

Palkitsemisraportti

1.7.2025–30.6.2026

Johdanto

Tämä palkitsemisraportti sisältää tietoja Nightingale Health Oyj:n (jäljempänä ”Nightingale Health” tai ”yhtiö”) hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta tilikaudella 1.7.2025–30.6.2026. Raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Hallinnointikoodin 2025 mukaisesti.

Nightingale Healthin palkitsemispolitiikka esitettiin yhtiökokoukselle varsinaisessa yhtiökokouksessa 6.11.2025. Yhtiökokous hyväksyi neuvoo-antavassa äänestyksessä yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan.

Nightingale Healthin palkitsemisraportti tilikaudelta 1.7.2025–30.6.2026 sisältää yhtiön hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet ja kuvauksen palkitsemispolitiikan käytännön toteutuksesta. Raportti sisältää myös tilikaudella 1.7.2025–30.6.2026 hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle maksetut palkkiot. 6.11.2025 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen palkitsemisraporttia koskeva neuvoo-antava äänestys ei aiheuttanut muutostarpeita palkitsemisraportin sisältöön.

Nightingale Healthin hallitus on varmistanut, että palkitsemiskäytännöt ovat linjassa yhtiön palkitsemispolitiikan periaatteiden kanssa. Tilikaudella 1.7.2025–30.6.2026 ei poikettu palkitsemispolitiikasta. Tilikaudella 1.7.2025–30.6.2026 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.

Nightingale Healthin 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

Tilikauden 1.7.2025–30.6.2026 aikana Nightingale Health keskittyi kaupallisen toimintansa kasvattamiseen kansainvälisesti sekä terveydenhuollon että lääketieteellisen tutkimuksen markkinassa. Yhtiö laajensi kaupallisen tiimensä läsnäoloa ja lisäsi myyntipanostuksia merkittävästi erityisesti niillä maantieteellisillä alueilla, joita se voi palvella paikallisten laboratoriodensa kautta. Toimenpiteiden tuloksena myyntiputken arvo kasvoi, yhtiö solmi uusia merkittäviä sopimuksia ja käynnisti useita pilottihankkeita.

Tilikaudella julkistettiin riippumaton tutkimus, joka osoitti, että Nightingale Healthin verianalyysi voi auttaa parantamaan sydäninfarktien ja aivohalvausten ehkäisyä 44 %, jos sitä käytetään väestötason terveystarkastuksissa. Tutkimuksen toteuttivat Cambridgen yliopiston tutkijat, ja se julkaistiin Euroopan kardiologiyhdistyksen pääjulkaisussa European Heart Journalissa.

Suomessa Nightingale Health ja Terveystalo laajensivat pitkäaikaista yhteistyötään uudella strategisella sopimuksella, joka tuo Nightingale Healthin verianalyysitekniikan kaikkien Terveystalon asiakkaiden saataville. Tähän mennessä jo yli 250 000 suomalaista on saanut Nightingale-testitulokset osana työterveystarkastustaan. Tekniikan käyttö laajeni tilikaudella myös julkisessa terveydenhuollossa: Etelä-Savon hyvinvointialueen lisäksi Pohjois-Karjalan hyvinvointialue otti käyttöön sairastumisriskien tunnistamisen osana julkista terveydenhuoltoa, ja Etelä-Savossa yhtiö on mukana Hyvinvointilahja-hankkeessa, jossa verikokeeseen perustuva riskintunnistus yhdistetään digitaaliseen elintapaohjaukseen.

Kansainvälisesti Nightingale Health sai helmikuussa 2026 New Yorkin osavaltion terveystieteiden Clinical Laboratory Evaluation Programin (CLEP) myöntämän kliinisen laboratorion luvan New Yorkin

laboratoriolleen, mikä vahvistaa yhtiön asemaa maailman suurimmalla terveydenhuollon markkinalla. Yhtiö vahvisti myyntitiimejään Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Singaporessa ja Japanissa, käynnisti aktiivisen myynnin muualla Euroopassa ja allekirjoitti aiesopimuksen Formula 100 Healthin kanssa Nightingale Health Checkin integroimisesta yhtiön longevity-ohjelmiin Sveitsissä ja Etelä-Afrikassa.

Lääketieteellisen tutkimuksen markkinalla Nightingale Health valittiin multiomiikka-analyysin tarjoajaksi Aalborgin yliopiston johtamaan tutkimushankkeeseen Tanskassa (sopimuksen kokonaisarvo noin 2,4 miljoonaa euroa) sekä metabolomiikka-analyysin tarjoajaksi italialaiseen Moli-sani-tutkimusprojektiin (noin 0,7 miljoonaa euroa). Yhtiö sopi strategisesta kumppanuudesta Alamar Biosciencesin kanssa integroidakseen aivoterveysteen liittyvän proteomiikan osaksi multiomiikkaportfolioaan. Lisäksi Nightingale Healthin UK Biobankille analysoimat laajat veriarvot tulivat tilikaudella kokonaisuudessaan tutkijoiden saataville.

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	2025–2026	2024–2025	2023–2024	2022–2023	2021–2022
Hallituksen jäsenet, yhteensä	270	256	246	1 290	980
Josta laskennallisia osakeperusteisia maksuja (IFRS 2)**	112	112	102	1 126	836
Josta kuukausipalkkiot	158	144	144	164	168
Toimitusjohtaja	906	1 041	1 608	1 503	1 550
Josta laskennallisia osakeperusteisia maksuja (IFRS 2)	550	677	1 317	1 204	1 315
Josta palkkaa ja muita työsuhteetuksia	356	364	291	299	290
Työntekijät (keskimääräinen)	71	81	82	81	88
Josta laskennallisia osakeperusteisia maksuja (IFRS 2)	3	10	18	20	25
Josta palkkaa ja muita työsuhteetuksia	67	71	63	61	63
Markkina-arvo	57 222	157 844	138 783	52 436	109 216
Liikevaihto	5 502	4 693	4 358	4 182	2 313

*) Taulukossa esitetyt luvut koskevat koko Nightingale Health -konsernia.

**) Pois lukien toimitusjohtaja.

Hallituksen palkkiot

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen palkitsemisesta hallituksen laatiman ehdotuksen perusteella. Hallituksen jäsenten palkitsemispäätös perustuu yhtiökokoukselle 6.11.2025 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

6.11.2025 pidetty yhtiön varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan 4 000 euron kuukausipalkkio ja muille hallituksen jäsenille 2 000 euron kuukausipalkkio. Puheenjohtajan kuukausipalkkio nousi 2000 eurosta 4000 euroon, kun taas muiden hallitusten jäsenten kuukausipalkkio

pysyi samana kuin marraskuussa 2024 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päättämä palkkio. Kullekin hallituksen jäsenelle on maksettu kuukausipalkkiota tilikaudella 1.7.2025–30.6.2026.

Hallituksen kokouksista ei maksettu erillistä palkkiota hallituksen jäsenille tilikaudella 1.7.2025–30.6.2026.

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://ir.nightingalehealth.com/fi/palkitseminen>.

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.

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 1.7.2025–30.6.2026 oli 111 161 euroa. Peruspalkka sisältää lomapalkan, lomarahen ja verolliset luontoisedut. Kankaalle on peruspalkan lisäksi myönnetty tilikaudella bonuspalkkio 12 960 euroa, joka maksettiin 15.9.2026.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka tilikaudella 1.7.2025–30.6.2026 oli 291 852 euroa sisältäen lomapalkan, lomarahen ja verolliset luontoisedut.

Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelyä.

Kiinteiden ja muuttuvien palkitsemisen osien suhteelliset osuudet

Hallitus on päättänyt maksaa toimitusjohtajalle tilikaudelta 1.7.2025–30.6.2026 lyhyen aikavälin kannustimena bonuspalkkion 64 400 euroa. Lyhyen aikavälin palkitseminen määräytyy vuosittain asetettujen tavoitteiden perusteella ja pohjautuu ennalta määriteltyihin mittareihin kuten liikevaihdon ja tilauskannan kasvuun. Bonuspalkkio maksettiin toimitusjohtajalle 15.9.2026. Tilikaudelta 1.7.2024–30.6.2025 elokuussa 2025 maksettu toimitusjohtajan bonuspalkkio oli 82 800 euroa.

Tilikaudella 1.7.2025–30.6.2026 muuttuvan lyhyen aikavälin palkitsemisen osuus toimitusjohtajan palkitsemisesta oli 18,1 % kokonaispalkkiosta (22,8 % tilikaudella 1.7.2024–30.6.2025).

Toimitusjohtajan optiot

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