

STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I SIMTRONICS ASA

1. INNLEDNING

I henhold til allmennaksjeloven § 6-16a avgir styret i Simtronics ASA ("Selskapet") nedenstående erklæring inneholdende retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte i Selskapet (samlet "Ledende ansatte"). Erklæringen ble vedtatt av styret i Simtronics ASA 29. april 2010. I samsvar med kravene i allmennaksjeloven §§ 6-16a og 5-6 tredje ledd fremlegges retningslinjene for ordinær generalforsamling i Simtronics ASA 20. mai 2010, og skal gjelde for regnskapsåret 2010.

Retningslinjene for aksjebaserte incentivordninger er bindende for styret. Resten av retningslinjene er veiledende, men avvik fra retningslinjene skal besluttet av styret. Ved slik beslutning skal begrunnelse for at retningslinjene fravikes inntas i styreprotokollen.

2. BESLUTNINGSMYNDIGHET

Styret skal vedta lønn og annen godtgjørelse til daglig leder. Styret skal også vedta eventuelle godtgjørelsesformer som innebærer at ledende ansatte får tildelt aksjer, tegningsretter eller opsjoner.

Utover dette skal daglig leder fastsette lønn og annen godtgjørelse for 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 ledende ansatte. Dersom daglig leder ønsker å tilby godtgjørelse til ledende ansatte som går utover slike presiserende retningslinjer skal dette fremlegges styret for godkjenning.

3. RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE I REGNSKAPSÅRET 2010

Godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte i Simtronics skal baseres på følgende hovedprinsipper.

Basislønn

Basislønn skal fastsettes basert på stillingsinnhold, ansvarsnivå, kompetanse og ansiennitet. Lønnen skal være konkurransedyktig.

Årlig bonus

Bonus skal fastsettes og utbetales med utgangspunkt i stillingsnivå og den merverdi som den ansatte eller en gruppe av ansatte har skapt.

Naturalytelser

Selskapet skal tilby naturalytelser med utgangspunkt i stillingsnivå og tjenestemessige behov.

Aksjebaserte intensivordninger

Selskapet har et intensivprogram for ledende ansatte som vil bli videreført i tråd med tidligere års praksis, og som innebærer tildeling av opsjoner til enkelte ledende ansatte. Intensivprogrammet fastsettes basert på stillingsinnhold og ansvarsnivå.

Pensjonsordninger

Simtronics ASA har i løpet av 2009 gått over fra en kollektiv ytelsesbasert pensjonsordning til en kollektiv innskuddsbasert ordning. Ordningen innebærer at Simtronics betaler et årlig innskudd på 5 % av lønn mellom 1 G og 6 G og 8 % av lønn mellom 6G og 12 G. Pensjonsalderen er 67 år.

Oppsigelsestid og etterlønn

Ledende ansatte skal ha oppsigelsestid som samsvarer med stillingsnivå og ansvarsnivå. Det foreligger ingen avtaler om etterlønn.

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 2009

Selskapets lederlønnspolitik for regnskapsåret 2009 er gjennomført i samsvar med retningslinjene som ble godkjent i den ordinære generalforsamlingen i 2009. Virkningen for selskapet av avtaler om godtgjørelse som er inngått eller endret i 2009 fremgår av årsregnskapet.

THE BOARD OF DIRECTORS' STATEMENT REGARDING THE DETERMINATION OF SALARIES AND OTHER REMUNERATION TO THE EXECUTIVE MANAGEMENT OF SIMTRONICS ASA.

1. INTRODUCTION

Pursuant to the Norwegian Public Limited Liability Companies Act § 6-16a, the Board of Directors of Simtronics ASA (the "Company") provides this statement, containing guidelines for the determination of salaries and other remuneration to the Chief Executive Officer (CEO) and the Executive Management. This statement was adopted by the Board of Directors of Simtronics ASA on 29 April 2010. Pursuant to the Norwegian Public Limited Liability Companies Act § 6-16a and § 5-6, third paragraph, the guidelines are submitted to the Annual General Meeting in Simtronics ASA on May 20, 2010, and will apply for the fiscal year 2010.

The guidelines on share-based incentive schemes are binding on the Board of Directors. The rest of the guidelines are non-binding, but the Board of Directors will have to state its reason in the minutes of it chooses to deviate from them.

2. DECISION-MAKING AUTHORITY

The Board of Directors is to approve salary and other remuneration to the Company's CEO. The Board of Directors is also to approve any other remuneration involving allocation of shares, subscription rights or share options to the Executive Management.

Also, the CEO is to determine the salaries and other remuneration to the Executive Management. The Board of Directors is to supervise the remuneration to the Executive Management and can decide on clarification directives in addition to the directives regarding remuneration to the Executive Management outlined below. Should the CEO want to offer remuneration to the Executive Management outside the defined directives, this is to be presented to the Board of Directors for approval.

3. DIRECTIVES FOR REMUNERATION FOR THE FISCAL YEAR 2010

Remuneration to the CEO and other members of the Executive Management of Simtronics is to be based on the following principles.

Basic salary

The basic salary is to be set based on the position's tasks, level of responsibility, skills and expertise as well as length of service. The salary is to be competitive.

Yearly bonus

The bonus is to be set and disbursed based on the position's seniority in the organisation and the value created by the employee or by a group of employees.

Benefits

The Company is to offer payment in kind based on the position's seniority in the organisation and particular needs in the position at hand.

Share based incentive program

The Company has an incentive program which will be continued in line with previous years practise, awarding share options to key personnel. The incentive program is based on the position's seniority in the organisation and level of responsibility.

Pension scheme

Simtronics ASA has during 2009 converted the collective pension scheme to a defined contribution scheme. The scheme implies that Simtronics ASA make a pension contribution of 5 % of salary between 1G and 6G, and 8 % of salary between 6G and 12G. The retirement age is 67 years.

Length of notice and payment of salaries in arrears

The Executive Management is to have length of notice in accordance to their positions level in the organisation and level of responsibility. There are no agreements on severance payment.

Other variable remuneration elements

Beyond the remuneration principles described above, the Company is not to offer the Executive Management any variable remuneration elements or any exceptional payment in addition to the basic wage.

4. STATEMENT ABOUT REMUNERATION POLICY FOR THE EXECUTIVE MANAGEMENT FOR THE FISCAL YEAR 2009

The Company's remuneration policy for the fiscal year 2009 has been carried out in accordance with the guidelines approved at the ordinary general meeting in 2009. The effect of remuneration agreements entered into or changed in 2009 will appear in the annual accounts.