

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 15. mars 2016 og vil bli presentert for ordinær generalforsamling i Data Respons ASA 14. april 2016 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 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 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.

For å skape et langsiktig incentiv for verdiskapning og å tiltrekke og beholde nøkkelmedarbeidere har selskapet opprettet 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 2015

Selskapets lederlønnspolitik 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 2015.

BINDENDE RETNINGSLINJER FOR 2016

For 2016 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.

I 2013 godkjente den ordinære generalforsamling et treårig aksjeopsjonsprogram som nå er avsluttet. Styret foreslår at generalforsamlingen godkjenner aksjeopsjonsprogrammet for tre nye år. Formålet med aksjeopsjonsprogrammet er å fremme langsiktig verdiskapning ved å gi ledelsen incentiver for verdiskapning og tilrettelegge for sammenfallende interesser mellom aksjonærer og ledelsen gjennom eierskap i aksjen. Styret ser det også som viktig at selskapet kan tilby konkurransedyktige betingelser for å tiltrekke og beholde erfarne og høyt kvalifiserte ledere og nøkkelpersoner i konsernet. Styret foreslår følgende vedtak:

”Styret gis fullmakt til å opprette en aksjeopsjonsordning for nøkkelpersoner ansatt i selskapet med en total ramme på 1 440 000 aksjer tilsvarende 2,9 % av dagens utestående antall aksjer. Aksjeopsjonene skal opptjenes og tildeles årlig i tre like deler over en treårsperiode, og kan først innløses etter utløp av treårsperioden.

Innløsningskursen fastsettes årlig til markedskurs ved inngangen til hvert opptjeningsår for 1/3 av opsjonsrammen. Innløsningskursen skal ha et fradrag for det samlede beløp som utbetales i utbytte på hver aksje mellom fastsettelse av innløsningskursen og innløsningsdato.

Innløsningskursen justeres videre for splitt, spleis, fondsemisjon, nedsettelse av aksjekapital, fusjon, fisjon og lignende i henhold til anerkjente regler.

Markedskurs fastsettes til vektet gjennomsnittlig aksjekurs for Data Respons-aksjen 20 handledager etter dato for ordinær generalforsamling ved inngangen til hver av de tre tildelingsårene, første gang etter generalforsamlingen 14. april 2016. Selskapet kan velge om forpliktelsen på innløsning av aksjeopsjonen skal innfris med utstedelse av aksjer eller egne aksjer”