

Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Simrad Optronics ASA

1. INNLEDNING

I henhold til allmennaksjeloven § 6-16a skal styret i allmennaksjeselskaper avgi en erklæring inneholdende retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte (samlet "Ledende ansatte"). Erklæringen ble vedtatt av styret i Simrad Optronics ASA den 19. mars 2008. Erklæringen fremlegges for generalforsamling i Simrad Optronics den 7. mai 2009.

Retningslinjene er veiledende og gjelder for regnskapsåret 2009. Avvik fra retningslinjene skal besluttes av styret. Ved slik beslutning skal begrunnelse for at retningslinjene fravikes inntas i styreprotokollen. Hva gjelder godtgjørelsesordninger knyttet til utviklingen av aksjekursen i Selskapet er erklæringen bindende for styret.

2. BESLUTNINGSMYNDIGHET

Styret skal vedta lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør. Administrerende direktør skal bestemme lønn og annen godtgjørelse for øvrige ledende ansatte. Styret skal ha det overordnede tilsynet med godtgjørelsen av øvrige ledende ansatte og kan fastsette presiserende retningslinjer utover det som følger nedenfor for godtgjørelse av øvrige Ledende ansatte. Dersom administrerende direktør ønsker å tilby godtgjørelse til Ledende ansatte som går utover slike presiserende retningslinjer skal dette fremlegges for styret til godkjenning.

3. RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE I REGNSKAPSÅRET 2009

Godtgjørelse til Ledende ansatte i Selskapet skal baseres på følgende hovedprinsipper:

Basislønn

Basislønn skal fastsettes basert på stillingsinnhold, ansvarsnivå, kompetanse og ansiennitet. Lønnen skal være konkurransedyktig. Administrerende direktør har – på eget initiativ – midlertidig redusert sin lønn med 5 % for 2009, og Styret har godkjent dette.

Årlig bonus

Det er pr dags dato ikke noe bonussystem i Simrad Optronics ASA, og styret har ingen planer om å innføre et slikt system i 2009.. Styret vurderer å innføre et tilsvarende kollektivt bonussystem som i datterselskapet Vinghøg AS. Systemet gir maks utbetaling på 10 % av netto lønnutbetaling i selskapet ved et EBITDA resultat på 15%. Systemet gir lik utbetaling til alle ansatte basert på antall arbeidede timer

Naturalytelser

Selskapet skal ikke tilby naturalytelser utover følgende ytelser:

- Fri mobiltelefon
- Medlemskap i foreninger som er naturlig ift. stilling
- Finansiering av etterutdanning

Naturalytelser som er kollektive for alle ansatte gjelder også Ledende ansatte.

Aksjebaserte insentivordninger

Selskapet benytter pt. ikke godtgjørelsesformer som innebærer at Ledende ansatte får tildelt aksjer, tegningsretter eller opsjoner. Det benyttes ikke andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i selskapet. Ledende ansatte får de samme tilbud om kjøp av aksjer som de øvrige ansatte i konsernet når og hvis dette forekommer.

Pensjonsordninger

Ledende ansatte har de samme pensjonsavtaler på 4 % (basis: lønn under 12 ganger folketrygdens grunnbeløp, "G") som de øvrige ansatte i konsernets norske selskaper.

Oppsigelsestid og etterlønn

Ledende ansatte skal ha en maksimal oppsigelsestid på 6 måneder. Det er avtalt mulighet for inntil 12 mnd. etterlønn for administrerende direktør. Utover dette og kun i utvalgte tilfeller og avhengig av stilling kan etterlønn på inntil 6 måneder benyttes.

Øvrige variable elementer i godtgjørelsen

Utover det som fremgår ovenfor skal Selskapet ikke tilby Ledende ansatte variable elementer i godtgjørelsen eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønnen.

4. REDEGJØRELSE FOR LEDERLØNNSPOLITIKK I REGNSKAPSÅRET 2008

Selskapets lederlønnspolitikk for regnskapsåret 2008 er gjennomført i samsvar med hovedprinsippene inntatt under punkt 3, og har kun avveket fra de retningslinjene som ble fastsatt i 2008 ved at administrerende direktør som ble ansatt i 2007 har en mulighet for 12 måneders etterlønn.