

# STYRETS RETNINGSLINJER OG HOVEDPRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

## INNLEDNING

I henhold til allmennaksjeloven § 6-16a har styret utarbeidet følgende erklæring inneholdende retningslinjer og hovedprinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til konsernsjef og andre ledende ansatte. Erklæringen ble vedtatt av styret 19. mars 2019 og vil bli presentert for ordinær generalforsamling i Data Respons ASA 12. april 2019 for rådgivende avstemming.

## FORMÅL

Formålet med lederlønnspolitikken er å gi konkurransedyktige kompensasjonspakker med incentiver til å arbeide for lønnsom vekst og langsiktig verdiskapning for eierne innenfor selskapets vedtatte verdier og strategier. Styret er på generelt grunnlag positiv til kompensasjonsordninger som gir sammenfallende interesser mellom ledende ansatte og aksjonærer.

## BESLUTNINGSMYNDIGHET

Styret skal vedta lønn og annen godtgjørelse til konsernsjefen. Konsernsjefen skal bestemme lønn og annen godtgjørelse for øvrige ledende ansatte. Styret fastsetter retningslinjer for godtgjørelse av øvrige ledende ansatte. Alle former for godtgjørelse til øvrige ledende ansatte utover retningslinjene skal fremlegges styret for godkjenning. Eventuelle aksjebaserte incentivordninger skal alltid besluttes av styret.

## RETNINGSLINJER OG HOVEDPRINSIPPER FOR GODTGJØRELSE

Konsernsjef og andre ledende ansatte skal ha en fast grunnlønn og naturalytelser som er konkurransedyktig i forhold til lignende type stillinger i sammenlignbare selskaper. I tillegg til fast lønn har konsernsjef og andre ledende ansatte en årlig fastsatt variabel lønn gjennom bonusordninger hvor utbetaling er avhengig av oppnåelse av mål knyttet til lønnsomhetsforbedring, vekst og kontantstrømmer for konsernet. For konsernsjefen og andre ledende ansatte skal den variable lønnen utgjøre maksimalt 50% av den faste lønnen.

Selskapet har opprettet en årlig aksjespareordning for ansatte for å skape engasjement for verdiskapning og sammenfallende interesser mellom ansatte og aksjonærer. Ansatte kan tegne aksjer med en rabatt på tegningskurs på 25% av markedsverdien på tidspunktet for tegningen. Maksimalt tegningsbeløp etter at rabatt er fratrukket er NOK 40 000. Aksjene har en bindingstid på 2 år, og forutsatt at tegnerne fortsatt er ansatt i Data Respons vil tegnerne motta 1 bonusaksje for hver femte aksje ved bindingstidens utløp. Aksjene tegnes en gang i året og ansatte får tilbud om finansiering ved trekk av lønn i de påfølgende 7 månedene. Konsernsjefen og andre ledende ansatte er invitert til å delta i ordningen på like vilkår som øvrige ansatte. Maksimalt 400 000 aksjer kan samlet årlig tegnes gjennom aksjespareordningen for samtlige ansatte.

I tillegg til ordningen for samtlige ansatte tilbyr Data Respons også en ordning for ledere i selskapet som kan tegne ytterligere aksjer i henhold til nærmere retningslinjer for tildeling fra styret. Ordningen for ledere i selskapet har samme vilkår som ordningen for samtlige ansatte, med unntak av at det ikke tilbys finansiering. Maksimalt 180 000 aksjer kan årlig tegnes under aksjespareordningen for ledere.

For å skape et langsiktig insentiv for verdiskapning og å tiltrekke og beholde nøkkelmedarbeidere har selskapet en langsiktig opsjonsordning for konsernsjefen og andre ledende ansatte. Opsjonsordningen har en løpetid på minimum 3 år, og innløsningskurs settes tilsvarende markedspris ved tildelingstidspunkt. Deltakere i opsjonsordningen må i løpeperioden for opsjonene eie et antall Data Respons aksjer tilsvarende minimum 10% av antall tildelte opsjoner. Totalt antall opsjoner i opsjonsordningen skal utgjøre mindre enn 4 prosent av utestående aksjer i selskapet.

Konsernsjefen og andre ledende ansatte inngår i de til enhver tid gjeldende innskuddsbaserte pensjonsordninger på samme vilkår som øvrige ansatte. Selskapet har ingen ytelsesbaserte pensjons- eller forsikringsordninger.

Konsernsjef har krav på 12 måneders lønn ved opphør eller endring av verv/ansettelsesforhold. Øvrige ledende ansatte har gjensidig oppsigelsestid på inntil seks måneder og ingen særskilte ordninger.

## GJENNOMFØRING AV LEDERLØNNSPOLITIKK I 2018

Selskapets lederlønnspolitikk er gjennomført i samsvar med retningslinjene som er presentert over. Det er ingen vesentlige nye avtaler eller endringer i avtaler om godtgjørelse som er inngått i 2018.

## BINDENDE RETNINGSLINJER FOR 2019

For 2019 foreslår styret at aksjespareordningen for ansatte skal videreføres for å gi ansatte incentiver for langsiktig verdiskapning og tilrettelegge for sammenfallende interesser mellom ansatte og aksjonærer. Ansatte kan i 2019 tegne aksjer til et maksimalt beløp på NOK 40 000. Aksjene har bindingstid på 2 år og tegnes til en rabatt på 25% i forhold til markedspris på tegningstidspunkt, og det gis 1 bonusaksje for hver femte aksje ved bindingstidens utløp forutsatt at tegneren fortsatt er ansatt i Data Respons. Konsernsjef og andre ledende ansatte inviteres til å delta i ordningen på like vilkår som øvrige ansatte, og tilbys i tillegg en aksjespareordning hvor de kan tegne ytterligere aksjer i henhold til nærmere retningslinjer for tildeling fra styret.på samme vilkår som ordningen for samtlige ansatte. Maksimalt antall aksjer som kan tegnes i ordningene er henholdsvis 400 000 aksjer og 180 000 aksjer.

I 2016 godkjente generalforsamling et treårig aksjeopsjonsprogram som nå er avsluttet. Styret foreslår at generalforsamlingen godkjenner et nytt langsiktig aksjeopsjonsprogram. Formålet med aksjeopsjonsprogrammet er å skape incentiver for langsiktig verdiskapning samt beholde og tiltrekke høyt kvalifiserte ledere og nøkkelpersoner i konsernet. Aksjeopsjonene i programmet har en løpetid på minimum 3 år, og innløsningskurs settes tilsvarende markedspris ved tildelingstidspunkt. Deltakere i opsjonsordningen må i løpeperioden for opsjonene eie et antall Data Respons aksjer tilsvarende minimum 10% av antall tildelte opsjoner. Totalt antall opsjoner i aksjeopsjonsordningen skal utgjøre mindre enn 4 prosent av utestående aksjer i selskapet.