

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 Kamienieckylle ei kuitenkaan makseta hallituspalkkioita.

Yhtiö ei ole maksanut vuonna 2014 hallituksen jäsenille hallitustyöskentelystä palkkioita osakkeina tai osakeperusteisina oikeuksina.

Seuraavassa taulukossa esitetään Yhtiön hallituksen jäsenille vuonna 2014 maksetut palkkiot:

Hallituksen jäsenten palkkiot TEUR	1.1.-31.12.2014
Daniel Lopez-Cruz	-
Gilbert Kamieniecky	-
Mikko Parjanne ¹⁾	28
Bo Harald	18
Petri Carpén	18
Jukka Ruuska	-
Carsten Hagenbucher	-
Yhteensä	64

¹⁾ Mikko Parjanteelle on maksettu palkkaa ja etuusia osa-aikaisen neuvonantajan toimesta 3 tuhatta euroa vuonna 2014.

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. 63–73 vuoden ikäisenä toimitusjohtaja saa vuodessa 8 500 euroa täydentävänä vapaaehtoisena eläkkeenä. Yhtiö on osana toimitusjohtajan ja tiettyjen johtoryhmään kuuluvien henkilöiden työsuhteiden ehtoja sitoutunut osallistumaan vapaaehtoisesta maksuperusteisesta eläkevakuutuksesta aiheutuvien kulujen korvaamiseen. Vuonna 2014 tällaisia kuluja korvattiin 231 000 euroa.

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan palkkiot vuodelta 2014:

Toimitusjohtajan palkkiot TEUR	1.1.- 31.12.2014
Palkat, palkkiot ja etuudet	224
Rahana maksettava kannustepalkkio	124
Eläkekustannukset–maksupohjaiset järjestelyt	69
Yhteensä	417

Seuraavassa taulukossa esitetään johtoryhmän palkkiot vuodelta 2014:

Johtoryhmän jäsenten palkkiot (ei sisällä toimitusjohtajan palkkioita) TEUR	1.1.- 31.12.2014
Palkat, palkkiot ja etuudet	816
Rahana maksettava kannustepalkkio	116
Eläkekustannukset–maksupohjaiset järjestelyt	162
Yhteensä	1094

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 Yhtiöön 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 noin kymmenelle 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 merkitsemään 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.