

# Palkitsemisraportti

1.7.2023–30.6.2024

## Johdanto

Tämä palkitsemisraportti sisältää tietoja Nightingale Health Oyj:n (jäljempänä ”Nightingale Health” tai ”yhtiö”) hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta tilikaudella 1.7.2023–30.6.2024. Raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys 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 1.7.2023–30.6.2024 sisältää yhtiön hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet ja kuvauksen palkitsemispolitiikan käytännön toteutuksesta. Raportti sisältää myös tilikaudella 1.7.2023–30.6.2024 hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle maksetut palkkiot. 16.11.2023 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen palkitsemisraporttia koskeva neuvoa-antava äänestys ei aiheuttanut muutostarpeita palkitsemisraportin sisältöön.

Nightingale Healthin hallitus on varmistanut, että palkitsemiskäytännöt ovat linjassa yhtiön palkitsemispolitiikan periaatteiden kanssa. Tilikaudella 1.7.2023–30.6.2024 ei poikettu palkitsemispolitiikasta. Tilikaudella 1.7.2023–30.6.2024 yhtiö ei myöskään perinyt takaisin maksettuja palkkioita.

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 strategisiin tavoitteisiin hallituksen määrittämällä tavalla.

## Katsaus tilikauteen ja palkitsemisen kehittyminen

Tilikaudella 1.7.2023–30.6.2024 Nightingale Health saavutti useita keskeisiä tavoitteitaan ja strategisia päämääriään.

Yhtiö laajensi yhteistyötään Terveystalon kanssa Terveystalon ottaessa käyttöön Nightingale Healthin sairastumisriskiennusteet työterveyshuoltonsa säännöllisissä terveystarkastuksissa. Terveystalon työterveyshuolto kattaa 30 prosenttia Suomen työikäisestä väestöstä ja Nightingalen testejä oli tehty tilikauden loppuun mennessä jo yli 50 000 henkilölle. Yhteistyö Terveystalon kanssa toteuttaa näin ollen merkittävällä tavalla yhtiön strategista tavoitetta pyrkiä sairauksien ennaltaehkäisyyn reaktiivisen hoidon sijaan. Lisäksi yhtiö solmi merkittäviä yhteistyösopimuksia yhdysvaltalaisen terveydenhuollon toimijoiden 23andMe:n, Kaiser Permanentin ja Boston Heart Diagnosticsin kanssa.

Yhtiö osti myös japanilaisen Welltus Inc:n laajentaen samalla toimintaansa Japanissa. Uuden yhtiön kautta Nightingalella on kyky niin ylläpitää kuin laajentaa yhteistyötään japanilaisten terveydenhuollon tarjoajien kanssa sekä pyrkiä solmimaan uusia yhteistyösopimuksia yhdessä Aasian suurimmista terveydenhuoltomarkkinoista.

Tilikaudella yhtiö rakensi laboratorioita Singaporessa ja Iso-Britanniassa. Singaporessa yhtiö julkisti yhteistyön Innoquest Diagnosticsin kanssa ja tämän yhteistyön katsotaan parantavan yhtiön asemaa ja vaikutusvaltaa etenkin Kaakkois-Aasian markkinoilla. Iso-Britanniassa yhtiö sai valmiiksi 500 000 UK Biobankin osallistujan verinäytteiden analysoinnin. Nightingale Healthin analysoimat verinäytteet luovat maailman suurimman tietokannan kroonisten sairauksien tutkimukseen ja ennaltaehkäisyyn.

Tilikauden aikana yhtiö myös hankki täydet immateriaalioikeudet Velvet™-verenkeräyslaitteeseen. Hankinta varmistaa yhtiön aseman ainoana itse kerättyyn verinäytteeseen perustuvan kokonaisvaltaisen ratkaisun tarjoajana. Immateriaalioikeuksien hankinnan myötä yhtiö saa yksinomaisen omistusoikeuden ja kontrollin Velvet™-verenkeräyslaitteeseen. Velvet™-verenkeräyslaitetta tullaan käyttämään esimerkiksi osana 23andMe:n sekä kesäkuun lopulla julkaistun Iso-Britanniassa toimivan terveystyrittäjä ZOE:n kanssa tehtävää yhteistyötä.

Lisäksi yhtiön teknologian sairastumisriskien tunnistamiskyvylle myönnettiin kahdeksan uutta patenttia.

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

#### *Maksetut palkkiot ja yhtiön taloudellinen kehitys viideltä vuodelta*

Tuhatta euroa	2023–2024*	2022–2023*	2021–2022*	2020–2021	2019–2020
<b>Hallituksen jäsenet, yhteensä</b>	<b>246</b>	<b>1 290</b>	<b>980</b>	<b>56</b>	<b>-</b>
Josta laskennallisia osakeperusteisia maksuja (IFRS 2)**	102	1 126	836	-	-
Josta kuukausipalkkiot	144	164	168	56	-
<b>Toimitusjohtaja</b>	<b>1 608</b>	<b>1 503</b>	<b>1 550</b>	<b>219</b>	<b>213</b>
Josta laskennallisia osakeperusteisia maksuja (IFRS 2)	1 317	1 204	1 315	-	-
Josta palkkaa ja muita työsuhdeetuuksia	291	299	290	219	213
<b>Työntekijät (keskimääräinen)</b>	<b>82</b>	<b>81</b>	<b>88</b>	<b>37</b>	<b>44</b>
Josta laskennallisia osakeperusteisia maksuja (IFRS 2)	18	20	25	-	-
Josta palkkaa ja muita työsuhdeetuuksia	63	61	63	37	44
Markkina-arvo	138 783	52 436	109 216	349 255	-
Liikevaihto	4 358	4 182	2 313	2 305	1 781***

\*) Taulukossa esitetyt palkkiot tilikausilta 2023–2024, 2022–2023 ja 2021–2022 sisältävät IFRS 2 -standardin mukaisen optioiden laskennallisen kulun, eivätkä palkkiot siten ole suoraan vertailukelpoisia aikaisempien tilikausien palkkioiden kanssa. Palkkioiden vertailukelpoisuuteen vaikuttavat lisäksi tilikausilla 2019–2020 ja 2020–2021 toimeenpannut lomautukset, jotka vaikuttivat palkkioiden määrään alentavasti.

\*\*\*) Pois lukien toimitusjohtaja.

\*\*\*\*) Suomalaisen kirjanpitolainsäädännön (FAS) mukainen liikevaihto.

#### **Hallituksen palkkiot**

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen palkitsemisesta hallituksen laatiman ehdotuksen perusteella. Hallituksen jäsenten palkitsemispäätös perustuu yhtiökokoukselle 28.10.2021 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**

16.11.2023 pidetty yhtiön varsinainen yhtiökokous päätti, että jokaiselle hallituksen jäsenelle maksetaan 2 000 euron kuukausipalkkio. Kuukausipalkkio oli sama kuin marraskuussa 2022 pidetyn varsinaisen

yhtiökokouksen päättämä palkkio. Kullekin hallituksen jäsenelle on maksettu kuukausipalkkiota tilikaudella 1.7.2023–30.6.2024.

Hallituksen kokouksista ei maksettu erillistä palkkiota hallituksen jäsenille tilikaudella 1.7.2023–30.6.2024.

### **Hallituksen, toimitusjohtajan ja keskeisen johdon kannustinjärjestelmä**

Nightingale Healthilla on pitkän aikavälin hallituksen, toimitusjohtajan ja keskeisen johdon kannustinjärjestelmä, jossa optioiden ansaintahetki määrittyy yhtiön markkina-arvon mukaan. Optio-ohjelmat on kuvattu yhtiön verkkosivuilla: <https://nightingalehealth.com/fi/sijoittajille/palkitseminen>.

Kaikissa B-osakkeisiin oikeuttavissa optio-ohjelmissä 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.

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

Toimitusjohtajan palkitseminen on kuvattu palkitsemisraportin kohdassa ”Toimitusjohtajan palkitseminen”.

Yhtiön hallituksen jäsenille tarjottujen kannustinjärjestelmien sekä kiinteän kuukausipalkkion lisäksi alla mainittuja hallituksen jäseniä palkitaan myös työ- tai toimisuhteen tai neuvonantajana toimimisen perusteella seuraavasti:

Yhtiön hallituksen jäsenenä toimivan teknologiajohtaja Antti Kankaan työsuhteeseen perustuva palkitseminen koostuu peruspalkasta, joka tilikaudella 1.7.2023–30.6.2024 oli 97 894 euroa. Peruspalkka sisältää lomapalkan, lomarahan ja verolliset luontoisedut. Kankaalle on peruspalkan lisäksi myönnetty tilikaudella bonuspalkkio 11 460 euroa, joka maksettiin 15.7.2024.

### **Toimitusjohtajan palkitseminen**

Toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka tilikaudella 1.7.2023–30.6.2024 oli 240 237 euroa sisältäen lomapalkan, lomarahan ja verolliset luontoisedut.

Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelyä.

### **Kiinteiden ja muuttuvien palkitsemisen osien suhteelliset osuudet**

Hallitus on päättänyt maksaa toimitusjohtajalle tilikaudelta 1.7.2023–30.6.2024 lyhyen aikavälin kannustimena bonuspalkkion 51 000 euroa yhtiön strategian erinomaisen toteuttamisen ja useiden kansainvälisten yhteistyösopimusten voittamisen perusteella. Bonuspalkkio maksetaan toimitusjohtajalle 15.10.2024. Tilikaudelta 1.7.2022–30.6.2023 elokuussa 2023 maksettu toimitusjohtajan bonuspalkkio oli 60 000 euroa.

Tilikaudella 1.7.2023–30.6.2024 muuttuvan lyhyen aikavälin palkitsemisen osuus toimitusjohtajan palkitsemisesta oli 17,5 % kokonaispalkkiosta (20 % tilikaudella 1.7.2022–30.6.2023).

### **Toimitusjohtajan optiot**

Toimitusjohtajalle myönnetty optiot on kuvattu yhtiön verkkosivuilla: <https://nightingalehealth.com/fi/sijoittajille/palkitseminen>.