

## GOODTECH ASA

### RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE TIL LEDEDE ANSATTE GENERALFORSAMLING 2022

Vedtatt av styret 04.04.2022

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i Goodtech ASA ("**Selskapet**") i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og skal behandles på Selskapets ordinære generalforsamling 28 April 2022, jf. allmennaksjeloven § 5-6, 3. ledd.

Retningslinjene gjelder for konsernsjef, andre ledende personer, og ansatte som er medlem av styret. For Goodtech omfatter dette, i tillegg til konsernsjef, finansdirektør, 5 Ledende ansatte som rapporterer til Konsernsjef og 2 ansatte som er representert i styret i Selskapet, for tiden totalt 7 ansatte ("**Ledende Ansatte**"). Retningslinjene gjelder for regnskapsåret 2022 og inntil nye retningslinjer er vedtatt av generalforsamlingen. Ledende Ansatte omfatter personer som er ansatt i datterselskaper av Goodtech ASA. Goodtech ASA er sammen med sine datterselskaper omtalt som "**Goodtech**" eller "**Konsernet**".

#### 1. Hvordan retningslinjene fremmer selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft

Goodtech er et ledende nordisk teknologikonsern som leverer prosjekter, tjenester og produkter for industri, energi, miljø og infrastruktur som skaper verdi for våre kunder gjennom økt effektivitet og forbedret helse, miljø og sikkerhet. Selskapets ansattes kompetanse, motivasjon og delaktighet er konsernets viktigste ressurs. Bedriftskultur og verdigrunnlag sammenfattes i fire punkter som underbygger konsernets visjon og bidrar til fremgang og vilje til å utgjøre en forskjell: «Vi blir bedre sammen», «Vi leverer», «Vi skaper kunde verdi» og «Vi er entusiastiske». Mer informasjon om Goodtechs strategiske prioriteringer finnes i årsrapporter og på selskapets nettside ([www.goodtech.no](http://www.goodtech.no)).

For å kunne gjennomføre Goodtechs strategi og ivareta Goodtechs langsiktige interesser, må Goodtech kunne rekruttere, utvikle og beholde ledere med relevant erfaring, kompetanse og lederegenskaper. Det er derfor viktig at Goodtech tilbyr sine Ledende Ansatte vilkår som gir motivasjon og er i tråd med markedsnivået, og som også er godt balansert og rimelig basert på de Ledende Ansattes kompetanse, ansvar og ytelse. Samtidig er det sentralt for Goodtech at lederlønnspolitikken sikrer økonomisk bærekraft og at det samlede nivået av godtgjørelse ikke innebærer en urimelig belastning på Goodtechs likviditet og egenkapital.

Retningslinjene for godtgjørelse søker å gi et klart rammeverk for godtgjørelse for ledende ansatte, slik at vilkår som fremmer Goodtechs strategi og langsiktige mål kan utvikles og bidra til økt verdiskapning for aksjeeiere.

#### 2. Hovedprinsipper for Selskapets lederlønnspolitikk

Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende – Goodtech skal tiltrekke seg og beholde dyktige ledere. Lønningene (summen av godtgjørelse som mottas) skal normalt ligge rundt gjennomsnittet av lederlønninger for tilsvarende ledere i sammenlignbare virksomheter i det aktuelle landet hvor lederen er hjemmehørende.

Lederlønnen skal være motiverende – lønnen skal være slik sammensatt at den motiverer til ekstra innsats for stadig forbedring av virksomheten og Konsernets resultater. Hovedelementet i lederlønningene skal være fastlønn, men det kan gis variable tilleggsytelser av en slik art at det virker

motiverende på ledernes innsats for Konsernet samtidig som det etableres en tilknytning til Goodtech som sikrer at Ledende Ansatte har interesser som sammenfaller med verdiskapning for Goodtech og Selskapets aksjonærer. Variable ytelser skal være rimelige ut fra Goodtechs resultater over tid. For at de variable ytelsene skal fungere som insentiv for ekstra innsats og bidra til at Goodtech kan tiltrekke seg og beholde dyktige ledere, skal kriteriene være knyttet til faktorer som den enkelte har mulighet til å påvirke. Goodtech ønsker at lønssystemet skal bygge opp om en lagånd internt i Konsernet og stimulere til innsats som gir resultater utover den enkeltes ansvarsområde. En del av den samlede kompensasjonen kan også skje i form av aksjer i selskapet.

Lønssystemet skal være fleksibelt, slik at tilpasning kan skje når behovene endres. For å kunne tilby konkurransedyktig lønn må Goodtech ha et fleksibelt lønssystem med rom for tilpasninger. Goodtech skal ha lønninger som er konkurransedyktige for å kunne tiltrekke seg og beholde ledere i de ulike geografiske områder der Goodtech opererer, og lønssystemet må åpne for at det kan avtales spesialløsninger og gjøres tilpasninger i relasjon til dette. Lønssystemet skal være forståelig og akseptabelt både internt i Goodtech og eksternt. Lønssystemet skal ikke være uforholdsmessig vanskelig å forklare for allmennheten og skal ikke medføre uforholdsmessig kompleksitet for administrasjonen.

### **3. Typer godtgjørelse som kan gis til ledende ansatte**

Godtgjørelsen til Ledende Ansatte skal være på markedsvilkår og kan inneholde følgende elementer:

- Fast lønn
- Bonuser
- Aksjebasert avlønning
- Pensjonsordninger
- Etterlønsordninger
- Naturalytelser, og andre godtgjørelser

Utgangspunktet for godtgjørelsen er det samlede nivået av fastlønn og andre ytelser. Dette nivået skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Fastlønnen skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn og variable ytelser i form av bonuser skal ikke overstige 50% av fastlønn. For retningslinjer til aksjebaserte avlønninger, se 3.2.2.1.

#### **3.1 Fastlønn**

Den faste lønnen skal gjenspeile kravene til stillingen til den enkelte ledende ansatte med hensyn til kvalifikasjoner, ansvar, kompleksitet og hvordan dette bidrar til å oppnå selskapets mål. Videre må den faste lønnen gjenspeile resultatene fra toppledelsen og dermed være individuell og differensiert. Nivået på fastlønnen vurderes løpende og normalt hvert år.

#### **3.2 Variable godtgjørelser**

Variabel godtgjørelse skal knyttes til forhåndsbestemte og målbare kriterier som kan være økonomiske eller ikke-finansielle. Kriteriene skal utformes slik at de fremmer Selskapets og Konsernets forretningsstrategi og langsiktige interesser, inkludert bærekraft, ved å være tydelig knyttet til forretningsmål og/eller Selskapets og Konsernets strategier.

##### **3.2.1 Bonuser**

Goodtech kan etablere et enhetlig bonusprogram for ledende ansatte i Konsernet.

Konsernsjefen kan gis en bonusordning på opptil 50 % av fastlønn, på vilkår som fastsettes av styret.

Bonusen kan utfra nærmere fastsatte vilkår utgjøre opptil 40% av fastlønn for medlemmer av konsernledelsen og 30% av fastlønn for øvrige Ledende Ansatte som inngår i ordningen.

Kriteriene for opptjening av bonus fastsettes med en fordeling mellom selskapsmål og individuelle mål som den Ledende Ansatte har mulighet til å påvirke. Gjennom en slik struktur bidrar insentivene i bonusordningen til å fremme de langsiktige målene for Konsernet.

- Minst 50% av bonus skal knyttes til finansielle mål på enten Konsern- eller selskapsnivå.
- Inntil 50% av bonus skal knyttes til konkrete individuelle mål for den enkelte Ledende Ansatt (KPIer) som er vurdert å bidra til langsiktig vekst i aksjonærverdier, herunder måltall knyttet opp mot Konsernets visjon og forretningsstrategi, satsningsområder og HMS/bærekraftsmål.

### 3.2.2 Aksjebasert godtgjørelse

Dyktige medarbeidere er Goodtechs viktigste ressurs for å lykkes. Selskapet er avhengig av å rekruttere kompetente medarbeidere, motivere hver ansatt til å yte sitt aller beste samt beholde verdifulle ansatte for å fremme selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft. Aksjebasert godtgjørelse er et bidrag til å oppnå dette. Under aksjebaserte programmer kan ansatte tilbys å investere i aksjer i Goodtech med egne penger. Ved å bli en aksjeeier i Goodtech vil de ansattes interesser og insentiver for å bidra til Konsernets utvikling styrkes.

#### 3.2.2.1 Aksjebasert incentivprogram

Styret i Selskapet kan etablere et aksjebasert incentivprogram for Ledende Ansatte som ikke er styrerepresentanter i Selskapet for de ansatte. Programmet skal utformes som et investeringsprogram der Ledende Ansatte gis anledning til å investere i aksjer i Selskapet til markedskurs, og med salgsbegrensninger som gjelder i en periode på tre år ("**Begrensede Aksjer**"). Forutsatt at den Ledende Ansatte står i sin stilling ved utløpet av perioden for salgsbegrensningene kan Selskapet tildele vederlagsfrie aksjer til den Ledende Ansatte ("**Matchingaksjer**"). Matchingaksjene utgjør incentivelementet i et slikt aksjeprogram og er utformet særlig med sikte på at Konsernet skal være posisjonert til å beholde dyktige ledere over tid, samtidig som de Ledende Ansatte gis et incentiv til å bidra til Konsernets utvikling og som er sammenfallende med Konsernets og aksjonærenes felles interesser.

Ledende Ansatte kan gis tilbud om å investere i Begrensede Aksjer for et minimumsbeløp og et maksimumsbeløp. Tegningsbeløpet skal tilsvare markedskurs. Antallet Begrensede Aksjer som tegnes beregnes basert på beløpet den Ledende Ansatte velger å investere delt på markedskursen. Maksimalt investeringsbeløp er NOK 500,000 og minimum NOK 100,000.

Antallet Matchingaksjer som kan tildeles varierer fra tre til én ganger antallet Begrensede Aksjer, der kun konsernsjef vil kunne motta Matchingaksjer på øverste nivå. Finansdirektør kan motta Matchingaksjer tilsvarende 2,5 ganger antallet Begrensede Aksjer mens øvrige medlemmer av konsernledelsen kan motta Matchingaksjer tilsvarende to ganger antallet Begrensede Aksjer.

Programmet kan også tilbys andre ledere i Goodtech som ikke er Ledende Ansatte, på reduserte nivåer som fastsatt av styret i Goodtech.

Styret foreslår for den ordinære generalforsamling at styret gis fullmakt til erverv av egne aksjer som omfatter dette formålet.

#### 3.2.2.2 Øvrig aksjebasert godtgjørelse

I den grad Konsernet etablerer aksjespareprogram for ansatte, gis Ledende Ansatte tilgang til å delta i dette på lik linje med øvrige ansatte.

Styret i Selskapet kan etablere aksjespareprogram for ansatte, herunder også for Ledende Ansatte.

Ansatte kan gjennom aksjespareprogrammer tilbys å kjøpe aksjer i Goodtech. Aksjene selges til eller tegnes av de ansatte til en rabbertert markedsverdi som følge av omsetningsbegrensninger fastsatt for programmet eller i henhold til de til enhver tid gjeldende regler om beregning av skattepliktig fordel ved kjøp av aksjer for ansatte. For tiden er det ingen rabatt i tråd med regler for beregning av skattepliktig fordel. Under aksjespareprogrammer kan ansatte tilbys å investere i Selskapets aksjer begrenset oppad til et beløp på 22 500 kroner. Styret kan fastsette bindingstid på aksjer i et aksjespareprogram på inntil tre år og tilby rentefri finansiering med 1 års nedbetaling i tilknytning til slike programmer.

Styret foreslår for den ordinære generalforsamling at styret gis fullmakt til erverv av egne aksjer som omfatter dette formålet.

### **3.3 Pensjonsordninger**

Ledende Ansatte inngår i Konsernets ordinære pensjons- og forsikringsordninger som gjelder for alle ansatte. Dette sikrer dem en pensjonsutbetaling som står i forhold til lønnsnivået i arbeid.

Konsernet har kun innskuddsbaserte pensjonsordninger for sine ansatte. Pensjonsordningene er generelt finansiert gjennom innbetalinger til forsikringselskaper. I henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon har alle konsernets ansatte i Norge pensjonsordninger som minst ivaretar lovens krav. For innskuddsordninger betaler selskapet inn faste bidrag. Selskapet har ingen rettslige eller selvpålagte forpliktelser til å skyte inn ytterligere midler hvis det viser seg at det ikke er tilstrekkelig midler til å betale alle ansatte de ytelsene som er knyttet til deres opptjening i denne eller tidligere perioder. Innskuddet kostnadsføres når den påløper.

### **3.4 Vilkår for oppsigelse og etterlønsordninger**

Gjensidig oppsigelsestid for Ledende Ansatte er normalt 6 måneder. Dersom Goodtech bringer ansettelsesforholdet til opphør kan det i tillegg til lønn i oppsigelsestiden avtales en etterlønn tilsvarende inntil 6 måneders lønn. Perioden for etterlønsordningen vurderes ut fra hva som vil være tilstrekkelig til at den Ledende Ansatte aksepterer en avtale om redusert oppsigelsesvern. Etterlønsordninger skal ellers søkes utformet slik at de er akseptable internt og eksternt. Selskapets konsernsjef skal normalt ha en avtale som gjør det mulig for Selskapet å be om at konsernsjefen trekker seg umiddelbart hvis dette anses å være i Selskapets interesse.

Avtale om etterlønn skal, dersom dette er aktuelt, normalt inngås ved etablering av ansettelsesforhold, med kan i særskilte tilfeller også avtales ved avslutning av arbeidsforhold. Avtaler om etterlønn kan inngås der det anses nødvendig for å ivareta Selskapets behov for til enhver tid å sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med Selskapets behov.

Per i dag er det inngått avtale om etterlønn med konsernsjef. Konsernsjefen har med dette en avtale som ivaretar Selskapets behov for å kunne be konsernsjefen fratrukke umiddelbart dersom dette anses å være i Selskapets interesse.

### **3.5 Andre ytelser**

Det kan benyttes andre variable elementer i godtgjørelsen eller tildeles andre særskilte ytelser enn det som er nevnt ovenfor, dersom dette anses formålstjenlig for å tiltrekke seg og/eller beholde en ledende ansatt. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags andre ytelser som kan avtales, men kostnader knyttet til slike ytelser skal normalt ikke overstige 20% av den ansattes fastlønn.

Naturalytelser vil typisk bestå av bilordning, aviser/tidsskrifter og elektronisk kommunikasjon. Tildeling av naturalytelser skal ha sammenheng med funksjon eller være i tråd med markedsmessig praksis.

#### **4. Ledende Ansatte i andre jurisdiksjoner enn Norge**

For Ledende Ansatte der arbeidsforholdet er regulert helt eller delvis av regelverk i andre land enn Norge kan det avtales et nivå for godtgjørelse som avviker fra disse retningslinjene. Den samlede godtgjørelsen skal likevel alltid ivareta Konsernets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft. Tilpasninger skal være begrenset til de som er nødvendige som et resultat av gjeldende lovgivning med tilhørende reguleringer og markedspraksis i de aktuelle markedene.

#### **5. Forberedelse og beslutningsprosess for etablering, gjennomgang og implementering av retningslinjene**

Styret har etablert et kompensasjonsutvalg som er et saksforberedende og rådgivende utvalg for styret. Kompensasjonsutvalget skal overvåke og evaluere anvendelsen av retningslinjene, variable godtgjørelsesprogrammer for Ledende Ansatte som er gjeldende og de som ble avsluttet i løpet av året, samt struktur og nivå for godtgjørelser i Selskapet og Konsernet. For hvert regnskapsår skal styret utarbeide en rapport om lederlønn og gjøre denne tilgjengelig for aksjonærene på Selskapets nettside minst tre uker før den ordinære generalforsamlingen.

Kompensasjonsutvalget oppgaver inkluderer å utarbeide styrets vedtak om forslag til retningslinjer for godtgjørelse til Ledende Ansatte. Styret skal utarbeide foreslåtte nye retningslinjer minst hvert fjerde år og legge forslaget til beslutning på den ordinære generalforsamlingen. Retningslinjene skal gjelde inntil nye retningslinjer er vedtatt av ordinær generalforsamling.

Godtgjørelse til konsernsjef fastsettes av styret. Godtgjørelse til øvrig Ledende Ansatte fastsettes av konsernsjef i samråd med styrets leder. Selskapet praktiserer standard ansettelseskontrakter og standard ansettelsesbetingelser som gjelder oppsigelsestid og etterlønn for stillingen som konsernsjef og konserndirektører. Godtgjørelse til Ledende Ansatte fastsettes i samsvar med retningslinjer godkjent av generalforsamlingen.

Medlemmene i kompensasjonsutvalget er uavhengige i relasjon til ledelsen. Konsernsjef og andre medlemmer av ledelsen skal ikke delta i styrets diskusjoner og beslutninger om godtgjørelsesrelaterte forhold som gjelder dem.

#### **6. Hensyn til lønn og ansettelsesvilkår for andre ansatte**

Ved utarbeidelsen av styrets forslag til disse retningslinjene for godtgjørelse er det tatt hensyn til lønns- og ansettelsesforhold for ansatte i Konsernet. Nivået for godtgjørelse er vurdert i lys av informasjon om de ansattes totale inntekt, komponentene i godtgjørelsen og økning og vekst over tid. Informasjon om lønns- og ansettelsesforhold i Konsernet utgjør en del av kompensasjonsutvalgets og styrets beslutningsgrunnlag når de vurderer om retningslinjene og begrensningene angitt i disse er rimelige.

#### **7. Avvik fra disse retningslinjene**

Prinsippene i disse retningslinjene er bindende for Selskapet fra de er vedtatt av generalforsamlingen.

Styret kan likevel beslutte å helt eller delvis fravike retningslinjene i enkeltsaker, forutsatt at det vurderes å foreligge spesielle omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike retningslinjene for å tilfredsstille Selskapets langsiktige interesser, inkludert dets bærekraft, eller for å sikre Selskapets økonomiske levedyktighet. Kompensasjonsutvalget forbereder styrets vurderinger om saker som gjelder godtgjørelse, herunder om fravikelse av disse retningslinjene.