

NIGHTINGALE HEALTH OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

JOHDANTO

Palkitsemispolitiikassa ("**Politiikka**") kuvataan Nightingale Health Oyj:n ("**Yhtiö**") hallituksen jäsenten ("**Hallitus**", yksittäinen hallituksen jäsen "**Johtaja**") ja toimitusjohtajan ("**Toimitusjohtaja**") palkitsemisen viitekehystä. Tätä Politiikkaa sovelletaan myös Toimitusjohtajan sijaiseen, mikäli sellainen nimitetään Yhtiölle. Tässä Politiikassa esitetään Hallituksen ja Toimitusjohtajan palkitsemisen ja heidän kanssaan solmittaviin yksilöllisiin sopimuksiin liittyvät keskeiset periaatteet ja päätöksentekoprosessit.

Tämä Politiikka esitetään Yhtiön 6.11.2025 järjestettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten. Tätä Politiikkaa tullaan soveltamaan vuoden 2029 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei Hallitus katso tarpeelliseksi esittää Politiikkaa tätä aikaisemmin yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten. Tämä Politiikka on valmisteltu osakkeenomistajan oikeudet -muutosdirektiivin (EU 2017/828) vaatimusten mukaisesti, jotka on implementoitu Suomessa pääosin osakeyhtiölakiin (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkkinalakiin (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetukseen 608/2019 ja Hallinnointikoodiin 2025.

Yhtiön palkitsemisperiaatteet koskevat Yhtiön koko henkilöstöä. Yhtiön keskeiset palkitsemisperiaatteet ovat palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä (sekä yksilön että Yhtiön) suorituksesta palkitseminen.

Tässä Politiikassa kuvataan Yhtiön Hallituksen ja Toimitusjohtajan palkitsemista. Yhtiön Politiikan tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa Yhtiön kulloisenkin strategian mukaisesta toiminnasta ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida heitä ponnistelemaan Yhtiön menestyksen eteen.

Yhtiön palkitseminen tukee Yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista, kannattavuutta sekä osakasarvon kasvua.

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään Hallituksen ja johdon palkkaamiseksi ja sitouttamiseksi Yhtiöön, mikä puolestaan edistää Yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnon toteuttamista.

Yhtiön henkilöstön palkitseminen perustuu kokonaispalkitsemiseen, joka voi sisältää muun muassa muuttuvia ja kiinteitä palkitsemismuotoja sekä työsuhte-etuuksia.

Palkitsemisperiaatteiden mukainen henkilöstön palkitseminen voi koostua seuraavista osista:

- Peruspalkka ja työsuhte-etuudet, jotka noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määryksiä;
- Henkilöstölle suunnatut osake- tai optioperusteiset kannustinohjelmat, joissa oikeuden syntyminen perustuu aikaan;
- Henkilöstölle suunnatut optio-ohjelmat, joissa oikeuden syntyminen perustuu yrityksen arvonnousuun tai muuhun asetettuun tavoitteeseen;
- Ylimmälle johdolle ja hallituksen jäsenille suunnatut optio-ohjelmat, joissa oikeuden syntyminen perustuu aikaan, yrityksen arvonnousuun tai muuhun asetettuun tavoitteeseen; sekä
- Suoritusperusteinen bonusjärjestelmä.

Palkitsemisohjelmien tarkoitus on sitouttaa keskeiset henkilöt Yhtiön arvonnousuun.

PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Yhtiön palkitsemista koskevia periaatteita ja linjauksia käsitellään Yhtiön Hallituksessa. Yhtiöllä ei ole palkitsemisjärjestelmän hallinnointia varten Hallituksen nimeämää palkitsemisvaliokuntaa. Tällaista valiokuntaa ei ole katsottu tarpeelliseksi ottaen huomioon Yhtiön toiminnan laatu ja laajuus.

Hallitus seuraa ja valvoo Poliitiikan toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä sekä sitä, miten Poliitiikka edistää Yhtiön ja konsernin pitkäjänteisiä tavoitteita ja esittää tarvittaessa yhtiökokoukselle muutoksia Yhtiön Poliitiikkaan. Lisäksi Hallitus käsittelee kaikki Poliitiikkaa koskevat merkittävät muutosehdotukset.

Hallitus tarkastaa Poliitiikan sekä esittää Poliitiikan ja siihen tehtävät olennaiset muutokset yhtiökokoukselle tarvittaessa, mutta vähintään neljän vuoden välein. Yhtiökokous antaa neuvoa-antavan päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä Poliitiikkaa. Osakkeenomistajat eivät voi ehdottaa muutoksia Poliitiikkaan.

Jos yhtiökokouksen enemmistö vastustaa esitettyä Poliitiikkaa, tarkistettu Poliitiikka on esitettävä yhtiökokoukselle viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Tässä tapauksessa Hallituksen ja Toimitusjohtajan palkitsemisen on perustuttava alkuperäiseen yhtiökokoukselle esitettyyn Poliitiikkaan, kunnes tarkistettu Poliitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Hallituksen ja Toimitusjohtajan palkitsemista koskevan ehdotuksen sekä muiden Yhtiön kannustinjärjestelmien valmistelu on Hallituksen tehtävä.

Hallitus valvoo vuosittain Poliitiikan täytäntöönpanoa ja ehdottaa tarvittaessa toimenpiteitä sen toimeenpanon varmistamiseksi. Jotta osakkeenomistajat voivat arvioida Poliitiikan täytäntöönpanoa Yhtiössä, Hallituksen tulee vuosittain esittää yhtiökokoukselle palkitsemisraportti. Yhtiökokous päättää palkitsemisraportin hyväksymisestä. Päätös hyväksymisestä on neuvoa-antava.

Poliitiikkaa muutettaessa Hallituksen tulee esitellä tehdyt olennaiset muutokset. Lisäksi Hallituksen tulee selostaa, miten uudessa Poliitiikassa on otettu huomioon yhtiökokouksen päätös edellisestä Poliitiikasta sekä edellisen Poliitiikan hyväksymisen jälkeen yhtiökokouksessa palkitsemisraporttien käsittelyn yhteydessä esitetyt kannanotot.

Yhtiökokous päättää vuosittain Johtajien palkitsemisesta Hallituksen laatiman ehdotuksen perusteella. Johtajien palkitsemispäätös perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn Poliitiikkaan. Viime kädessä, yhtiökokous päättää Hallituksen palkitsemisesta Poliitiikan asettaman viitekehyksen puitteissa.

Hallitus päättää Toimitusjohtajan palkitsemisesta Poliitiikan mukaisesti. Tarvittaessa Hallitus valmistelee palkitsemiseen liittyvät päätöksensä ulkopuolisten itsenäisten asiantuntijoiden avustuksella.

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana Hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta.

Silloin, kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan Johtajille tai Toimitusjohtajalle osana palkitsemista, tämän on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn Poliitiikan puitteissa.

Toimitusjohtaja vastaa kannustinjärjestelmien täytäntöönpanosta Poliitiikan ja Hallituksen päätösten mukaisesti, ja Yhtiön talousjohtaja (CFO) vastaa kannustinjärjestelmistä aiheutuvien kustannuksien arvioinnista.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiökokous päättää Johtajille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan Hallituksen tekemän ehdotuksen perusteella.

Päätöksen Johtajien palkitsemisesta on perustuttava yhtiökokoukselle esitettyyn voimassa olevaan Politiikkaan.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osasta. Johtajille voidaan esimerkiksi maksaa vuosi- tai kuukausipalkkiota ja/tai kokouspalkkioita hallituksen kokouksista tai valiokuntien ja toimielinten kokouksista.

Johtajille voidaan yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksaa korvauksia matkakustannuksista ja/tai muista hallitustyöstä välittömästi aiheutuvista kustannuksista. Hallituksen puheenjohtajalle maksettava palkkio voi olla korkeampi kuin muille Hallituksen jäsenille maksettava palkkio.

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana Hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Silloin, kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan toimielinten jäsenille osana palkitsemista, tämän on tapahduttava Politiikan puitteissa. Osakkeina maksettavaan palkitsemiseen voi kohdistua aikaperusteisia myyntirajoituksia tai edellytyksiä saavuttaa esimerkiksi Yhtiön markkina-arvoon tai liikevaihtoon liittyviä tavoitteita.

Lähtökohtana osakkeisiin oikeuttaville optioille on se, että jos optioihin oikeutettu henkilö päättää suhteensa Yhtiöön, kaikki tämän henkilön optio-oikeudet mitätöityvät välittömästi ilman korvausta. Jos Yhtiö päättää optioihin oikeutetun henkilön suhteen, hänellä on oikeus merkitä optioita jo ansaituilla optio-oikeuksilla sekä optio-oikeuksilla, joihin syntyy oikeus suhteen päättämistä seuraavana ansaintahetkenä. Hallitus voi kuitenkin päättää poiketa edellä mainituista ehdoista.

Jos Yhtiön työntekijä on hallituksen jäsen, hänen hallituspalkkionsa määräytyy samoin perustein kuin muiden hallituksen jäsenten ja hänen työsuhteensa perusteella maksettava palkka ja muut etuudet määräytyvät työsuhteeseen kulloinkin soveltuvien ehtojen perusteella.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja Toimitusjohtajan toimisopimuksen ehdoista päättää Hallitus yhtiökokoukselle esitetyn ja voimassa olevan Politiikan puitteissa.

Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat ja näiden suhteelliset osuudet kokonaispalkkiosta

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kuukausipalkasta, työsuhde-eduista ja suoritusperusteisista kannustinohjelmista. Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua myös lisäetuja, lisäeläke-järjestely sekä erakorvaus.

Kannustinohjelmat koostuvat pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä sekä lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä, joka perustuu hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamiseen.

Toimitusjohtajan peruspalkan tulee olla linjassa Yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun kanssa. Peruspalkan tulee olla työmarkkinavertailussa kilpailukykyinen, jotta osaavia ammattilaisia saadaan houkuteltua ja pidettyä Yhtiön palveluksessa. Muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaispalkitsemisesta perustuu pitkän aikavälin strategiaan tavoitteisiin hallituksen määrittämällä tavalla.

Muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet

Muuttuvan palkitsemisen mittareiden tavoitetasot ja maksimitasot perustuvat Hallituksen määrittämiin strategiaan tavoitteisiin. Mittareita seurataan säännöllisesti.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio

Toimitusjohtajalle voidaan maksaa määritetty suoritepalkkio. Hallitus asettaa Toimitusjohtajan suoritus-tavoitteet. Jos nämä tavoitteet saavutetaan, Toimitusjohtaja voi olla oikeutettu lyhyen aikavälin tulospalkkioon, joka on enimmillään 70 % Toimitusjohtajan bruttovuosipalkasta.

Hallituksen määrittämissä kriteereissä voidaan ottaa huomioon seikkoja kuten Yhtiön liikevaihto, käytökate, asiakkaiden pysyvyys, toiminnan tehokkuus ja tuotekehityksen edistyminen. Yhtiön Hallitus arvioi kriteerien täytymisen. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkion suoritusjakso on yleensä tilivuosi. Hallitus voi kuitenkin päättää lyhyemmästä suoritejaksosta.

Pitkän aikavälin tulospalkkio

Toimitusjohtaja voi olla Yhtiön päättämän osake- tai optiopalkkiojärjestelmän piirissä. Lähtökohtana optio-oikeuksille on se, että osakeoptioiden arvo toteutuu vain, jos Yhtiön markkina-arvo saavuttaa asetetun tavoitteen. Hallitus voi kuitenkin päättää myös muista ehdoista optio-oikeuksille.

Palvelusopimuksen muut olennaiset ehdot

Eläkejärjestelyt

Työntekijän eläkelaki (TyEL) tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perusteella.

Laissa säädetyin eläkkeen lisäksi Yhtiö voi sopia lisäeläkejärjestelyistä Toimitusjohtajan kanssa. Hallitus päättää lisäeläkejärjestelyjen maksamisesta markkinakäytäntöjen mukaisesti.

Irtisanomisehdot

Sopimuksen kestosta, sovellettavasta irtisanomisajasta, mahdollisesta irtisanomiskorvauksesta sekä muista toimsuhteen päättämiseen liittyvistä ehdoista sovitaan Toimitusjohtajan johtajasopimuksessa.

Toimitusjohtajan tämänhetkisen johtajasopimuksen irtisanomisaika Toimitusjohtajan päättäessä toimsuhteen on neljä (4) kuukautta. Yhtiö voi päättää palvelusuhteen 0–2 kuukauden irtisanomisajalla Yhtiön päätöksen mukaisesti. Toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa Toimitusjohtajan 24 kuukauden palkkaa, mikäli Yhtiö päättää palvelusuhteen. Toimitusjohtajan palvelusopimuksessa voidaan sopia muista irtisanomisen ehdoista.

VÄLIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Politiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, jos se on tarpeen Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, ottaen huomioon Yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Väliaikainen poikkeus voi koskea koko Politiikkaa tai sen osaa.

Voimassa olevasta Politiikasta voidaan poiketa vain poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa Yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat Politiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi Toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, kuten fuusion tai ostotarjouksen seurauksena, eikä voimassa oleva Politiikka olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa. Väliaikainen poikkeaminen on sallittu myös lainsäädännöllisten tai verotukseen liittyvien muutosten seurauksena silloin, kun nämä muutokset johtaisivat tilanteeseen, jossa Politiikka ei olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa.

Jos Politiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiön on valmisteltava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Hallitus arvioi tarpeet Politiikasta poikkeamiselle ja päättää poikkeamisesta. Väliaikainen poikkeaminen tulee selostaa palkitsemisraportissa.

Poikkeaminen voi koskea kaikkia palkitsemisen osia. Yhtiökokous päättää poikkeamisesta, kun kyseessä on Hallituksen palkitseminen, ja Hallitus päättää poikkeamisesta Toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyen.

PALKITSEMISPOLITIIKAN SAATAVILLA PITO

Yhtiö pitää voimassa olevan Politiikkansa julkisesti saatavilla internetsivuillaan.

Jos Yhtiön yhtiökokous on äänestänyt Politiikasta, on samassa yhteydessä esitettävä tieto äänestyksen päivämäärästä ja tuloksesta.