

ASIAKASTIETO GROUP OYJ

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Tämä Asiakastieto Group Oyj:n (”Asiakastieto” tai ”Yhtiö”) palkka- ja palkkioselvitys on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 15.6.2010 antaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (”Hallinnointikoodi”) suosituksessa 47 mainittu selvitys. Yhtiö julkistaa palkka- ja palkkioselvityksen Hallinnointikoodin mukaisesti yhtiön internetsivuilla.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkkioista päättää Asiakastiedon yhtiökokous. Yhtiön ainoa osakkeenomistaja päätti 10.3.2015 perustaa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan, joka tekee jatkossa ehdotuksen hallituksen palkitsemisesta yhtiökokoukselle.

Yhtiön ainoa osakkeenomistaja päätti 24.2.2015, että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiona 40 000 euroa vuodessa ja hallituksen muille jäsenille 25 000 euroa vuodessa. Lisäksi korvataan kohtuulliset matkakustannukset kokouksiin. Osakkeenomistajan päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille ei makseta erillistä kokouspalkkiota hallituksen kokouksiin osallistumisesta. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan 500 euroa ja tarkastusvaliokunnan jäsenille 400 euroa kokouskohtaisena palkkiona valiokunnan kokouksista. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan 500 euroa ja jäsenille 400 euroa kokouskohtaisena palkkiona valiokunnan kokouksista. Osakkeenomistajan päätöksen mukaan Daniel Lopez-Cruzille ja Gilbert Kamienieckyille ei kuitenkaan makseta hallituspalkkioita.

Yritys päätti listauksen jälkeen käytännöstä, jonka mukaan Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan vuosittain koko vuodelta Varsinaisen yhtiökokouksen aikaan. Käytäntö astuu voimaan huhtikuussa 2016.

Yhtiö ei ole maksanut vuonna 2015 hallituksen jäsenille hallitustyöskentelystä palkkioita osakkeina tai osakeperusteisina oikeuksina.

Maksetut palkkiot 2015

Seuraavassa taulukossa esitetään Yhtiön hallituksen jäsenille vuonna 2014 maksetut palkkiot.

Vuonna 2015 Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot, sekä Asiakastieto Group Oyj:n että tytäryhtiö Suomen Asiakastieto Oy:n jäsenille, koostuvat palkkioista ajalta 1.1.–31.3.2015.

Hallituksen jäsenten palkkiot TEUR	1.1.-31.12.2015
Daniel Lopez-Cruz	-
Gilbert Kamieniecky	-
Bo Harald	4
Petri Carpén	4
Anni Ronkainen	-
Jukka Ruuska	-
Mikko Parjanne	5
Yhteensä	13

Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitseminen

Hallitus nimittää ja erottaa toimitusjohtajan ja valvoo hänen toimintaansa sekä päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista toimitusjohtajasuhteen ehdoista.

Toimitusjohtajasopimuksen molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta. Mikäli Yhtiö irtisanoo sopimuksen, vailla syitä jotka ovat verrattavissa työsopimuslaissa (55/2001) määriteltyihin syihin, on toimitusjohtajalla sopimuksen päättyessä oikeus kertaluontoiseen erokorvaukseen, joka vastaa kuuden kuukauden rahapalkkaa sopimuksen päättymishetkellä.

Toimitusjohtajasopimus ja toimitusjohtajan työtehtävät päättyvät sen kuukauden lopussa, jolloin toimitusjohtaja täyttää 63 vuotta. Konsernilla on täydentävä vapaaehtoinen eläkevakuutus toimitusjohtajalle, mikä on luokiteltu maksupohjaiseksi järjestelyksi. Vapaaehtoisen eläkkeen kustannus on 8 500 euroa vuodessa.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiot

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan palkkiot vuodelta 2015:

Toimitusjohtajan palkkiot TEUR	1.1.- 31.12.2015
Palkat, palkkiot ja etuudet	234
Rahana maksettava kannustepalkkio ¹⁾	84
Eläkekustannukset–maksupohjaiset järjestelyt	9
Yhteensä	316

1) perustuu vuoden 2014 kannustinjärjestelmään

Seuraavassa taulukossa esitetään johtoryhmän palkkiot vuodelta 2015:

Johtoryhmän jäsenten palkkiot (ei sisällä toimitusjohtajan palkkioita) TEUR	1.1.- 31.12.2015
Palkat, palkkiot ja etuudet	932
Rahana maksettava kannustepalkkio	
Yhteensä	932

Yhtiö maksoi keväällä 2015 tietyille Konsernin avainhenkilöille suoritusperusteisen palkkion, joka oli sovittu maksettavaksi onnistuneen listautumisen yhteydessä. Tehdyn sopimuksen mukaisesti AKT Holdings S.à r.l. hyvitti Yhtiölle täysimääräisesti kyseiset Yhtiön maksamat johdon palkkiot.

Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

Yhtiön Hallitus päättää Toimitusjohtajan ja johtoryhmän peruspalkasta ja luontoiseduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisesta nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkat koostuvat kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, vuosittaisista lyhyen aikavälin kannustimista sekä pitkän aikavälin kannustimista, kuten osakepalkkiojärjestelmästä ja eläkejärjestelyistä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Hallitus on päättänyt Yhtiön johdolle suunnatusta kannustinjärjestelmästä. Järjestelmä perustuu Yhtiön johdon henkilökohtaisiin sijoituksiin Asiakastiedon osakkeisiin sekä Yhtiön johdon mahdollisuuteen saada lisää osakkeita palkkiona pitkän aikavälin tavoitteiden täyttymisen sekä Yhtiön sitoutumisen perusteella. Osallistuakseen kannustinjärjestelmiin ja saadakseen palkkion, Yhtiön johdon on hankittava Hallituksen määrittelemä määrä osakkeita. Hallituksen määrittelemän määrän ylittävät osakkeet eivät oikeuta palkkioon. Pitkän aikavälin

kannustinjärjestelmään kuuluu siten kaksi elementtiä: 1) suoritusperusteinen osakeohjelma ja 2) lisäosakeohjelma.

Pitkän aikavälin palkkiota ei yleensä makseta, jos työ- tai palvelussuhde on päättynyt ennen palkkion maksamista. Palkkiot maksetaan osin osakkeina ja osin rahana. Rahapalkkion määrän on tarkoitus kattaa palkkioon liittyvät verot ja verotukseen liittyvät maksut.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään osallistuvan tulee pitää hallussaan ainakin 50 prosenttia kaikista järjestelmän perusteella saamistaan osakkeista siihen asti, kunnes osallistujan osakeomistuksen arvo vastaa hänen vuotuista bruttomääräistä peruspalkkaansa. Edellä mainittu määrä osakkeita tulee pitää hallussa niin kauan, kun järjestelmään osallistuva on Asiakastiedon palveluksessa.

Järjestelmät on suunnattu Yhtiön avainhenkilölle, mukaan lukien kaikki Johtoryhmän jäsenet. Suoritusperusteisen osakeohjelman ja lisäosakeohjelman perusteella maksettavat palkkiot vastaavat arvoltaan enintään 127 500 Yhtiön osaketta sisältäen myös rahapalkkion määrän laskettuna Yhtiön listautumisen yhteydessä järjestettävän henkilöstöannin alustavan hintavälin alimmalla hinnalla ja olettaen, että suoritusperusteisen osakeohjelman maksimikriteerit saavutetaan täysmääräisesti.

Lisäosakeohjelma 2015

Yhtiön johto on sitoutunut merkinnyt osakkeita henkilöstöannissa ("**Henkilöstöosakkeet**"), mikä on ehtona osallistumiselle pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään. Lisäosakeohjelman puitteissa merkityt Henkilöstöosakkeet oikeuttaa johdon jäsenen saamaan palkkiona yhden lisäosakkeen (niin sanotut "matching share") jokaista lisäosakeohjelman puitteissa merkittyä Henkilöstöosaketta kohden neljän vuoden kuluttua edellyttäen, että järjestelmän puitteissa hankitut osakkeet ovat yhä järjestelmään osallistuvan johdon jäsenen hallussa ja työ- tai palvelussuhde Yhtiön kanssa edelleen tuolloin jatkuu.

Suoritusperusteinen osakeohjelma 2015

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä sisältää lisäksi mahdollisuuden ansaita lisää osakkeita perustuen tulostavoitteiden saavuttamiseen. Suoritusperusteinen palkkio jaksolta maaliskuu 2015 – maaliskuu 2018 perustuu Asiakastiedon osingolla korjattuun osakkeenomistajille tulevan kokonaistuoton määrään. Mahdollisesti ansaittu palkkio maksetaan osallistujille ansaintajakson päätyttyä. Asiakastiedon hallitus päättää erikseen seuraavista palkkioiden perusteena olevista jaksoista, niihin osallistuvista johdon jäsenistä ja jaksojen tulostavoitteista.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Yhtiön johdon lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu mahdollisuudesta saada vuotuinen suoriteperusteinen bonus. Yhtiön johdon jäsenten maksimibonus on 80 prosenttia kunkin johdon jäsenen vuosipalkasta ja Toimitusjohtajan maksimibonus on 100 prosenttia Toimitusjohtajan vuosipalkasta. Bonuksen suuruus riippuu siitä, onko Yhtiön vuosittain määritellyt taloudelliset ja operatiiviset tavoitteet saavutettu sekä kunkin johdon jäsenen henkilökohtaisesta suoriutumisesta.