

# Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Styret i Goodtech ASA har fastsatt retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i selskapet og konsernselskaper ("Goodtech" eller "Konsernet") for det kommende regnskapsåret. Erklæringen er utarbeidet i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a. Denne skal behandles på selskapets ordinære generalforsamling 2017, jf. allmennaksjeloven § 5-6, 3. ledd.

Alle selskaper i Konsernet skal følge de fastsatte retningslinjene for selskapet slik de er beskrevet nedenfor. Det er et mål å koordinere lønnspolitikken og de ordningene som benyttes for variable ytelser i hele Konsernet. Retningslinjene skal være veiledende for styret.

## 1. Hovedprinsipper for selskapets lederlønnspolitik

*Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende – selskapet 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 selskapets resultater*

Hovedelementet i lederlønningene skal være fastlønn, men det kan gis variable tilleggssytelser av en slik art at det virker motiverende på ledernes innsats for selskapet. Variable ytelser skal være rimelige ut fra selskapets resultat det aktuelle året. For at de variable ytelsene skal fungere som incentiv for ekstra innsats, skal kriteriene være knyttet til faktorer som den enkelte har mulighet til å påvirke. Goodtech ønsker at lønnssystemet 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.

*Lønnssystemet skal være fleksibelt – slik at tilpasning kan skje når behovene endres*

For å kunne tilby konkurransedyktig lønn må Goodtech ha et fleksibelt lønnssystem med rom for spesialtilpasninger. Goodtech skal ha lønninger som er konkurransedyktige i forhold til å kunne tiltrekke seg og beholde ledere i de ulike geografiske områder der Goodtech opererer, og lønnssystemet må åpne for at det kan avtales spesialløsninger og gjøres tilpasninger i forhold til dette. Lønnssystemet skal være forståelig og akseptabelt både internt i Goodtech og eksternt. Lønnssystemet skal ikke være uforholdsmessig vanskelig å forklare for allmennheten og skal ikke medføre uforholdsmessig kompleksitet for administrasjonen.

## 2. Prinsipper for fastsettelse av lønn

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen 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.

## 3. Prinsipper for ytelser som kan gis i tillegg til fastlønn

Godtgjørelse til ledende ansatte kan i tillegg til fastlønn inneholde følgende elementer:

- Naturalytelser
- Bonuser
- Aksjebasert avlønning
- Pensjonsordninger
- Etterlønnsordninger
- Andre godtgjørelser

Nedenfor kommenteres de enkelte ytelser som benyttes mer spesifikt. Når noe annet ikke fremgår nedenfor, skal det ikke gjelde spesielle vilkår, rammer eller tildelingskriterier for de nevnte godtgjørelsene.

### *Naturalytelser*

Naturalytelser vil typisk bestå av bilordning, aviser/tidsskrifter og elektronisk kommunikasjon. Tildeling av naturalytelser skal ha sammenheng med funksjon eller i tråd med markedsmessig praksis. Ytelserne bør ikke være vesentlige i forhold til avlønning.

### *Bonuser*

Goodtech har pr i dag ikke noe etablert insentiv- eller bonusprogram for ledende ansatte i Konsernet.

Konsernsjefen har en bonusordning på opptil 25 % av fastlønn, på vilkår som fastsettes av styret.

Det eksisterer enkelte salgsbonusavtaler og lederbonusavtaler av begrenset karakter. Det jobbes nå med å etablere et enhetlig bonusprogram som skal motivere til ekstra innsats for stadig forbedring av virksomheten og selskapets resultater.

### *Aksjebasert avlønning*

Konsernet har per i dag ingen etablerte aksjebaserte insentivprogram særskilt for ledende ansatte i Konsernet. I den grad Konsernet etablerer aksjespareprogram for ansatte, gis ledende ansatte tilgang til å delta i dette på lik linje med øvrige ansatte. Konsernet har ikke gjennomført aksjespareprogram for ansatte i 2016.

Styret kan i inneværende og kommende regnskapsår etablere aksjespareprogram for ansatte, herunder også for daglig leder og andre ledende ansatte. Styret foreslår for den ordinære generalforsamling at styret gis fullmakt til erverv av egne aksjer som omfatter dette formålet.

### *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.

### *Etterlønsordninger*

Konsernsjefen og konserndirektører har avtale om etterlønsordning varierende mellom 6 og 12 måneder.

Gjensidig oppsigelsestid for konsernsjef er 6 måneder. Dersom Goodtech bringer ansettelsesforholdet til opphør er det i tillegg til lønn i oppsigelsestiden avtalt en etterlønn tilsvarende inntil 6 måneders lønn. Konsernsjefen har med dette en avtale som ivaretar selskapets behov for å kunne be konsernsjefen fratre umiddelbart dersom dette anses å være i selskapets interesse. Etterlønsordningen må derfor være tilstrekkelig til at konsernsjefen aksepterer en avtale om redusert oppsigelsesvern.

Det kan inngås avtaler om etterlønn også for andre ledere, for å ivareta selskapets behov for til enhver tid å sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med selskapets behov. Slike avtaler vil i henhold til arbeidsmiljøloven ikke være bindende for andre ledere enn konsernsjefen.

Etterlønsordninger skal søkes utformet slik at de er akseptable internt og eksternt. I tillegg til lønn og annen godtgjørelse i oppsigelsestiden, skal slike ordninger ikke gi rett til etterlønn i mer enn 6 måneder.

### *Andre godtgjørelser*

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 leder. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags andre ytelser som kan avtales.

### *Generelt*

Styret har etablert et kompensasjonsutvalg som er et saksforberedende og rådgivende utvalg for Styret. Kompensasjonsutvalget skal

- Forberede saker for styrets vurdering og vedtak om godtgjørelse av, og andre saker vedrørende, selskapets ledende ansatte.
- Forberede styrets vurderinger og vedtak om styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i henhold til allmennaksjeloven § 6 16a.

- Foreslå retningslinjer for kompensasjon og ansettelsesbetingelser for Selskapets ledende ansatte.

Godtgjørelse til konsernsjef fastsettes av styrets leder i samråd med styret. Godtgjørelse til øvrig ledende ansatte fastsettes av konsernsjef i samråd med styrets leder. Selskapet praktiserer standard ansettelseskontrakter og standard ansettelsesbetingelser vedrørende oppsigelsestid og etterlønn for stillingen som konsernsjef og konserndirektører.