

## Instruks for kompensasjonsutvalget

Vedtatt av styret 12. mai 2022

### 1. Formål

- 1.1 Kompensasjonsutvalget er et saksforberedende og rådgivende utvalg for Styret ("Styret") i Goodtech ASA ("Selskapet").
- 1.2 Formålet med disse retningslinjene er å gi regler for arbeids- og behandlingsprosedyrer som utføres av kompensasjonsutvalget.
- 1.3 Styret skal gjennomgå og evaluere innholdet i disse saksbehandlingsreglene minst én gang i året.

### 2. Kompensasjonsutvalgets oppgaver

- 2.1 Kompensasjonsutvalget skal forberede saker for Styrets vurdering og vedtak om godtgjørelse av, og andre saker vedrørende, Selskapets ledende ansatte, herunder forslag om fravikelse av retningslinjene som beskrevet i punkt 2.2 og 2.3.
- 2.2 Kompensasjonsutvalget skal forberede Styrets vurderinger og forslag til vedtak om retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a.
- 2.3 Kompensasjonsutvalget skal foreslå retningslinjer for kompensasjon og ansettelsesbetingelser for Selskapets ledende ansatte. Retningslinjene skal minst inneholde:
  - i. forklaring av hvordan retningslinjene bidrar til Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne;
  - ii. oversikt og beskrivelse av hvilke typer godtgjørelse som kan tildeles eller mottas av ledende ansatte, samt godtgjørelsens forholdsmessige andeler av samlet godtgjørelse som tildeles ledende ansatte;
  - iii. forklaring av hvordan lønn og ansettelsesvilkår for Selskapets ansatte er hensyntatt ved utformingen av retningslinjene;
  - iv. informasjon om varigheten av avtaler og ordninger med ledende ansatte inkludert gjeldende oppsigelsesperioder, hovedelementene i ordninger med tilleggspensjon eller førtidspensjon, og oppsigelsesvilkår knyttet til oppsigelse; og
  - v. beskrivelse av beslutningsprosessen som benyttes for å etablere, revidere og gjennomføre retningslinjene, herunder tiltak for å forebygge og håndtere interessekonflikter.

I relasjon til variabel godtgjørelse skal retningslinjene inneholde:

- i. forklaring av forholdet mellom grunnlønn og variabel godtgjørelse og sammenhengen mellom ytelse og kompensasjon;

- ii. tydelige, uttømmende og fullverdige kriterier for tildeling av variabel godtgjørelse i henhold til bonus og incentivprogrammer; herunder opplysninger om opptjeningsperiode og eventuell bindingstid for aksjer ervervet i henhold til Selskapets incentivprogrammer;
- iii. forklaring av hvordan resultatkriteriene bidrar til Selskapets forretningsstrategi, samt langsiktige interesser og økonomiske bæreevne;
- iv. opplysninger om hvilken metode som benyttes for å avgjøre om resultatkriteriene for variabel godtgjørelse er oppfylt;
- v. opplysninger om eventuelle utsettelsesperioder og Selskapets mulighet til å kreve tilbakebetalt variabel godtgjørelse;
- vi. hovedvilkårene for ikke-pengemessige goder, pensjon, avskjed og sluttvederlag; og
- vii. hvilken krets av ansatte som skal anses som ledende ansatte.

Kompensasjonsutvalget skal i sine anbefalinger til Styret sørge for at godtgjørelse av ledende ansatte knyttet til ytelse i form av aksjeopsjoner, bonusordninger eller lignende, dersom det blir benyttet, er knyttet til verdiskapning for aksjonærer eller Selskapets resultatutvikling over tid. Slike ordninger bør være basert på målbare faktorer over hvilke den ansatte det gjelder kan påvirke.

- 2.4 Kompensasjonsutvalget skal videre overvåke og evaluere anvendelsen av retningslinjene som beskrevet i punkt 2.2 og 2.3, gjeldende variable godtgjørelsesprogrammer for ledende ansatte og de som ble avsluttet i løpet av året, samt struktur og nivå for godtgjørelser i konsernet.
- 2.5 Kompensasjonsutvalget skal utarbeide forslag til rapport om lederlønn fra Styret i henhold til allmennaksjeloven § 6-16b. Rapporten skal omfatte godtgjørelser som tidligere, nåværende og fremtidige ledende ansatte har mottatt eller har til gode i løpet av det siste regnskapsåret, og skal individualiseres for hver ledende ansatt.

Lønnsrapporten skal inneholde opplysninger om:

- i. samlet godtgjørelse hver enkelt ledende ansatt har mottatt eller har til gode for det siste regnskapsåret, fordelt på type godtgjørelser som er benyttet;
- ii. faste og variable godtgjørelses forholdsmessige andel;
- iii. beskrivelse av hvordan samlet godtgjørelse er i overensstemmelse med retningslinjene som beskrevet i punkt 2.2 og 2.3, herunder hvordan godtgjørelsen bidrar til Selskapets langsiktige resultater og hvordan resultatkriteriene er anvendt;
- iv. minst de fem siste regnskapsårs årlige endringer i samlet godtgjørelse, Selskapets resultater og den gjennomsnittlige lønnen i Selskapet på grunnlag av antall årsværk av andre ansatte i Selskapet enn ledende ansatte;
- v. godtgjørelse mottatt fra foretak i samme konsern;
- vi. antall aksjer, tegningsretter, aksjeopsjoner og andre former for godtgjørelse knyttet til aksjer eller utviklingen i Selskapet eller andre foretak i samme konsern som er tildelt eller tilbudt, samt de viktigste betingelsene for å utnytte opsjonene,
- vii. eventuell bruk av adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse fra ledende ansatt som har mottatt eller har til gode slik godtgjørelse; og
- viii. eventuelle unntak fra beslutningsprosessen ved fastsettelse av retningslinjene som beskrevet i punkt 2.2 og 2.3, eller om disse retningslinjene er fraveket grunnet særlige omstendigheter.

[Lønnsrapporten skal utarbeides i samsvar med Europakommisjonen mal for rapporter om godtgjørelse.]

### **3. Kompensasjonsutvalgets sammensetning**

- 3.1 Kompensasjonsutvalget skal bestå av to eller tre medlemmer blant medlemmene i Styret. Kompensasjonsutvalgets medlemmer blir utnevnt av Styret for en periode på to år, eller til de fratrer sin stilling som Styremedlem.
- 3.2 Kompensasjonsutvalget skal bestå av Styremedlemmer som anses å være uavhengige av Selskapets ledende ansatte og dets hovedforretningsforbindelser.
- 3.3 Ethvert medlem av Selskapets ledelse skal delta på møter i kompensasjonsutvalget etter kompensasjonsutvalgets anmodning.

### **4. Saksbehandlingsregler for kompensasjonsutvalget**

- 4.1 Kompensasjonsutvalget kan kun diskutere saker og fremlegge anbefalinger dersom to tredjedeler av kompensasjonsutvalgets medlemmer deltar i utvalgets saksbehandling.
- 4.2 Kompensasjonsutvalgets møter holdes etter anmodning fra én eller flere av kompensasjonsutvalgets medlemmer. Møter skal uansett avholdes i forkant av styremøte før generalforsamlingen som skal vurdere Styrets forslag om retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a samt lønnsrapport i henhold til allmennaksjeloven § 6-16b som skal legges frem for generalforsamlingen.
- 4.3 Kompensasjonsutvalget kan be om opplysninger fra administrasjonen som anses som relevante for utførelsen av arbeidet til kompensasjonsutvalget. Kompensasjonsutvalget kan rådføre seg og motta konsultasjon fra andre utenfor Selskapet. Selskapet skal dekke utgiftene til kompensasjonsutvalget.
- 4.4 Det skal føres protokoll fra kompensasjonsutvalgets møter og signeres av kompensasjonsutvalgets medlemmer. Styremedlemmene kan be om at de får tilsendt denne protokollen for gjennomsyn.
- 4.5 Styret kan til enhver tid kreve en nærmere muntlig eller skriftlig utredning fra kompensasjonsutvalget.

### **5. Kompensasjon**

- 5.1 Godtgjørelse til kompensasjonsutvalgets medlemmer fastsettes ved Selskapets ordinære generalforsamling.