

RETNINGSLINJER OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I WEBSTEP

2 BAKGRUNN OG STRATEGI

1.1 Innledning

Disse retningslinjene ("**Retningslinjene**") regulerer fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte¹ (samlet "**Ledende Ansatte**") i Webstep-konsernet. Webstep ASA er i disse Retningslinjene benevnt "**Selskapet**", og Selskapet og dets datterselskaper er samlet benevnt "**Webstep**" eller "**Konsernet**".

Godtgjørelse til Ledende Ansatte er et nøkkelinstrument for å harmonisere Selskapets interesser med de Ledende Ansattes interesser. Hovedformålet med disse Retningslinjene er å gi aksjeeierne mulighet til å påvirke rammene for lønn og annen godtgjørelse til Ledende Ansatte, slik at det skapes en lønnskultur som fremmer Selskapets langsiktige interesser, forretningsstrategi og økonomiske bæreevne.

Retningslinjene er utformet i tråd med bestemmelsene i allmennaksjeloven § 6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

1.2 Forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

Webstep har en solid og lønnsom historie. Raske teknologiske endringer har dannet grunnlaget for mange års sterk vekst i de globale IT-konsulentmarkedene. Samtidig har den raske utviklingen og langvarige høye etterspørselen etter IT-konsulenttjenester medført en knapphet på IT-talenter og høy grad av konkurranse i markedet.

Webstep ønsker å fortsette å vokse og å være mer lønnsom enn sine konkurrenter. Selskapets strategi i denne forbindelse innebærer klare prioriteringer:

- Selskapet vil utvide sine tjenestetilbud, leveransemodeller og partnerskap som svar på økt etterspørsel.
- Selskapet vil utvide organisasjonen, blant annet ved å utvide rekrutteringsgrunnlaget

GUIDELINES FOR DETERMINATION OF SALARY AND OTHER REMUNERATION TO EXECUTIVE PERSONNEL IN WEBSTEP

1 BACKGROUND AND STRATEGY

1.1 Introduction

These guidelines (the "**Guidelines**") govern the determination of salary and other remuneration to the Chief Executive Officer and other senior executives¹ (jointly, the "**Senior Executives**") in the Webstep group. Webstep ASA is in these Guidelines referred to as the "**Company**", and the Company together with its subsidiaries are jointly referred to as "**Webstep**" or the "**Group**".

The remuneration payable to the Senior Executives is a key instrument for harmonizing the Company's interests with the interests of the Senior Executives. The main purpose of these Guidelines is to allow shareholders to influence the principles for determination of salary and other remuneration to the Senior Executives, in order to create a remuneration culture that promotes the Company's long-term interests, business strategy and the Company's financial sustainability.

The guidelines have been prepared in accordance with the provisions of section 6-16a of the Norwegian Public Limited Companies Act and the Regulation on guidelines and report on remuneration payable to executive personnel.

1.2 Business strategy, long-term interests and financial sustainability

Webstep has a solid and profitable track record. Rapid technological changes have formed the basis for years of strong growth in the global IT consultancy markets. At the same time, the rapid development and the long-lasting high demand for IT-expert services have led to a shortage of IT talents and a highly competitive market.

Webstep aim to continue its growth and to be more profitable than its peers. The Company's strategy implies clear priorities:

- The Company will expand its service offerings, delivery models and partnerships in response to new demand.
- The Company will expand its organisation, amongst other by expanding the recruitment

¹ Retningslinjene skal i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a også inkludere ansatte som er medlem av styret. Selskapet har imidlertid ikke ansattevalgte styremedlemmer, kun observatører, og observatørene er ikke omfattet av disse retningslinjene. / The guidelines shall pursuant to the Norwegian Public Limited Companies Act section 6-16a also include employees who are members of the board of directors. The Company does not have employee elected board members, only observers, and the observers are not covered by these Guidelines.

gjennom rekruttering av nye typer ekspertise og kompetanse.

- Selskapet vil styrke tilstedeværelsen på nåværende og nye lokasjoner i Skandinavia.
- Selskapet vil fokusere på organisk vekst med selektiv bruk av M&A for å få tilgang til nye kundeforhold eller ny ekspertise og kompetanse
- Selskapet vil styrke kapasiteten, kompetansen og prosesser innen rekruttering og salg.
- Selskapet vil forbedre sin merkevaregjenkjenning og Selskapets posisjon som foretrukket arbeidsgiver og leverandør av IT-eksperttjenester.

For å oppnå disse målene, anser Selskapet det som nødvendig å være i stand til å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte Ledende Ansatte. Den overordnede ambisjonen er at Retningslinjene skal sikre at Selskapet har en godtgjørelsespolitikk som gjør det mulig for Selskapet å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell, slik at forretningsstrategien, langsiktige interesser og økonomisk bærekraft kan oppnås.

1.3 Selskapets Ledende Ansatte

Websteps Ledende Ansatte er på datoen for disse Retningslinjene:

Stilling	Navn
Konsernsjef:	Save Asmervik
Økonomidirektør:	Liv Annike Kverneland (i permisjon)
Kommunikasjonsdirektør:	Otto Backer Solberg
Kommunikasjonsdirektør:	Arnt Roger Aasen
Direktør for forretningsutvikling:	Rolf Helle
Leder Sverige:	Jakob Cardell
Leder Trondheim:	Under ansettelse
Leder Bergen:	Joar Krohn
Leder Stavanger:	Geir Jåthun Hindenes
Leder Solutions:	Ken Roar Riis
Leder Consulting Oslo:	Terje Orvedal

2 PRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN

2.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lederlønn

Hovedprinsippet for Websteps godtgjørelsespolitikk er at Ledende Ansatte skal tilbys konkurransedyktige vilkår når den samlede godtgjørelsespakken tas i betraktning. Den samlede godtgjørelsen kan bestå av elementer som basislønn, bonus, aksje- og opsjonsprogrammer, naturalytelser og pensjonsordninger. Webstep vil forsøke å tilby et godtgjørelsesnivå som anses som konkurransedyktig og på markedsvilkår, sammenlignet med nivået som tilbys av konkurrenter, og som bidrar til å tilfredsstille

base by recruiting new types of expertise and competence.

- The Company will strengthen its presence in current and new locations in Scandinavia.
- The Company will focus on organic growth with selective use of M&A to access new client relationships or new expertise and competence.
- The Company will strengthen its capacity, expertise and processes in recruitment and sales.
- The Company will further improve its brand recognition and position as preferred employer and provider of IT expert services.

To achieve these goals, the Company is of the view that it is necessary to be able to recruit and keep highly qualified Senior Executives. The overall ambition with these Guidelines is that they ensures that the Company has a remuneration policy that enables it to recruit and retain highly qualified personnel, so that the business strategy, long-term interests and financial sustainability can be achieved.

1.3 The Company's leading personnel

Webstep's Senior Executives comprise at the date of these Guidelines the following persons:

Position	Name
Chief Executive Officer:	Save Asmervik
Chief Financial Officer:	Liv Annike Kverneland (on leave of absence)
Communications Officer	Otto Backer Solberg
Communications Officer:	Arnt Roger Aasen
Director of business development	Rolf Helle
Chief Operating Officer Sweden:	Jakob Cardell
Manager Trondheim:	<i>Pending appointment</i>
Manager Bergen:	Joar Krohn
Manager Stavanger:	Geir Jåthun Hindenes
Head of Solutions:	Ken Roar Riis
Head of Consulting Oslo	Terje Orvedal

2 PRINCIPLES FOR THE STIPULATION OF REMUNERATION TO SENIOR EXECUTIVES

2.1 Main principles for the stipulation of remuneration to executive personnel

The main principle for Webstep's remuneration policy is that the Senior Executives shall be offered competitive terms when their total remuneration package is taken into account. Such package may consist of elements such as base-salary, bonus, share and option schemes, benefits in kind and pension arrangements. Webstep shall seek to offer a remuneration level that is considered competitive and on market terms, compared to the level offered by its peers, and which seeks to

Konsernets behov for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell.

2.2 Fast godtgjørelse

Ledende Ansatte vil motta følgende faste godtgjørelselementer fra Webstep:

Basislønn: De Ledende Ansattes basislønn skal utgjøre hoveddelen av deres totale godtgjørelse. For ledende ansatte som i tillegg har resultatbasert bonus, utgjør basislønnen ca. 70-80 % av summen av basislønn og resultatbasert bonus. Basislønnen skal fastsettes under hensyntagen til den Ledende Ansattes stilling, erfaring og prestasjoner, konkurransesituasjonen i arbeidsmarkedet og Konsernets lønnsbudsjett. Basislønnen kan justeres årlig.

Naturalytelser: Ledende Ansatte kan tilbys naturalytelser som del av sin lønn, slik som dekning av telefon og mobilabonnement, privat bredbånd, bedriftshelsetjeneste, forsikringer, kjøregodtgjørelse og dekning av reiseutgifter.

Pensjonsordning: Ledende Ansatte deltar i Konsernets definerte pensjonsinnskuddsordning i samsvar med ufravikelig lovgivning.

Bilgodtgjørelse: Selskapets konsernsjef mottar en fast bilgodtgjørelse på kr 15.000 per måned.

2.3 Variabel godtgjørelse

For å gjennomføre Konsernets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne vil Ledende Ansatte kunne motta følgende variable godtgjørelse:

Resultatbasert bonus: Ledende Ansatte kan bli tilbudt resultatbasert bonus i tillegg til fast godtgjørelse. Slik resultatbasert godtgjørelse skal avtales i det enkelte tilfellet der dette er aktuelt.

Kriteriene for eventuell resultatbasert bonus skal fastsettes av styret og være linket til målbare faktorer slik som oppfyllelsen av forhåndsdefinerte KPI-er.

Selskapet har et mål om å øke sin omsetning og styrke sin lønnsomhet. Selskapets viktigste drivere for å vokse er vekst i antall ansatte, vekst i timepriser og antall fakturerbare timer fra konsulentene. Dette gjenspeiles i KPI-ene til avdelingslederne.

For ledere for konsulentavdelinger, inkludert for de Ledende Ansatte som er ledere for Bergen, Trondheim og Stavanger og for Consulting Oslo, er den resultatbaserte bonusen knyttet opp mot forhåndsdefinerte KPI-er for den enkelte avdeling:

- Omsetning mot budsjett/forecast

satisfy the Group's need to recruit and keep highly qualified personnel

2.2 Fixed remuneration

The Senior Executives may receive the following fixed remuneration elements from Webstep:

Base salary: The fixed salary paid to the Senior Executives shall constitute the main part of their total remuneration. For Senior Executives also having performance-based bonus, the base salary constitutes approximately 70-80% of the total amount of base salary and performance-based bonus. When determining the fixed salary the Senior Executive's position, experience and performance, the competitiveness in the market and the Group's salary budget. The fixed salary may be adjusted annually.

Contribution in kind: Senior Executives may be offered contribution in kind as a part of their remuneration, such as coverage of phone and phone expenses, private broadband, company health services, insurances, car allowance and coverage of travel expenses.

Pension scheme: Senior Executives participates in the Group's defined contribution pension scheme in accordance with mandatory law.

Car allowance: The Company's CEO receives a fixed car allowance at NOK 15,000 per month.

2.3 Variable remuneration

In order to implement the Group's business strategy, long-term interests and financial sustainability, the Senior Executives may receive the following variable remuneration:

Performance-based bonus: The Senior Executives may be offered performance-based bonuses in addition to their fixed remuneration. Such performance-based bonus shall be agreed on an individual basis if applicable.

The criteria for any performance-based bonus shall be determined by the board of directors and shall be linked to measurable factors, such as the achievement of pre-determined KPIs.

The Company aims to increase its revenues and strengthen its profitability. The Company's key drivers for growth are increase in the number of employees, increase in the hourly rates and the number of billable hours from the consultants. This is reflected in the KPIs for the department managers.

For the department managers, including the Senior Executives who are managers for Trondheim, Bergen and Stavanger and the Head of Consulting Oslo, the performance-based bonus is linked to pre-determined KPIs for the relevant department:

- Revenue compared to budget/forecast

- Antall ansatte mot budsjett/forecast
- Driftsresultat mot budsjett/forecast

Den resultatbaserte bonusen avregnes månedlig.

For Selskapets konsernsjef er den resultatbaserte bonusen knyttet opp mot tilsvarende KPI-er som for avdelingslederne, men for Konsernet aggregert. Den variable bonusen kan utgjøre inntil 40 % av konsernsjefens basislønn.

Webstep vil i løpet av 2021 allokere deler av den resultatbaserte bonusen for de Ledende Ansatte til hvordan Webstep lykkes med sin strategi om å vinne flere rammeavtaler og større teamleveranser, for eksempel ved måling av størrelse på kontrakter vunnet gjennom året.

Selskapets økonomidirektør har en diskresjonær bonus som knyttes opp mot hvorvidt Webstep lykkes med å videreutvikle interne forhold knyttet til økonomi, og den eksterne finansielle kommunikasjon. Den diskresjonære bonusen kan utgjøre inntil 35 % av økonomidirektørens basislønn.

Hvorvidt kriteriene for resultatbasert bonus for konsernsjef og økonomidirektør er oppfylt for et gitt år, skal avgjøres av styret i løpet av det første kvartalet i det påfølgende året på bakgrunn av de forhåndsdefinerte kriteriene.

Selskapet har ikke anledning til å kreve tilbakebetaling variabel godtgjørelse med mindre det har skjedd åpenbare feil i avregning eller utbetalingsprosessen.

2.4 Aksjekjøps- og aksjeopsjonsprogrammer mv.

For å sørge for samsvar mellom interessene til Konsernets ledelse og Selskapets interesser kan aksjer i Selskapet og opsjoner på aksjer i Selskapet selges eller tildeles som del av den totale godtgjørelsespakken for Ledende Ansatte. Et slikt samsvar mellom interesser anses som viktig for å oppfylle Selskapets mål angitt i punkt 1.2.

Langsiktig insentivprogram: Den ordinære generalforsamlingen godkjente i 2019 et treårig langsiktig insentivprogram ("**LTIP**") for Selskapets ledelse og andre ledere som styret fastsetter. LTIP har en innledende periode på tre år. Antall opsjoner tildelt hvert år kan ikke overstige 2,5 % av Selskapets aksjekapital. Det totale antallet utstedte opsjoner under programmet kan ikke utgjøre mer enn 8 % av Selskapets aksjekapital til enhver tid. LTIP er strukturert slik at 25 % av opsjonene kan utøves når det har gått ett år etter tildelingsdatoen, ytterligere 25 % av opsjonene kan utøves to år etter tildelingsdatoen og de resterende 50 % av opsjonene kan utøves tre år etter tildelingsdatoen. Opsjonene utløper fem år fra tildelingsdatoen. Utøvelsen av opsjoner er betinget av fortsatt ansettelse i Konsernet på utøvelsetidspunktet.

- Number of employees compared to budget/forecast
- Operating revenue compared to budget/forecast

The performance-based bonus is calculated monthly.

For the Company's CEO, the performance-based bonus is linked to the same KPIs as for the department managers, but for the Group aggregated. The variable bonus may constitute up to 40% of the CEO's base salary.

Webstep will during 2021 allocate parts of the performance-based bonus to the Senior Executives to how Webstep succeed with its strategy to win more framework agreements and larger team deliveries, e.g. by measuring the size of the contracts won during the year.

The Company's CFO has a discretionary bonus which is linked to how Webstep succeed in developing internal matters related to finances, and the external financial communication. The discretionary bonus may constitute up to 35% of the CFO's base salary.

Whether the criteria for performance-based bonus for the CEO and the CFO have been fulfilled for any given year, shall be determined by the board of directors during the first quarter of the subsequent year on the basis of the pre-determined criteria.

The Company may not require repayment of variable remuneration, except in the event of obvious errors in the calculation or the payment process.

2.4 Share purchase and share option programs etc.

In order to further align the interests of the Group's executive management by those of the Company, shares in the Company and options to shares in the Company may be sold or granted as a part of the total remuneration package for Senior Executives. Such alignment of interests is considered important to fulfil the Company's goal set out in section 1.2

Long-term incentive program: In 2019, the annual general meeting approved a three year long-term incentive program ("**LTIP**") for the Company's executive management and other managers as decided by the board of directors. The LTIP has an initial term of three years. The number of options granted in each respective year cannot exceed 2.5% of the Company's share capital. The total number of issued options under the program cannot constitute more than 8% of the Company's share capital at any time. The LTIP is structured so that 25% of the options may be exercised following the first anniversary of the grant date, an additional 25% of the options may be exercised following the second anniversary of the grant date and the outstanding 50% of the options may be exercised following the third anniversary of the grant date. The

Utvølseskursen for opsjonene tildelt under LITP er lik den volumveide gjennomsnittlige markedsprisen for Selskapets aksjer på Oslo Børs siste seks handelsdager før tildelingsdatoen.

Selskapet tildelte opsjoner til de Ledende Ansatte høsten 2019 og høsten 2020, i tillegg til en særskilt tildeling til ny konsernsjef ved ansettelse i februar 2021. Gitt at generalforsamlingen tildeler styret fullmakt til å forhøye Selskapets aksjekapital for incentivordninger frem til den ordinære generalforsamlingen i 2022, vil Selskapet vurdere en ny tildeling til blant annet de Ledende Ansatte høsten 2021. Etter en evaluering av programmets effekt, vil styret vurdere å be generalforsamlingen om ytterligere forlengelse av programmet for nye tre år.

Aksjekjøpsprogram for ledende ansatte og styremedlemmer: Styret skal, i tillegg til det generelle aksjekjøpsprogrammet for ansatte nevnt nedenfor, kunne implementere et eget aksjekjøpsprogram for ledende ansatte i Webstep (inkludert de Ledende Ansatte), hvor også styrets medlemmer skal kunne delta. Styret vil under programmet kunne tilby hver deltaker å kjøpe aksjer i Selskapet for opptil NOK 200.000 per år til en pris som er lavere enn børskursen, mot at deltakerne påtar seg en bindingstid for de aktuelle aksjene. Den lavere tilbudsprisen skal reflektere bindingstidens verdireduserende effekt. Selskapet skal kunne utstede nye aksjer i Selskapet for å gjennomføre et slikt program.

Valgkomiteen skal involveres i utformingen av programmet for så vidt gjelder betingelsene for styremedlemmenes deltakelse.

Aksjekjøpsprogram for ansatte: I november 2018, ble det implementert et aksjekjøpsprogram for ansatte, og et tilsvarende program har blitt gjennomført i 2019 og 2020. I november 2020, ble alle ansatte i Konsernets norske selskaper, inkludert de Ledende Ansatte, tilbudt å kjøpe aksjer i Selskapet for et beløp mellom NOK 5.000 og NOK 25.000 med 20 % rabatt på aksjeprisen. Selskapet forventer at det vil gjennomføre et tilsvarende program i 2021. De ansatte tilbys lån fra Selskapet til å finansiere kjøpesummen for erverv gjort under aksjekjøpsprogrammet, som tilbakebetales av de ansatte ved månedlig lønnstrekk over en 12 måneders periode.

options expire following the fifth anniversary of the grant date. The exercise of options is conditional of continued employment in the group at the exercise date. The exercise price of the options granted under the LTIP is equal to the volume weighted average market price for the Company's shares on the Oslo Stock Exchange the six trading days prior to the grant date.

The Company granted options to the Senior Executives in the autumn 2019 and the autumn 2020, in addition to a separate grant to the new CEO upon his appointment in February 2021. Provided that the general meeting resolves to authorise the board of directors with an authorisation to increase the share capital for incentive program purposes until the ordinary general meeting in 2022, the Company will consider to grant further options to inter alia the Senior Executives during the autumn of 2021. Following an evaluation of the effects of the program, the board of directors will consider to propose to the general meeting that the program is further extended for a new three-year period.

Share purchase program for leading personnel and board members: The board of directors may, in addition to the general employee share purchase program described below, implement a separate share purchase program for leading personnel in Webstep (including the Senior Executives), where also the members of the board of directors shall be offered to participate. The board of directors shall under such program be able to offer each participant to acquire shares in the Company for an amount up to NOK 200,000 per year at a price which is lower than the trading price, subject to the participants entering into a lock-up undertaking for the acquired shares. The lower purchase price shall reflect the value reduction effect of the lock-up period. The Company may issue new shares in order to complete such program.

The nomination committee shall be involved in the structuring of the program with respect to the conditions for any board members' participation.

Employee share purchase program: An employee share purchase program was implemented in November 2018, and a similar program has been carried out in 2019 and 2020. In November 2020, each of the employees in the Group's Norwegian entities, including the Senior Executives, were offered to purchase shares in the Company for an amount between NOK 5,000 and NOK 25,000 with a 20 per cent discount on the share price. The Company expects that a similar program will be completed in 2021. The Company offers the employees a loan to finance the purchase price of any acquisitions made under the employee share purchase program, and the employees repay such loan over a 12 months' period through monthly deductibles to their salary.

2.5 Varighet på avtaler som gir Ledende Ansatte godtgjørelse fra Webstep

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler.

Konsernsjefen har i henhold til sin ansettelsesavtale seks måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt, og har rett på etterlønn tilsvarende seks måneders basislønn.

De øvrige Ledende Ansatte har 3 måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt.

2.6 Lønn og ansettelsesvilkår for øvrige ansatte

Ved utformingen av Retningslinjene er lønn og ansettelsesvilkår for Konsernets øvrige ansatte tatt i betraktning, slik at den godtgjørelsen som tilbys til de Ledende Ansatte, ikke skal stå i et urimelig misforhold til den lønnen Konsernet ellers tilbyr sine ansatte.

3 BESLUTNINGSPROSESS OG PROSEDYRER FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE

3.1 Beslutningsprosess

Disse Retningslinjene ble vedtatt av Selskapets styre den 6. april 2021, etter innspill fra styrets kompensasjonskomité, og er deretter forelagt endelig godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling den 28. april 2021.

Kompensasjonskomiteen fungerer som et rådgivende organ for styret, med sikte på å sikre en grundig og uavhengig forberedelse av saker som gjelder godtgjørelse til de Ledende Ansatte, herunder å vurdere den samlede godtgjørelsespakken, og sikre at denne er konkurransedyktig.

3.3 Fravikelse av Retningslinjene

Styret kan, etter anbefaling fra kompensasjonskomiteen og etter eget skjønn, midlertidig fravike ethvert punkt i disse Retningslinjene for det formål å sikre Selskapets langsiktige interesser, økonomiske bæreevne eller levedyktighet i følgende tilfeller:

- ved endringer av Ledende Ansatte;
- ved endringer i Selskapets konsernstruktur, organisasjon, eierskap og/eller virksomhet (f.eks. fusjon, overtakelse, fisjon, oppkjøp mv.);

2.5 Duration of agreements that provide Senior Executives remuneration from Webstep

The employment agreements of the Senior Executives are permanent employment agreements.

The CEO has pursuant to his employment agreement a six months' notice period from the last day of the month in which notice is given and is entitled to severance pay equal to six months base salary.

The other Senior Executives have a three months' notice period from the last day of the month in which notice is given.

2.6 Salary and terms of employment of other employees

In the preparation of these Guidelines, the salary and terms of employment of the other employees of the Group have been taken into consideration, so that the remuneration offered to the Senior Executives, is not in an unreasonable disproportion compared to the salary otherwise offered by the Group to its employees.

3 DECISION MAKING PROCESS AND PROCEDURES FOR DEVIATIONS FROM AND AMENDMENTS TO THE GUIDELINES

3.2 Decision making process

These Guidelines were resolved by the Company's board of directors on 6 April 2021 following input from the board's remuneration committee, and where subsequently submitted for final approval by the Company's annual general meeting on 28 April 2021.

The remuneration committee functions as an advisory body to the board of directors, with the purpose of ensuring a thorough and independent preparation of matters regarding remuneration to the Senior Executives, including to assess the total remuneration package, and ensuring that the terms are competitive.

3.2 Deviating from the Guidelines

The board of directors may, upon recommendation from the remuneration committee and at its sole discretion, temporarily deviate from any section of these Guidelines in order to ensure the Company's long term interests, financial sustainability and sustainability in the following circumstances:

- upon changes of the Senior Executives;
- upon changes to the Company's group structure, organization, ownership and or business (e.g. merger, takeover, demerger, acquisition etc.);

- ved vesentlige endringer i Selskapets strategi;
- ved endringer eller tillegg til relevant lovgivning, regler eller reguleringer; og
- ved andre ekstraordinære omstendigheter der fravikelse vil være påkrevd for å ivareta Selskapets helhetlige langsiktige interesser og økonomiske bæreevne eller for å sikre dets levedyktighet.

Dersom styret fraviker Retningslinjene skal det gis en begrunnelse for dette i den aktuelle styreprotokollen, og dette skal rapporteres i lederlønnssrapporten som fremlegges på neste ordinære generalforsamling i Selskapet. For det tilfellet at avviket vedvarer slik at det ikke lenger kan regnes som midlertidig, skal styret oppdatere disse Retningslinjene og legge frem forslag om at de oppdaterte retningslinjene vedtas av generalforsamlingen så raskt som praktisk mulig.

3.3 Endring av Retningslinjene

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Uvesentlige tilpasninger av Retningslinjene kan foretas av styret uten generalforsamlingens godkjenning.

* * *

- upon material changes to the Company's strategy;
- upon changes in or amendments to relevant laws, rules, or regulations;
- upon other exceptional circumstance where the deviation may be required to serve the long-term interests and sustainability of the Company as a whole or to assure its viability.

If the board of directors deviates from these Guidelines, a justification shall be given in the relevant board meeting minutes and the deviation shall be reported on in the remuneration report to be presented at the next annual general meeting of the Company. In the event that a deviation is continued so that it cannot be deemed temporary, the board of directors shall update these Guidelines and propose that the updated guidelines are resolved by the general meeting as soon as practically possible.

3.4 Amendment of the Guidelines

These Guidelines shall be presented to and be approved by the general meeting upon any material change and at least every fourth year. Immaterial amendments to the Guidelines may be made by the board of directors, without the general meeting's approval.

* * *