

UNOFFICIAL OFFICE TRANSLATION – IN CASE OF DISCREPANCY THE NORWEGIAN VERSION SHALL PREVAIL:

RETNINGSLINJER VEDRØRENDE FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL DAGLIG LEDER OG ANDRE LEDENDE ANSATTE I PETRONOR E&P ASA

Etter allmennaksjeloven § 6-16a skal PetroNor E&P ASAs (“**Selskapet**”) styre (“**Styret**”) utarbeide retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte.

Retningslinjene skal inneholde retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse, og herunder angi hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitik.

Retningslinjene er utarbeidet for godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling i 2022, og skal gjelde frem til Selskapets ordinære generalforsamling i 2026, med mindre de er endret eller erstattet tidligere.

1. HOVEDPRINSIPP FOR SELSKAPETS LEDERLØNNSPOLITIKK

Selskapet er avhengig av å være i posisjon til å tilby lønninger som kan rekruttere og beholde dyktige ledere. Disse retningslinjene og prosessene og kontrollmekanismene som er angitt her, søker å sikre at disse målene nås av Selskapet.

Som en aktør som opererer internasjonalt, er Selskapet ved fastleggelse av lønninger for ledere i Selskapet henvist til å konkurrere i et marked som på toppledernivå er internasjonalt.

Det er Styrets politikk at man for å sikre seg det best mulige lederskap må tilby lønninger på dette nivå som den enkelte er fornøyd med, og som er konkurransedyktige i et internasjonalt marked.

Ut fra Selskapets internasjonale virksomhet kan Lederlønnsnivået som utgangspunkt ligge forholdsvis høyt i nasjonal sammenheng.

GUIDELINES REGARDING DETERMINATION OF SALARIES AND OTHER REMUNERATION TO THE DIRECTOR AND OTHER SENIOR EXECUTIVES FOR PETRONOR E&P ASA

Pursuant to the Public Limited Liability Companies Act section 6-16a, PetroNor E&P ASA's (the “**Company**”) Board of Directors (the “**Board**”) shall prepare guidelines on the determination of salaries and other remuneration to the general manager and other senior executives.

These guidelines shall contain guidelines for determining salaries and other remuneration, and state the main principles for the company's executive pay policy.

The guidelines have been prepared for approval by the Company's annual general meeting in 2022 and shall apply until the Company's annual general meeting in 2026, unless amended or replaced earlier.

1. MAIN PRINCIPLES OF THE COMPANY'S MANAGEMENT PAY POLICY

The Company is dependent on being in a position to offer salaries that can recruit and retain talented managers. These guidelines and processes and control mechanisms set forth herein, seeks to ensure that these goals are reach by the company.

As an international player in its industry, the Company is determined to compete in a market that is at the top management level internationally when determining salaries for managers in the Company.

It is the Board's policy that in order to ensure the best possible leadership, salaries must be offered at satisfactory levels for the individual, and that are competitive in an international market.

Due to the Company's interntional busienss, the level of executive pay may, as a starting point, be relatively high in a national context.

2. LØNN OG ANDRE GODER

Det er Selskapets politikk at lederlønningene i all hovedsak skal komme til uttrykk i en fast månedslønn som reflekterer vedkommendes stilling og erfaring.

Pensjonsordninger skal i utgangspunktet være de samme for ledere som fastsatt generelt for ansatte i virksomheten. Styret kan imidlertid fastsette tilleggspensjon og/eller forsikringsordninger for enkelte ledende ansatte.

Bonusordninger for ledergruppen skal være knyttet opp mot Selskapets resultat for én del, og etter Styrets skjønnsmessige vurdering for en annen del.

Styrets skjønnsmessige vurdering skal blant annet hensynta kvaliteten i HMS-arbeidet i Selskapet, og resultatene etter Selskapets HMS-statistikker.

Bonusordningene knyttet til ledergruppen skal ha et tak som er estimert til anslagsvis 100% av fastlønn for den enkelte.

Styret har mulighet til å tilby opsjonsordninger for ledergruppen. Opsjoner kan tildeles de som Styret anser som sentrale i forhold til Selskapets verdiutvikling.

Etterlønnssordninger som etableres ved fratreten, vil normalt bli sett i sammenheng med konfidensialitetsklausuler og konkurransebegrensende klausuler i den enkeltes arbeidsavtale, slik at de kun kompenserer for slike begrensninger i vedkommendes adgang til å ta nytt arbeid. Etterlønnssordninger skal som utgangspunkt ha fradrag for inntekter på annet hold.

Ledende ansatte, avhengig av geografi og gjeldende lover og praksis, vil typisk ha fra 3 til 6 måneders oppsigelsestid. Oppsigelsestiden i ledende ansattes arbeidsavtaler skal ikke overstige 6 måneder.

Etterlønnssordninger skal knyttes til taushetsplikt og konkurransebegrensende klausuler i den enkeltes arbeidsavtale, slik at de kompenserer for begrensninger i hans eller hennes mulighet til å ta nytt arbeid. Administrerende direktør i Selskapet kan i tillegg være underlagt en avtale hvoretter han/hun fraskriver seg sitt ansettelsesvern mot sluttvederlag. For et slikt frafall kan administrerende direktør ha rett til sluttvederlag i en periode på inntil 24 måneder etter utløpet av den ordinære oppsigelsestiden. Konsernsjefen har ikke krav

2. SALARY AND OTHER GOODS

It is the Company's policy that executive salaries should mainly be expressed in a fixed monthly salary that reflects the person's position and experience.

Pension schemes shall in principle be the same for managers as stipulated in general for employees in the company. The Board may, however, determine additional pensions and/or insurance schemes for certain executives.

Bonus schemes for the management team shall be linked to the Company's result for one part, and at the Board's discretionary assessment for another part.

The Board's discretionary assessment shall, among other things, take into account the quality of the HSE work in the Company, and the results according to the Company's HSE statistics.

The bonus schemes related to the management group shall have a ceiling that is estimated at an estimated 100% of fixed salary for the individual.

The board has the opportunity to offer option schemes for the management team. Options may be granted to those whom the Board considers central in relation to the Company's value development.

Severance pay schemes established upon resignation will normally be seen in connection with confidentiality clauses and anti-competitive clauses in the individual employment contract, so that they only compensate for such restrictions in the person's right to take up new work. As a starting point, severance pay schemes shall have deductions for income elsewhere.

The senior executives, depending on geography and applicable laws and practice, will typically have a 3 to 6 months' notice period. The notice period in senior executives' employment agreements shall not exceed 6 months.

Severance agreements shall be connected to confidentiality and anti-competitive clauses in the individual's employment contract, so that they compensate for restrictions in respect of his or her ability to take new work. The CEO of the Company may in addition be subject to an agreement after which he/she waives his/her employment protection against severance pay. For such a waiver, the CEO may be entitled to severance pay for a period of up to 24 months after expiry of the ordinary notice period. The CEO shall

på slik sluttvederlag dersom han/hun gjør seg skyldig i et grovt brudd på plikter i henhold til lov, arbeidsavtalen eller gjeldende selskapspolicy, eller på annen måte er i grovt brudd på arbeidsavtalen, som kan begrunne oppsigelse av arbeidsavtalen med umiddelbar virkning, avskjed.

Selskapet har på nåværende tidspunkt ingen bonus ordning, og heller ingen aksjebasert incentivordning. Styret vil vurdere innføring av slike ordninger i fremtiden.

3. LØNNSPOLITIKKEN I FOREGÅENDE REGNSKAPSÅR (2021)

Lederlønnspolitikken i foregående regnskapsår har vært ført i samsvar med de prinsipper som er gjeldende også for 2022. Det vises til det som ovenfor er anført.

4. BEHANDLINGEN AV DISSE RETNINGSLINJENE

Styret har tatt en aktiv rolle i å etablere, gjennomgå og gjennomføre disse retningslinjene.

Med støtte fra kompensasjonskomiteen som grunnlag, skal styret utarbeide forslag til retningslinjer for vedtak i den ordinære generalforsamlingen minst hvert fjerde år. Den ordinære generalforsamlingen skal ta stilling til slike forslag. Vedtatte retningslinjer kan også endres ved vedtak på etterfølgende generalforsamlinger.

Selskapet har en egen kompensasjonskomite. Kompensasjonskomiteen er et underutvalg til styret. Målet er å fungere som et forberedende og rådgivende organ for styrets behandling av saker som gjelder godtgjørelse og godtgjørelse til ledelsen. Ansvar inkluderer å føre tilsyn med og godkjenne fastsettelsen av ytelseskriterier for variabel godtgjørelse. Den vil også administrere andre saker, inkludert eventuelle utsettelsesperioder eller selskapets krav på tilbakebetaling av variabel kompensasjon. Komiteen er kun ansvarlig overfor hele selskapets styre og har kun anbefalingsmyndighet med hensyn til dette organet. Det er egen instruks for kompensasjonsutvalget.

not be entitled to such severance pay if he/she is guilty of a gross breach of duty according to law, the employment agreement or applicable company policies, or otherwise is in serious breach of the employment agreement, which can justify termination of the employment agreement with immediate effect (Nw.: "avskjed").

Currently, the Company does not have any bonus schemes, nor any share based incentive schemes. The Board will consider to introduce such schemes in the future.

3. SALARY POLICY IN THE PREVIOUS FINANCIAL YEAR (2021)

The executive pay policy in the previous financial year has been conducted in accordance with the principles that also apply to 2022. Reference is made to what has been stated above.

5. PROCESSING OF THESE GUIDELINES

The Board of Directors has taken an active role in establishing, reviewing and executing these guidelines.

With support of the remuneration committee as a basis, the Board of Directors shall prepare a proposal for guidelines for resolution by the annual general meeting at least every fourth year. The annual general meeting shall decide on such proposals. Resolved guidelines may also be amended by way of resolution of subsequent general meetings.

The Company has a separate remuneration committee. The remuneration committee is a sub-committee of the Board of Directors. The objective is to serve as a preparatory and advisory body for the Board of Directors' consideration of matters concerning remuneration and compensation of management. Responsibilities include overseeing and approving the determination of performance criteria of variable remuneration. It will also preside in other matters including any potential deferral periods or Company's claims to a refund of variable compensation. The committee is only responsible to the whole Board of Directors of the Company and only has recommendatory authority with regard to that body. There are separate instructions for the remuneration committee.

For å redusere risikoen for interessekonflikter skal ingen ledende ansatte delta i forberedelsen eller løsningen av lønnsrelaterte saker der de er direkte berørt.

In order to reduce the risks of conflict of interests, no senior executive shall participate in the preparation or resolution regarding remuneration-related matters in which they are directly affected.
