



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 23. mars 2017 og vil bli presentert for ordinær generalforsamling i Data Respons ASA 27. april 2017 for rådgivende avstemming.

FORMÅL

Formålet med lederlønnspolitikken er å gi konkurransedyktige kompensasjonspakker med insentiver 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 Norge.

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 inntil 25% av markedsverdien på tidspunktet for tegningen. Aksjene tegnes en gang i året, normalt i måneden etter ordinær generalforsamling. Konsernsjefen og andre ledende ansatte er invitert til å delta i ordningen på like vilkår som øvrige ansatte. Styret fastsetter årlig et øvre tak for antall aksjer som kan tegnes av de ansatte. Ansatte kan i 2017, tegne et antall aksjer oppad begrenset til en tegningsverdi tilsvarende 10 % av den ansattes bruttolønn med et øvre tak på maksimalt 15 000 aksjer.

For å skape et langsiktig insentiv for verdiskapning og å tiltrekke og beholde nøkkelmedarbeidere har selskapet opprettet en opsjonsordning for konsernsjefen og andre ledende ansatte innenfor rammen vedtatt på den ordinære generalforsamlingen i 2016. Opsjonene må opptjenes før tilde-ling og kan ikke innløses før i 2019. Ordningen gir ledende ansatte et langsiktig insentiv for verdiskapning.

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 2016

Selskapets lederlønnspolitikken 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 2016.

BINDENDE RETNINGSLINJER FOR 2017

For 2017 foreslår styret at aksjespareordningen for ansatte skal videreføres på like vilkår som i 2016. Ansatte kan i 2017 tegne et antall aksjer oppad begrenset til en tegningsverdi tilsvarende 10 % av den ansattes bruttolønn med et øvre tak på maksimalt 15 000 aksjer. Aksjene tegnes til en rabatt på 25 % i forhold til markedspris på tegningstidspunkt. Konsernsjef og andre ledende ansatte inviteres til å delta i ordningen på like vilkår som øvrige ansatte.