksi hallituksen ja valiokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkkiona kustakin hallituksen ja valiokuntien kokouksesta Suomessa asuville jäsenille 625 euroa, muualla Euroopassa asuville jäsenille 1 300 euroa ja Euroopan ulkopuolella asuville jäsenille

2 600 euroa kokoukselta. Osallistuttaessa puhelimella tai muulla sähköisellä välineellä hallituksen tai valiokunnan kokoukseen kokouspalkkio on 625 euroa. Matkustuskustannukset korvataan yhtiön matkustuspoliitiikan 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 2021 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	85 000	33 993	50 464	544	16 875	101 875
Tomas von Rettig	50 500	20 189	29 988	323	18 900	69 400
Åse Aulie Michelet	40 250	16 090	23 902	257	16 925	57 175
Katri Viippola	40 250	16 090	23 902	257	16 875	57 125
Dag Andersson	40 250	16 090	23 902	257	13 800	54 050
Niko Morkkila	40 250	16 090	23 902	257	16 250	56 500
Kristian Pullola (25.3.2021 alkaen)	50 500	20 189	29 988	323	10 000	60 500
Hallituksen jäsenenä 25.3.2021 saakka:						
Lasse Heinonen	-	-	-	-	6 875	6 875

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

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

Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2021

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajalle tilikauden 2021 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	240 000	-	640 000

Toimitusjohtajan vuoden 2021 ansiot koostuvat kiinteästä vuosipalkasta sekä vuoden 2020 perusteella maksetusta lyhyen aikavälin kannustimesta. Vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat oikaistuun EBITA:an sekä eNPS- ja NPS-mittareihin.

Ansaintajakson 2021 lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat seuraaviin mittareihin: oikaistu EBITA, liike-

vaihto, NPS, tuottavuus, eNPS ja henkilöstön vaihtuvuus. Toimitusjohtajalle maksetaan keväällä 2022 lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteella 434 000 euron palkkio, joka vastaa 136 prosenttia tavoiteansainnasta.

Toimitusjohtajan ansaintamahdollisuudet pitkän aikavälin kannustinohjelmissa (Toimitusjohtaja Ville Iho):

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Myöntämispäivä	Ansaintamahdollisuus (myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä)	Ansaintapäivä (seurantajakson päättymispäivä)	Maksuvuosi (riippuen ansaintakriteerien toteutumisesta)	Ansaitut osakkeet*
Siirtymävaiheen osakepalkkio-ohjelma 2021-2022	28.4.2021	58 600	31.12.2022	2023	Ohjelma kesken
Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP) 2021-2023	28.4.2021	88 000	31.12.2023	2024	Ohjelma kesken

* Osakkeiden bruttomäärä, josta mahdollisen maksun yhteydessä vähennetään verot ja jäljelle jäävä netto-osuus maksetaan osakkeina.

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