



Palkitsemisraportti

1.7.2021–30.6.2022

Johdanto

Tämä palkitsemisraportti sisältää tietoja Nightingale Health Oyj:n (jäljempänä "Nightingale Health") hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta tilikaudella 1.7.2021–30.6.2022 ja se on laadittu Arvopaperimarkkina-yhdistys ry:n Hallinnointikoodin 2020 mukaisesti.

Nightingale Healthin palkitsemispolitiikka esitettiin yhtiökokoukselle varsinaisessa yhtiökokouksessa 28.10.2021. Yhtiökokous hyväksyi neuvoa-antavassa äänestyksessä yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan.

Nightingale Healthin palkitsemisraportti tilikaudelta 1.7.2021–30.6.2022 sisältää yhtiön hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet ja kuvauksen palkitsemispolitiikan käytännön toteutuksesta. Raportti sisältää myös tilikaudella 1.7.2021–30.6.2022 hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle maksetut palkkiot.

Nightingale Healthin hallitus on varmistanut, että palkitsemiskäytännöt ovat linjassa yhtiön palkitsemispolitiikan periaatteiden kanssa. Tilikaudella 1.7.2021–30.6.2022 ei poikettu palkitsemispolitiikasta.

Nightingale Healthin keskeisimmät periaatteet palkitsemisessä ovat palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys ja hyvästä sekä yksilön että yhtiön suorituksesta palkitseminen. Nightingale Healthin palkitsemisperiaatteet koskevat yhtiön koko henkilöstöä.

Nightingalen johdon palkitsemispolitiikan tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa yhtiön kulloisenkin strategian mukaisesta toiminnasta ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida ponnistelemaan yhtiön menestyksen eteen. Toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaispalkitsemisesta perustuu pitkän aikavälin strategiaan tavoitteisiin hallituksen määrittämällä tavalla.

Palkitseminen

Tilikaudella 1.7.2021–30.6.2022 Nightingale Health toi teknologiansa keskeisimmät ominaisuudet suoraan kuluttajien saataville lanseeraamalla Livit by Nightingale Health -kuluttajapalvelun maaliskuussa 2022. Ennaltaehkäisevän terveydenhuollon toteutus on edistynyt myös erityisesti Japanissa, missä yhteistyö Mitsuiin tytäryhtiö Welltus Incin kanssa on edennyt hyvin. Tilikauden aikana Nightingale Health solmi uusia kaupallisia kumppanuusia Yliopiston Apteekin ja Physitrack Plc:n kanssa sekä jatkoi yhteistyötään Terveystalon kanssa.

Seuraavan sivun taulukossa on verrattu hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitystä yhtiön työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessä ei ole merkittävää muutosta edelliseen tilikauteen nähden.



Maksetut palkkiot ja yhtiön taloudellinen kehitys viideltä vuodelta

Tuhatta euroa	2021–2022*	2020–2021	2019–2020	2018–2019	2017–2018
Hallituksen jäsenet, yhteensä	2 319	56	0	0	0
Toimitusjohtaja	1 550	219	213	228	165
Työntekijät (keskimääräinen)	88	37	44	51	50
Markkina-arvo	109 216	349 255	N/A	N/A	N/A
Kaupallistamisstrategian mukaisten kumppanuussopimusten määrä**	5	3	N/A	N/A	N/A

*) Taulukossa esitetyt palkkiot tilikaudella 2021–2022 sisältävät IFRS-konversiosta johtuen IFRS 2 -standardin mukaisen optioiden laskennallisen kulun, eivätkä palkkiot siten ole suoraan vertailukelpoisia aikaisempien tilikausien palkkioiden kanssa. Ilman IFRS 2 -standardin mukaista laskennallista optiokulua taulukossa esitetyt palkkiot tilikaudelta 2021–2022 olisivat seuraavat: 168 (Hallituksen jäsenet), 235 (Toimitusjohtaja) ja 63 (Työntekijät, keskimääräinen). Palkkioiden vertailukelpoisuuteen vaikuttaa lisäksi tilikausilla 2019–2020 ja 2020–2021 toimeenpannut lomautukset, jotka vaikuttivat palkkioiden määrää alentavasti.

**) Yhtiö on tilikaudella 2021–2022 jatkanut tavoitteidensa mukaista teknologiansa kaupallistamista ja solminut uusia kumppanuuksia terveysalan toimijoiden kanssa. Solmitut kumppanuudet ovat keskeinen mittari yhtiön kaupallistamissuunnitelman etenemiselle.

Hallituksen palkkiot

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen palkitsemisesta hallituksen laatiman ehdotuksen perusteella. Hallituksen jäsenten palkitsemispäätös perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan.

Hallituksen jäsenille voidaan esimerkiksi maksaa vuosi- tai kuukausipalkkiota ja/tai kokouspalkkioita hallituksen kokouksista. Yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta.

Kuukausipalkkiot

28.10.2021 pidetty yhtiön varsinainen yhtiökokous päätti, että jokaiselle hallituksen jäsenelle maksetaan 2 000 euron kuukausipalkkio. Kuukausipalkkio oli sama kuin

helmikuussa 2021 pidetyn ylimääräisen yhtiökokouksen päättämä palkkio. Kullekin hallituksen jäsenelle on maksettu kuukausipalkkiota tilikaudella 1.7.2021–30.6.2022.

Hallituksen kokouksista ei maksettu erillistä palkkiota hallituksen jäsenille tilikaudella 1.7.2021–30.6.2022.

Hallituksen, toimitusjohtajan ja keskeisen johdon kannustinjärjestelmä

Nightingale Healthilla on pitkän aikavälin 2021 hallituksen, toimitusjohtajan ja keskeisen johdon kannustinjärjestelmä, jossa optioiden ansaintahetki määrittyy yhtiön markkina-arvon mukaan. Optio-ohjelmat on kuvattu yhtiön verkkosivuilla:

nightingalehealth.com/fi/sijoittajille/remuneration/.

Muutokset 2021 hallituksen, toimitusjohtajan ja keskeisen johdon kannustinjärjestelmän nojalla annettuihin optioihin

Yhtiön hallitus päätti 27.1.2022 muuttaa 2021 Hallituksen, toimitusjohtajan ja keskeisen johdon kannustinjärjestelmän ehtoja siten, että optioehdoissa määriteltyjen yhtiön kaikista ulkona olevista osakkeista laskettavien prosentiosuuksien sijaan optionhaltijalla on ensimmäisen ansaintatapahtuman kohdalla oikeus merkitä puolet optio-oikeuksiansa enimmäismäärästä ja toisen ansaintatapahtuman jälkeen puolet optio-oikeuksiansa enimmäismäärästä. Optioehtojen muuttamisen perusteena on yhtiön kannustinjärjestelmien yhdenmukaistaminen sekä optioiden insentivoivan vaikutuksen ja yhtiön tavoitteiden paremman yhdenmukaisuuden varmistaminen.

Yhtiön hallitus päätti 11.8.2022 muuttaa osakkeiden osakekohtaisen merkintähinnan kaikissa yhtiön optio-ohjelmissa, jotka oikeuttavat B-sarjan osakkeisiin. Uusi osakekohtainen merkintähinta on 2,50 euroa. Ennen muutosta osakekohtainen merkintähinta oli 6,75 euroa. Muutos tehtiin, jotta voidaan säilyttää optio-ohjelmien tarkoitus sitouttaa optionhaltijat yhtiön taloudelliseen kasvuun ja yhtiön osakkeen arvon kehittämiseen sekä luoda yhtiön ja optionhaltijoiden välille pitkäaikainen, yhtiötä sekä taloudellisesti että toiminnallisesti hyödyttävä suhde.

Kaikissa B-osakkeisiin oikeuttavissa optio-ohjelmissa oikeus merkitä osakkeita perustuu pääosin Nightingale Healthin markkina-arvon kasvuun. Osakkeiden merkintään oikeuttavat markkina-arvon kasvuportaat pysyvät muuttumattomina. Merkintäoikeus markkina-arvon kasvun perusteella on kaikkien näiden optio-ohjelmien keskeinen ehto, koska markkina-arvon kasvu on yhtiön kaikkien osakkeenomistajien edun mukaista.



Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen puheenjohtajan tai hallituksen jäsenen työ- tai toimisuhteeseen tai neuvonantajana toimimiseen perustuva palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen on kuvattu palkitsemisraportin kohdassa ”Toimitusjohtajan palkitseminen”.

Yhtiön hallituksen jäsenenä toimivan teknologiajohtaja Antti Kankaan työsuhteeseen perustuva palkitseminen koostuu peruspalkasta, joka tilikaudella 1.7.2021–30.6.2022 oli 104 tuhatta euroa. Peruspalkka sisältää lomapalkan, lomarahaa ja verolliset luontoisedut. Kankaalle on tilikauden aikana peruspalkan lisäksi maksettu 7 640 euron bonuspalkkio.

Yhtiön hallituksen puheenjohtaja Timo Soininen toimii hallituksen puheenjohtajan roolin lisäksi Villagecape Ventures Oy:ssä, joka tarjoaa yhtiölle liiketoiminnan kehittämiseen liittyviä konsulttipalveluita. Yhtiön ja Villagecape Ventures Oy:n välisen sopimuksen perusteella yhtiö maksaa Villagecape Ventures Oy:lle konsulttipalkkiona 4 000 euroa (arvonlisäveroton määrä) kuukaudessa. Villagecape Ventures Oy on Timo Soinisen vaikutusvaltaisyhtiö, jossa Timo Soininen ei käytä määräysvaltaa. Yhteensä tilikaudella 1.7.2021–30.6.2022 Villagecape Ventures Oy:lle maksettiin sopimuksen perusteella palkkioita 36 000 euroa, joista 12 000 euroa oli tilikauteen 1.7.2020–30.6.2021 kohdistuneita palkkioita ja 24 000 euroa tilikauteen 1.7.2021–30.6.2022 kohdistuneita palkkioita. 24 000 euron osuus maksettiin tilikauden päättymisen jälkeen heinäkuussa.

Toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka tilikaudella 1.7.2021–30.6.2022 oli 235 tuhatta euroa sisältäen lomapalkan, lomarahaa ja verolliset luontoisedut.

Kiinteiden ja muuttuvien palkitsemisen osien suhteelliset osuudet

Hallitus on tilikauden 1.7.2021–30.6.2022 lopussa päättänyt maksaa toimitusjohtajalle neljän kuukauden palkkaa vastaavan bonuspalkkion, yhteensä 55 000 euroa, yhtiön strategian erinomaisen toteuttamisen ja strategisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Bonuspalkkio maksettiin toimitusjohtajalle 15.7.2022. Toimitusjohtajan suorituksen arviointi perustui seuraaviin osa-alueisiin: julkaistujen tilikauden liiketoimintatavoitteiden saavuttaminen, johtaminen ja avainrekrytoinnit, sijoittajaviestintä ja yhtiöbrändin rakentaminen, uusien kumppanuussopimusten eteneminen, muiden strategisten kumppanuuksien eteneminen, Livit-palvelun lanseeraaminen sekä yhtiön teknologian ja tietovarantojen edistysaskeleet. Tilikaudelta 1.7.2020–30.6.2021 syyskuussa 2021 maksettu toimitusjohtajan bonuspalkkio oli 68 000 euroa.

Tilikaudella 1.7.2021–30.6.2022 muuttuvan palkitsemisen osuus toimitusjohtajan palkitsemisesta oli 19 % kokonaispalkkiosta (24 % tilikaudella 1.7.2020–30.6.2021).

Toimitusjohtajan optiot 2021

Toimitusjohtajalle tilikaudella 1.7.2020–30.6.2021 myönnetty optiot on kuvattu yhtiön verkkosivuilla: nightingalehealth.com/fi/sijoittajille/remuneration/.

Toimitusjohtajan toimisuhteen keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan johtajasopimus on toistaiseksi voimassa oleva. Toimitusjohtaja voi irtisanoa sopimuksen neljän kuukauden irtisanomisajalla ja yhtiö puolestaan 0–2 kuukauden irtisanomisajalla.

Sopimus sisältää kilpailu-, rekrytointi- ja houkutteluikiellon, jotka ovat voimassa 24 kuukautta siitä päivästä, kun yhtiö antaa toimitusjohtajalle irtisanomisilmoituksen. Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan, yhtiön on maksettava toimitusjohtajalle 24 kuukauden palkkaa vastaava irtisanomiskorvaus.

Sopimus päättyy automaattisesti ilman irtisanomisaikaa, kun toimitusjohtaja saavuttaa soveltuvan vähimmäiseläkeiän. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän puitteissa. Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelmää.

Toimitusjohtajasopimuksessa ei ole määritelty yhtiön osakkeiden omistamista koskevia erityisiä periaatteita.