

## ASIAKASTIETO GROUP OYJ

### PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Tämä Asiakastieto Group Oyj:n ("Asiakastieto" tai "Yhtiö") palkka- ja palkkioselvitys on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.10.2015 antaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin ("Hallinnointikoodi") mukainen palkitsemista koskeva raportti. 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.

Varsinaisessa yhtiökokouksessa 30.3.2017 päätettiin että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan 40 000 euroa ja hallituksen jäsenille 25 000 euroa vuodessa. Erillisiä kokouspalkkioita ei makseta. Hallituksen valiokuntien kokouksiin osallistumisesta maksetaan valiokunnan puheenjohtajille 500 euroa ja valiokunnan jäsenille 400 euroa kokoukselta.

Yhtiö on päättänyt käytännöstä, jossa hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan aina toimikauden lopussa yhtiökokouksen yhteydessä.

Yhtiö ei ole maksanut vuonna 2017 hallituksen jäsenille hallitustyöskentelystä palkkioita osakkeina tai osakeperusteisina oikeuksina.

#### Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2017	1.1.–31.12.2016
Anni (Anna-Maria) Ronkainen	27	26
Bo Harald	25	28
Petri Carpén	27	28
Patrick Lapveteläinen	40	-
Carl-Magnus Månsson	27	-
<b>Yhteensä</b>	<b>145</b>	<b>82</b>

#### 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 palkkiot

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2017	1.1.–31.12.2016
Palkat, palkkiot ja etuudet	236	224
Rahana maksettava kannustepalkkio <sup>1</sup>	189	117
Vapaaehtoiset eläkemaksut	9	9
<b>Yhteensä</b>	<b>433</b>	<b>349</b>

## Johtoryhmät palkat ja palkkiot (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta)

Tuhatta euroa	1.1.–31.12.2017	1.1.–31.12.2016
Palkat, palkkiot ja etuudet	1068	800
Rahana maksettava kannustepalkkio <sup>1</sup>	360	35
<b>Yhteensä</b>	<b>1428</b>	<b>835</b>

<sup>1</sup> Kannustepalkkiot on ilmoitettu maksuperusteella ja maksettu edellisen tilikauden tuloksen perusteella.

## 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.

#### *Suoritusperusteinen osakeohjelma 2016*

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä sisältää lisäksi mahdollisuuden ansaita lisää osakkeita perustuen tulostavoitteiden saavuttamiseen. Suoritusperusteinen palkkio jaksolta heinäkuu 2016 – joulukuu 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 50-80 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.