



RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

1. INNLEDNING

I samsvar med allmennaksjeloven (asal) § 6-16a avgir styret følgende erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte til FARA ASAs ordinære generalforsamling i 2011.

Erklæringen skal inneholde retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse, herunder hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitikkl det kommende regnskapsåret.

Videre skal erklæringen inneholde en redegjørelse for den lederlønnspolitikken som har vært ført i det foregående regnskapsåret, herunder hvordan retningslinjene for lederlønnfastsettelsen er gjennomført.

Det vises dessuten til note 12 Ytelser til ledende ansatte, til årsregnskapet for 2010.

2. RETNINGSLINJER FOR SELSKAPETS LEDERLØNNSPOLITIKK

FARA er en innovativ og ambisiøs kunnskapsbedrift som er avhengig av å rekruttere og beholde medarbeidere med høy kompetanse. FARA er videre lokalisert i et geografisk område med stor etterspørsel etter medarbeidere og ledere med høy kompetanse særlig innenfor teknologiske fag. Dette er forhold som generelt må hensyntas ved fastsettelse av selskapets lønnspolitikkl, herunder ved fastsettelse av lønnspolitikkl for selskapets ledere.

FARA har videre som målsetting å styrke sin posisjon som en ledende nasjonal og internasjonal aktør innenfor utvikling og levering av løsninger innen elektronisk billettering, informasjon/infotainment, samt styringssystemer innenfor transportbransjen. Selskapet er derfor avhengig av å tilby lønninger som kan rekruttere de mest kompetente lederne.

Styret for FARA finner derfor at selskapet, for å sikre seg det best mulige lederskap, må tilby lønninger innenfor de ulike ledende stillinger som den enkelte leder er fornøyd med, og som vil være konkurransedyktige i et nasjonalt marked.

3. LØNN OG ANDRE GODTGJØRELSER

3.1. Prinsipper for ordinær lønn

Styret for FARA har som utgangspunkt for selskapets politikkl at lederlønningene i all hovedsak skal komme til uttrykk i en fast månedslønn som reflekterer det nivå vedkommendes stilling, kompetanse, ansvar og praksis innebærer. Dette innebærer også at selskapet skal søke å begrense individuelle avtaler om tilleggssytelser til den faste månedslønnen, med unntak for det som følger av de generelle incentivordninger.



3.2. Prinsipper for pensjoner

Pensjonsordningen for ledere skal i utgangspunktet være den samme som for selskapets øvrige ansatte; ledere er omfattet av selskapets pensjonsordning, hvor sparingen pr ansatt tilsvarer en andel av vedkommendes lønn, avhengig av lønnsnivå.

En avtale om førtidspensjon kan eventuelt inngås med ledende ansatte, i så fall med gjensidig rett til å kreve fratreden som utløser førtidspensjon ved fylte 62 år. Slik pensjonsordning vil i så fall bli finansiert over selskapets løpende drift.

3.3. Prinsipper for incentivordninger

Bonusordninger for ledere skal i utgangspunktet også baseres på de samme prinsipper som for selskapets øvrige ansatte; bonusordninger skal gi et effektivt incentiv til å nå/øke den enkeltes og selskapets definerte resultatmål. Styret vil som ledd i dette også vurdere behovet for et visst element av diskresjonær, individuell tildeling av bonus.

Som ledd i selskapets incentivordning inngår også - med de samme formålsbetraktninger - den opsjonsordning som ble vedtatt av generalforsamlingen i 2008, men iverksatt i 2009. Programmet løper over en periode på tre år for ledende ansatte og nøkkelmedarbeidere, og utløper 01.07.2012.

3.4. Prinsipper for etterlønn

Styret legger til grunn at det ordinært ikke inngås avtaler med selskapets ledere som inkluderer etterlønn, og viser til at kun selskapets adm. direktør i dag har en avtale som inkluderer etterlønn.

I den grad det oppstår behov for å avtale en ordning som inkluderer etterlønn, typisk ved avtale om fratreden for en ledende medarbeider, vil dette bli vurdert i sammenheng med evt konfidensialitets- og konkurranseklausul for vedkommende leder, slik at ordningen i hovedsak gis for å kompensere for slike begrensninger. Det skal i så vidt mulig avtales at det skal gjøres fradrag for andre arbeidsinntekter som vedkommende fratrådte leder måtte oppebære i etterlønsperioden.

3.5. Lønnsfastsettelse for adm. direktør og ledergruppen

Lønn og annen godtgjørelse for adm. direktør fastsettes generelt av styret, i forbindelse med styrets ansettelse av adm. direktør. Lønnsjustering for adm. direktør skal i utgangspunktet følge de prinsipper som kommer til uttrykk i denne erklæringen.

Lønn og annen godtgjørelse for øvrige medlemmer av ledergruppen fastsettes i utgangspunktet av adm. direktør i samråd med styrets leder.

Lønnsfastsettelse og lønnsjustering for øvrige medlemmer skal i utgangspunktet følge de prinsipper som kommer til uttrykk i denne erklæringen.



4. LEDERLØNNSPOLITIKKEN I FOREGÅENDE REGNSKAPSÅR (2010)

Lønnspolitikken i 2010 har vært utøvet i samsvar med de prinsipper som styret har besluttet skal være gjeldende også for 2011, jf pkt 2 og 3.

5. OPPFØLGING

Det følger av asal § 5-6 tredje ledd at generalforsamlingen skal holde en rådgivende avstemming over styrets retningslinjer for lederlønsfastsettelsen. Generalforsamlingen kan da godkjenne retningslinjene, eventuelt forkaste disse.

Det følger også av asal § 5-6 tredje ledd at styrets retningslinjer for aksje- og aksjeverdibaserte godtgjørelser (aksje- og opsjonsprogrammer mv, jf asal § 6-16a første ledd tredje punktum nr 3), skal godkjennes av generalforsamlingen. Denne ordningen ble godkjent av generalforsamlingen i 2008, men etablert i 2009, og utløper 01.07.2012.

Selskapets valgkomite har innstilt på at det etableres et tilsvarende opsjonsprogram, gjeldende for en periode på to år, rettet mot selskapets aksjonærvalgte styremedlemmer.

Trondheim, den 26. mai 2011

Styret for FARA ASA