

Arribatec.

RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV GODTGJØRELSE TIL DAGLIG LEDER OG ANDRE LEDENDE ANSATTE I ARRIBATEC GROUP ASA

Disse retningslinjene for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og ledende ansatte er utarbeidet av styret i Arribatec Group ASA ("**Arribatec**" eller "**Selskapet**", og sammen med sine datterselskaper "**Konsernet**") i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a og tilhørende forskrifter. Retningslinjene er utarbeidet for godkjenning på Selskapets generalforsamling i 2026, og skal gjelde fram til Selskapets generalforsamling i 2030, med mindre de endres eller erstattes tidligere.

Prosess for utvikling av retningslinjer

Styret har tatt en aktiv rolle i å etablere, gjennomgå og gjennomføre disse retningslinjene. Når det gjelder retningslinjer for lederlønn skal styret utarbeide et forslag til retningslinjer som skal legges frem for ordinær generalforsamling minst hvert fjerde år. Generalforsamlingen skal avgjøre om styrets forslag til retningslinjer godkjennes. Godkjente retningslinjer kan endres ved beslutning av ordinær eller ekstraordinær generalforsamling.

Styret skal fastsette og godkjenne godtgjørelse til daglig leder. Daglig leder skal i samråd med styret fastsette godtgjørelse til øvrige ledende ansatte.

For å redusere risikoen for interessekonflikter skal ingen ledende ansatte delta i forberedelsen til eller treffe beslutning i konkrete saker om godtgjørelse som de selv er direkte berørt av.

Formål og generelle prinsipper for fastsettelse av godtgjørelse

Disse retningslinjene utgjør rammeverket for styrets fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i den perioden retningslinjene gjelder. Selskapet er et teknologi og konsulentselskap med kontorer i en rekke land, og konkurrerer derfor om relevante talenter i en rekke lokasjoner. Disse retningslinjene har som siktemål å sikre Selskapets konkurranseevne som arbeidsgiver.

Selskapets prinsipper for godtgjørelse skal sikre forsvarlige beslutninger om fastsettelse av godtgjørelse som er i tråd med Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. For å oppnå dette skal både godtgjørelse og andre ansettelsesvilkår sette Selskapet i stand til å rekruttere, utvikle og beholde dyktige ledende ansatte med relevant erfaring og kompetanse. Godtgjørelse skal være konkurransedyktig, på markedsvilkår, og reflektere ansvaret til den enkelte ledende ansatt. De insentiver og målsettinger som settes for hver

Arribatec.

ledende ansatt, skal sikre best mulig gjennomføring av Selskapets forretningsstrategi både på kort og lang sikt, og derigjennom reflektere de langsiktige interessene til Selskapets aksjonærer.

Med "ledende ansatte" menes i disse retningslinjene den samme personkrets som omfattes av regnskapsloven § 7-31 b, og som dermed regnes som "ledende ansatt" i noteverk til Selskapets årsregnskap for hvert år.

Lønns- og ansettelsesvilkår til ansatte i Selskapet er tatt i betraktning ved utarbeidelsen av disse retningslinjene ved å inkludere informasjon om arbeidstakernes samlede inntekter, typer av godtgjørelse og andre lønnselementer i styrets beslutningsgrunnlag ved vurderingen av hvorvidt Selskapets godtgjørelsespraksis, herunder de retningslinjene og begrensninger som er fastsatt her, er rimelige.

Godtgjørelse til ledende ansatte skal tilpasses lokale forhold som regelverket i den enkelte ansattes jurisdiksjon, og skal, så langt det er mulig, hensynta retningslinjenes overordnede formål.

Ulike typer godtgjørelse

Godtgjørelse til ledende ansatte som omfattes av disse retningslinjene kan bestå av fastlønn, variable godtgjørelser, naturalytelser, deltakelse i aksje- og opsjonsprogram m.m., som nærmere beskrevet nedenfor.

Prinsipper for fastlønn

Fastlønns funksjon er å sette Selskapet i stand til å rekruttere og beholde ledende ansatte som er nødvendige for den langsiktige lønnsomheten til Selskapet.

Fastlønn skal reflektere den enkeltes stilling og grad av ansvar. Størrelsen på fastlønnen skal være i tråd med markedsf forholdene, være konkurransedyktig i forhold til sammenlignbare konkurrenter i bransjen, og skal ta hensyn til blant annet omfang og ansvar knyttet til stillingen. Andre hensyn er kompetanse, erfaring, samt arbeidsutførelsen til hver enkelt ledende ansatt. Stillingens geografiske plassering kan tas i betraktning.

Prinsipper for variabel godtgjørelse

Selskapet har per i dag ingen generell bonusordning for ledende ansatte. Dersom styret finner det hensiktsmessig, kan det etableres bonusordninger som bidrar til oppnåelsen av Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og

Arribatec.

forretningsvirksomhet. Eventuelle samlede bonusordninger for Selskapet skal godkjennes av styret.

Eventuell bonus kan benyttes der ekstraordinær innsats eller oppnåelse av resultatmål kan måles gjennom klart definerte resultatparametere / KPI-er. Eventuelle resultatparametere / KPI-er kan omfatte både økonomiske resultatmål, slik som Cash EBITDA, omsetning eller lignende, samt individuelle resultatmål skreddersydd til den enkeltes ansvarsområde. Alle slike KPI-er skal bidra til å oppnå Selskapets forretningsstrategier, langsiktige interesser og økonomisk måloppnåelse, samt samfunnsansvar og miljøpåvirkning når og i den grad det er relevant.

Selskapet skal sikre at avtaler om variabel godtgjørelse inneholder bestemmelser som gir Selskapet rett til å kreve hel eller delvis tilbakebetaling dersom utbetalingen har vært basert på uriktige forutsetninger, feilaktig informasjon, eller dersom mottakeren har begått vesentlig kontraktsbrudd.

Prinsipper for pensjonsytelser

Pensjonsytelser skal være i henhold til lokal praksis og gjeldende lovgivning. Eventuelle avvik av betydning fra lokal praksis for pensjonsytelser skal være særskilt godkjent av styret.

Pr april 2026 har Arribatec følgende pensjonsordning, som ønskes videreført:

Pensjonsopptjening på 7% av lønn inntil 12G.

Prinsipper for opsjoner

Etter Selskapets oppfatning, også gitt Selskapets ambisjoner og strategier, vil opsjonsprogrammer for ansatte i nøkkelposisjoner kunne virke motiverende, samt være egnet til å bidra til strategioppnåelse, og til å sørge for at de ansattes interesser i større grad sammenfaller med aksjeeiernes interesser. Det bør derfor være mulig å tildele opsjoner til ansatte i nøkkelposisjoner. Under et opsjonsprogram vil det settes et prosentmessig årlig tak på antall opsjoner som kan tildeles i forhold til totalt antall aksjer i Selskapet ved tidspunktet for tildeling. Opsjonens innløsningskurs vil baseres på markedskurs på tildelingstidspunktet, og vil ha en minimumsoppjustering årlig frem til innløsningstidspunktet. Opptjening av opsjonene forutsetter at deltakerne er ansatt i Selskapet eller Konsernet.

Prinsipper for naturalytelser

Arribatec.

Alle naturalytelser skal være på markedsvilkår og skal ha som formål å legge til rette for at den ledende ansatte skal kunne utføre sine oppgaver. Selskapet har som mål å ha tilstrekkelig konkurransedyktige lønnsvilkår for å unngå unødig bruk av naturalytelser. Selskapet vil kunne dekke mobiltelefon med abonnement samt PC for relevante ansatte. I tillegg vil Selskapet kunne dekke andre ytelser i den grad den konkrete ansatte har behov for det for å kunne utføre sine oppgaver. Alle naturalytelser av betydning, utover det som tilbys for alle ansatte i Konsernet eller som tilsvarer normal og alminnelig anerkjent praksis på den aktuelle lokasjon, skal vurderes og godkjennes av styret.

Ansettelsesavtaler

For daglig leder er oppsigelsestiden 3 måneder. Ved oppsigelse fra Selskapets side har daglig leder rett til en etterlønsperiode på 3 måneder etter oppsigelsesperiodens utløp. For øvrige ledende ansatte skal oppsigelsestiden ikke overstige 6 måneder.

Etterlønsordninger skal ikke overstige 12 måneder, og skal i alle tilfelle ses i sammenheng med klausuler om taushetsplikt og konkurransebegrensning i ansettelsesavtalene, slik at etterlønn utgjør kompensasjon for begrensninger i muligheten til å ta nytt arbeid.

Avvik fra disse retningslinjene

Styret kan beslutte å fravike disse retningslinjene, helt eller delvis, dersom det i et konkret tilfelle foreligger spesielle årsaker som begrunner slikt avvik, og avvik ville tjene Selskapets langsiktige interesser, herunder med hensyn til langsiktighet eller levedyktighet.

I vurderingen om å beslutte å fravike disse retningslinjene har styret diskresjonær myndighet og kan ta alle relevante forhold i betraktning, inkludert:

- endring i relevante lover, forskrifter eller anbefalinger om eierstyring og selskapsledelse mv.,
- endring av Selskapets virksomhet, organisasjon eller eierskap, f.eks. gjennom fusjon, fisjoner eller oppkjøp,
- skifte av daglig leder,
- andre hendelser som gjør at tidligere vedtatte resultatmål eller vilkår for godtgjørelse ikke lenger er hensiktsmessige, og
- andre spesielle forhold hvor avvik eller spesielle tiltak kan være nødvendig for å ivareta Selskapets langsiktige interesser, bærekraft eller levedyktighet.

Arribatec.

Avvik fra disse retningslinjene, og bakgrunnen for ethvert slikt avvik, skal inngå i rapporten som skal utarbeides av styret i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b.

Arribatec.

GUIDELINES FOR DETERMINING REMUNERATION OF THE CEO AND OTHER SENIOR EXECUTIVES OF ARRIBATEC GROUP ASA

These guidelines for determining remuneration of the CEO and senior executives have been prepared by the Board of Directors of Arribatec Group ASA ("Arribatec" or the "Company", and together with its subsidiaries, the "Group") in accordance with section 6-16a of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and associated regulations. The guidelines have been prepared for approval at the Company's general meeting in 2026 and shall apply until the Company's general meeting in 2030, unless amended or replaced earlier.

Process for Developing Guidelines

The Board of Directors has taken an active role in establishing, reviewing, and implementing these guidelines. With regards to the guidelines for executive remuneration, the Board of Directors shall prepare a proposal for guidelines to be presented to the ordinary general meeting at least every fourth year. The general meeting shall decide whether the Board's proposed guidelines are approved. Approved guidelines may be amended by resolution of an ordinary or extraordinary general meeting.

The Board of Directors shall determine and approve the remuneration of the CEO. The CEO shall, in consultation with the Board of Directors, determine the remuneration of other senior executives.

To reduce the risk of conflicts of interest, no senior executive shall participate in the preparation of or make decisions in specific matters regarding remuneration that directly affects them.

Purpose and General Principles for Determining Remuneration

These guidelines constitute the framework for the Board's determination of remuneration of senior executives during the period the guidelines are in effect. The Company is a technology and consulting company with offices in a number of countries and therefore competes for relevant talent in a number of locations. These guidelines aim to ensure the Company's competitiveness as an employer.

The Company's remuneration principles shall ensure sound decisions regarding the determination of remuneration that are in line with the Company's business strategy, long-term interests, and financial sustainability. To achieve this, both remuneration and other terms of employment shall enable the Company to recruit, develop, and retain skilled senior executives with relevant experience and

Arribatec.

competence. Remuneration shall be competitive, with market terms, and reflect the responsibilities of each individual senior executive. The incentives and objectives set for each senior executive shall ensure the best possible implementation of the Company's business strategy in both the short and long term and thereby reflect the long-term interests of the Company's shareholders.

"Senior executives" as used in these guidelines refers to the same group of persons covered by section 7-31 b of the Norwegian Accounting Act, and who are thus regarded as "senior executives" in the notes to the Company's annual financial statements for each year.

The salary and employment conditions of the Company's employees have been taken into consideration in the preparation of these guidelines by including information on employees' total income, types of remuneration, and other salary components on the Board's decision-making basis when assessing whether the Company's remuneration practices, including the guidelines and limitations set forth herein, are reasonable.

Remuneration of senior executives shall be adapted to local conditions such as the regulatory framework in each executive's jurisdiction, and shall, to the extent possible, consider the overarching purpose of the guidelines.

Types of Remuneration

Remuneration of senior executives covered by these guidelines may consist of base salary, variable remuneration, benefits in kind, participation in share and option programs, etc., as further described below.

Principles for Base Salary

The function of the base salary is to enable the Company to recruit and retain senior executives who are necessary for the long-term profitability of the Company.

The base salary shall reflect each individual's position and level of responsibility. The level of the base salary shall be in line with market conditions, be competitive relative to comparable competitors in the industry, and shall consider, among other things, the scope and responsibilities associated with the position. Other considerations include competence, experience, and the performance of each individual senior executive. The geographical location of the position may be considered.

Principles for Variable Remuneration

Arribatec.

The Company currently has no general bonus scheme for senior executives. If the Board of Directors finds it appropriate, bonus schemes may be established that contribute to the achievement of the Company's business strategy, long-term interests, and business operations. Any overall bonus schemes for the Company shall be approved by the Board of Directors.

Any bonus may be used where extraordinary effort or the achievement of performance targets can be measured through clearly defined performance parameters / KPIs. Any performance parameters / KPIs may include both financial performance targets, such as Cash EBITDA, revenue, or similar, as well as individual performance targets tailored to each individual's area of responsibility. All such KPIs shall contribute to achieving the Company's business strategies, long-term interests, and financial objectives, as well as corporate social responsibility and environmental impact when and to the extent relevant.

The Company shall ensure that agreements on variable remuneration contain provisions granting the Company the right to demand full or partial repayment if the payment was based on incorrect assumptions, erroneous information, or if the recipient has committed a material breach of contract.

Principles for Pension Benefits

Pension benefits shall be in accordance with local practice and applicable legislation. Any material deviations from local practice for pension benefits shall be specifically approved by the Board of Directors.

As of April 2026, Arribatec has the following pension scheme, which is intended to be continued:

Pension accrual of 7% of salary up to 12G.

Principles for Options

In the Company's view, and given the Company's ambitions and strategies, option programs for employees in key positions may serve as a motivating factor, as well as being suitable for contributing to strategy achievement and for ensuring that the interests of employees are more closely aligned with the interests of shareholders. It should therefore be possible to grant options to employees in key positions. Under an option program, an annual percentage cap will be set on the number of options that may be granted relative to the total number of shares in the Company at the time of grant. The exercise price of the options will be based on the market price at the time of grant and will have a minimum annual adjustment until the

Arribatec.

exercise date. Vesting of the options requires that participants are employed by the Company or the Group.

Principles for Benefits in Kind

All benefits in kind shall be on market terms and shall have the purpose of facilitating the senior executive's ability to perform their duties. The Company aims to have sufficiently competitive salary conditions to avoid unnecessary use of benefits in kind. The Company may cover mobile phones with subscription and PC for relevant employees. In addition, the Company may cover other benefits to the extent that the specific employee needs them to perform their duties. All material benefits in kind, beyond what is offered to all employees in the Group or what corresponds to normal and generally recognized practice at the relevant location, shall be assessed and approved by the Board of Directors.

Employment Agreements

For the CEO, the notice period is 3 months. In the event of termination by the Company, the CEO is entitled to a severance period of 3 months following the expiry of the notice period. For other senior executives, the notice period shall not exceed 6 months.

Severance arrangements shall not exceed 12 months and shall in all cases be considered in conjunction with confidentiality and non-competition clauses in the employment agreements, so that severance constitutes compensation for restrictions on the ability to take new employment.

Deviations from These Guidelines

The Board of Directors may decide to deviate from these guidelines, in whole or in part, if in a specific case there are special reasons justifying such deviation, and the deviation would serve the Company's long-term interests, including with respect to sustainability or viability.

In assessing whether to deviate from these guidelines, the Board of Directors has discretionary authority and may take all relevant circumstances into account, including:

- changes in relevant laws, regulations, or recommendations on corporate governance, etc.,
- changes in the Company's operations, organization, or ownership, e.g., through mergers, demergers, or acquisitions,
- change of CEO,

Arribatec.

- other events that render previously adopted performance targets or remuneration conditions no longer appropriate, and
- other special circumstances where deviation or special measures may be necessary to safeguard the Company's long-term interests, sustainability, or viability.

Deviations from these guidelines, and the reasons for any such deviation, shall be included in the report to be prepared by the Board of Directors in accordance with section 6-16b of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act.