

ASIAKASTIETO GROUP OYJ PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2019

Tämä Asiakastieto Group Oyj:n ("Asiakastieto" tai "Yhtiö") palkka- ja palkkioselvitys on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 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 28.3.2019 päätettiin että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan 50 000 euroa ja hallituksen jäsenille 35 000 euroa vuodessa. Lisäksi maksetaan 500 euron kokouspalkkio osallistumisesta hallituksen kokoukseen. 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 2019 hallituksen jäsenille hallitustyöskentelystä palkkioita osakkeina tai osakeperusteisina oikeuksina.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot

| Tuhatta euroa | 1.1.–31.12.2019 | 1.1.–31.12.2018 |
|--|-----------------|-----------------|
| Patrick Lapveteläinen | 40 | 40 |
| Bo Harald (jäsen 28.3.2019 asti) | 25 | 25 |
| Petri Carpén | 28 | 27 |
| Nicklas Ilebrand (jäsen 29.6.2018 alkaen 28.3.2019 asti) | 19 | - |
| Martin Johansson (jäsen 29.6.2018 alkaen) | - | - |
| Carl-Magnus Månsson | 27 | 26 |
| Anni (Anna-Maria) Ronkainen (jäsen 28.3.2019 asti) | 27 | 26 |
| Tiina Kuusisto (jäsen 28.3.2019 alkaen) | - | - |
| Petri Nikkilä (jäsen 28.3.2019 alkaen) | - | - |
| Yhteensä | 167 | 144 |

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 syytä, jotka ovat verrattavissa työ sopimuslaissa (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 palkat ja palkkiot

| Tuhatta euroa | 1.1.–31.12.2019 | 1.1.–31.12.2018 |
|--|-----------------|-----------------|
| Palkat, palkkiot ja etuudet | 259 | 242 |
| Pitkän aikavälin kannustinpalkkio | 718 | 489 |
| Rahana maksettava kannustepalkkio ¹ | 104 | 188 |
| Vapaaehtoiset eläkemaksut | 9 | 9 |
| Yhteensä | 1089 | 928 |

¹ Kannustepalkkiot on ilmoitettu maksuperusteella ja maksettu edellisen tilikauden tuloksen perusteella.

Johtoryhmän palkat ja palkkiot (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta)

| Tuhatta euroa | 1.1.–31.12.2019 | 1.1.–31.12.2018 |
|--|-----------------|-----------------|
| Palkat, palkkiot ja etuudet | 1 462 | 1 369 |
| Pitkän aikavälin kannustinpalkkio | 900 | 1 075 |
| Rahana maksettava kannustepalkkio ¹ | 161 | 406 |
| Irtisanomisen yhteydessä suoritettavat etuudet | 41 | - |
| Stay on -bonus | 88 | - |
| Yhteensä | 2653 | 2 850 |

¹ 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 ja avainhenkilöille suunnatusta kannustinjärjestelmästä. Järjestelmä perustuu Yhtiön johdon ja avainhenkilöiden henkilökohtaisiin sijoituksiin Asiakastiedon osakkeisiin sekä Yhtiön johdon ja avainhenkilöiden mahdollisuuteen saada lisää osakkeita palkkiona pitkän aikavälin tavoitteiden täyttymisen sekä Yhtiön sitoutumisen perusteella. Osallistuakseen kannustinjärjestelmiin ja saadakseen palkkion, Yhtiön johdon ja avainhenkilöiden 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 päätynyt 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 saamista 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.

Lisäosakeohjelma 2015

Konsernin johto merkitsi henkilöstöannissa henkilöstöosakkeita, joiden omistaminen on ehtona osallistumiselle pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään. Lisäosakeohjelman puitteissa merkityt Henkilöstöosakkeet oikeuttavat johdon jäsenen saamaan palkkiona yhden lisäosakkeen 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 on edelleen voimassa. Lisäosakeohjelman palkkiot maksettiin osallistujille keväällä 2019.

Osakeohjelmaan osallistuneille avainhenkilöille annettiin suunnatussa osakeannissa vastikkeetta 10 278 uutta osaketta ohjelman ehtojen mukaisesti. Annetuista osakkeista pidätettiin ja maksettiin verottajalle ennakopidätystä. Päätös suunnatusta osakeannista perustui varsinaisen yhtiökokouksen 22.3.2018 hallitukselle antamaan valtuutukseen. Uudet osakkeet rekisteröitiin kaupparekisteriin 8.3.2019 ja ne tulivat julkisen kaupankäynnin kohteeksi 11.3.2019.

Suoritusperusteinen osakeohjelma 2016

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä sisältää mahdollisuuden ansaita lisää osakkeita perustuen tavoitteiden saavuttamiseen. Suoritusperusteinen palkkio jaksolta heinäkuu 2016 – joulukuu 2018 perustuu Asiakastieto Group Oyj:n osingolla korjattuun osakkeenomistajille tulevan kokonaistuoton määrään. Ansaittu palkkio maksettiin osallistujille keväällä 2019.

Osakeohjelmaan osallistuneille avainhenkilöille annettiin suunnatussa osakeannissa vastikkeetta 29 050 uutta osaketta ohjelman ehtojen mukaisesti. Annetuista osakkeista pidätettiin ja maksettiin verottajalle ennakopidätystä. Päätös suunnatusta osakeannista perustui varsinaisen yhtiökokouksen 22.3.2018 hallitukselle antamaan valtuutukseen. Uudet osakkeet rekisteröitiin kaupparekisteriin 8.3.2019 ja ne tulivat julkisen kaupankäynnin kohteeksi 11.3.2019.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2018 – 2020

Yhtiön hallitus päätti elokuussa 2018 uudesta pitkän aikavälin osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä Asiakastieto Group -konsernin avainhenkilöille. Järjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 40 avainhenkilöä mukaan lukien johtoryhmän jäsenet. Järjestelmään osallistuminen ja palkkion maksaminen edellyttävät, että osallistuja hankkii Asiakastieto Group Oyj:n osakkeita tai kohdentaa ohjelmaan ennestään omistamiaan Asiakastiedon osakkeita hallituksen päättämän määrän.

Mahdollinen palkkio sitouttamisjaksolta riippuu työ- tai toimisuhteen jatkumisesta palkkion maksuhetkellä ja osakeomistusedellytyksen täyttymisestä. Sitouttamisjakson palkkio maksetaan sitouttamisjakson päättymisen jälkeen vuonna 2020. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta perustuu lisäksi Asiakastieto Group Oyj:n osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ansaintajaksolla ja Konsernin oikaistuun käyttökatteeseen vuonna 2020. Ansaintajakson palkkio maksetaan kahdessa erässä vuonna 2021.

Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 300 000 Asiakastieto Group Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2020-2022

Yhtiön hallitus päätti joulukuussa 2019 uudesta pitkän aikavälin suoriteperusteisesta osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä Asiakastieto Group -konsernin avainhenkilöille. Järjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 35 avainhenkilöä mukaan lukien johtoryhmän jäsenet.

Mahdollinen palkkio sitouttamisjaksolta riippuu työ- tai toimisuhteen jatkumisesta palkkion maksuhetkellä ja suoriteperusteiden täyttymisestä. Sitouttamisjakson palkkio maksetaan sitouttamisjakson päättymisen jälkeen vuonna 2023. Yhtiön hallitus päättää noudatettavista suoriteperusteista ja suoritetasoista jokaisen suoriteperusteen osalta erikseen. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta perustuu Asiakastieto Group Oyj:n osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ansaintajaksolla ja Konsernin oikaistuun käyttökatteeseen vuonna 2020-2022.

Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 100 000 Asiakastieto Group Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Yhtiön johdon lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu mahdollisuudesta saada vuotuinen suoriteperusteinen bonus. Yhtiön johdon jäsenten maksimibonus on 50 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.