

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 2015 og vil bli presentert for ordinær generalforsamling i Data Respons ASA 16. april 2015 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 naturallytelser 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 variabel lønn avhengig av lønnsomhetsforbedring, vekst og oppnåelse av mål knyttet til kontantstrømmer for konsernet. For konsernsjefen og andre ledende ansatte skal den variable lønnen utgjøre maksimalt 40 % av den faste lønnen.

Selskapet har opprettet en aksjespareordning for ansatte for å skape engasjement for verdiskapning og sammenfallende interesser mellom ansatte og aksjonærer. Konsernsjef og andre ledende ansatte deltar i ordningen på like vilkår som øvrige ansatte. Ansatte tegner aksjer med en rabatt på inntil 25 % av markedsverdien på tidspunktet for tegningen. Styret fastsetter et øvre tak for antall aksjer som kan tegnes av de ansatte og hvilken rabatt som skal gjelde.

Selskapet har en opsjonsordning for konsernsjefen og andre ledende ansatte innenfor rammen vedtatt på generalforsamling 2013. Opsjonsordningen løper over tre år og ble opprettet for å gi selskapets ledelse incentiver til å arbeide for verdiskapning for eierne.

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 mnd. 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 2014

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 2014.

BINDENDE RETNINGSLINJER FOR 2015

For 2015 foreslår styret at aksjespareordningen for ansatte skal videreføres, med et øvre tak på 10 000 aksjer per ansatt og en rabatt i forhold til markedspris på 25 %. Konsernsjef og andre ledende ansatte inviteres til å delta i ordningen på like vilkår som øvrige ansatte.