

## Erklæring om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

### 1. Oversikt

Denne erklæringen er utarbeidet av styret i Thin Film Electronics ASA («Thinfilm» eller «Selskapet») i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a. Erklæringen inneholder retningslinjer og hovedprinsipper for godtgjørelse til Selskapets ledelse. Erklæringen beskriver også gjennomføring og virkning av retningslinjene som gjaldt for 2018.

Denne erklæringen har blitt utarbeidet som et separat dokument for behandling på Selskapets ordinære generalforsamling den 28. mai 2019.

### 2. Veiledende retningslinjer for godtgjørelse til ledelsen

*Merk: Retningslinjene i dette punkt 2 angir prinsippene for lederlønn generelt. Disse retningslinjene er gjenstand for en egen avstemming på den ordinære generalforsamling, og utfallet er veiledende (ikke bindende) for styret.*

Thinfilm tilbyr en konkurransedyktig godtgjørelse som består av en rimelig grunnlønn som inkluderer pensjonsinnskudd. Grunnlønnen kan suppleres med prestasjonsbasert kontantbonus og tegningsretter. Kontantbonuser er begrenset til en gitt prosent av grunnlønnen. Medlemmer av managementgruppen som arbeider direkte med salg kan motta provisjonsutbetalinger på spesifikke salg og produktutbredelser. I tillegg kan managementgruppen, med unntak av administrerende direktør, motta diskresjonære bonusutbetalinger knyttet til spesifikke prosjekter.

Grunnlønnen evalueres og justeres årlig. Selskapets evalueringsperiode for ansatte er fra 1. april til 31. mars.

Ledere mottar ikke ytterligere kompensasjon for å tjenestegjøre som styremedlemmer eller ledelsesverv i datterselskaper i konsernet. Reiser og øvrige utlegg i forbindelse med slike verv refunderes i henhold til normal praksis.

Øvrige fordeler er begrenset til å dekke rimelige utgifter for ledelsen, slik som bruk av mobiltelefon og internett.

Styret fastsetter lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør. Administrerende direktør fastsetter lønn og annen godtgjørelse til alle andre ansatte innenfor den rammen som fastsettes av styret.

Administrerende direktør har en oppsigelsesperiode på (i) tre måneder i tilfelle av oppsigelse fra Selskapet og (ii) én måned i tilfelle av oppsigelse fra administrerende direktør. Dersom Selskapet bringer administrerende direktørs arbeidsforhold til opphør (annet enn ved god grunn) eller hvis administrerende direktør avslutter arbeidsforholdet av en god grunn, er

administrerende direktør berettiget til en etterlønn tilsvarende seks måneders grunnlønn og en pro rata målbonus for seks måneder (såfremt administrerende direktør ligger an til å oppnå relevante bonuskriterier for det aktuelle året) beregnet fra utløpet av administrerende direktørs oppsigelsesperiode, i henhold til slike detaljerte vilkår som fastsatt i administrerende direktørs ansettelsesavtale.

Utover dette gis det ikke etterlønn til ledende ansatte, utover oppsigelsesperioder med varighet fra tre til seks måneder.

### **3. Bindende retningslinjer for godtgjørelse til ledelsen**

*Merk: Retningslinjene i dette punkt 3 angir prinsippene for aksjebasert godtgjørelse til ledelsen. Disse retningslinjene er gjenstand for egen avstemming på den ordinære generalforsamlingen, og utfallet er bindende for styret.*

I tillegg til grunnlønn tildeles alle ansatte i Thinfilm tegningsretter. Styret tildeler tegningsretter basert på den enkeltes ansvarsnivå i Selskapet, samt for å kunne belønne enkeltprestasjoner.

Den 4. mai 2018 vedtok den ordinære generalforsamlingen et tegningsrettsprogram for årene 2018-2023. Styret har foreslått for den ordinære generalforsamling den 28. mai 2019 at det vedtas et nytt program for perioden 2019-2024.

### **4. Rapportering om lederlønnspraksis i 2018**

Godtgjørelse i 2018 har vært i samsvar med vedtatte retningslinjer.

Selskapets årsrapport inneholder detaljer for godtgjørelse til ledelsen i 2018. Godtgjørelsen til ledelsen i 2018 er rapportert i note 18 og 25 og gjennomføringen og virkningen av retningslinjene er omtalt i note 26 i årsrapporten.

Avtaler om lederlønn som vedtatt og anvendt i 2018 er i samsvar med Selskapets interesser og verdier, og bidrar til langsiktig bærekraft og vekst for virksomheten. Bonus- og provisjonsplaner motiverer ledere til å oppnå Selskapets drifts- og forretningsmål. Tegningsrettsprogrammet er i samsvar med interessene til Selskapets ansatte og aksjonærer.