

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

1 BAKGRUNN OG STRATEGI

1.1 Innledning

Disse retningslinjene ("**Retningslinjene**") regulerer fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte (samlet "**Ledende Ansatte**") i Mercell Holding AS ("**Selskapet**", og Selskapet og dets datterselskaper er samlet benevnt "**Mercell**" eller "**Konsernet**"). Selskapet er foreslått omdannet til et allmennaksjeselskap (ASA) på den ordinære generalforsamlingen i 2021.

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

Mercell opererer i et marked i vekst. Veksten er spesielt basert på følgende megatrender: (i) offentlige anskaffelser innen EU blir regulert for å øke transparens og etterlevelse og (ii) en generell digitalisering i offentlig sektor og private virksomheter. Mercell er godt posisjonert i dette voksende markedet på grunn av sin sterke og brede produktportefølje som dekker alle behov for både kjøpere og leverandører. Gjennom å tilby en tosidig markeds plass for offentlige anbud i et marked dominert av aktører som opererer på enten kjøper- eller leverandørsiden, har Konsernet et klart konkurransefortrinn. Denne doble forretningsmodellen bidrar til vekst, hvilket styrker Konsernets markedsposisjon.

Mercell ønsker fortsatt vekst og økt lønnsomhet sammenlignet med sine konkurrenter. Selskapets strategi i denne forbindelse innebærer klare prioriteringer:

- Fortsette å styrke den ledende posisjonen i Norden;
- Utnytte synergiene fra Mercells opprinnelige kjernevirksomhet, pre-award markedet, og det nye forretningsområdet, post-award markedet (purchase-to-pay), for å øke kryss- og mersalg;
- Innta nye markeder gjennom oppkjøp av selskaper som samlet har en sterk posisjon blant de offentlige innkjøperne i det aktuelle markedet. Deretter implementere Selskapets duale-forretningsmodell som sikrer inntekter fra leverandørmarkedet;

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

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 executives (jointly, the "**Senior Executives**") in Mercell Holding AS ("**Company**", and the Company together with its subsidiaries are jointly referred to as "**Mercell**" or the "**Group**"). The Company is proposed converted into a public limited liability company at the annual general meeting in 2021.

The remuneration payable to the Senior Executives is a key instrument for aligning 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

Mercell operates in a market that is growing, particularly based on the following megatrends: (i) public procurement within the EU is regulated in order to achieve more transparency and compliance and (ii) a general digitization in the public sector as well as among private businesses. Mercell is well positioned in this growing market due to its strong and broad product portfolio covering all needs of both buyers and suppliers. By operating a dual sided marketplace for public tenders in a market dominated by players operating either on the buyer or supplier side, the Group has a clear competitive advantage. This dual business model drives growth and hence strengthens the Group's market position.

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

- Continue to strengthen its leading position in the Nordic region;
- Leverage the synergies from Mercell's original core business, the pre-award market, and the new business area, the post-award market (purchase-to-pay), to increase cross sales and upselling;
- Enter new markets through acquisitions of companies that have a strong position among the public purchasers in the relevant markets. Then implement the Company's dual business model that secures revenue from the supplier market;

- Tilby Mercells post-award produkt til både eksisterende og potensielt nye kunder i alle markeder;
- Alle selskaper i Konsernet skal jobbe etter identiske "best-practice" prinsipper i alle markeder, hvor fokuset er fysisk tilstedeværelse med et sterkt salgsapparat som selger produkter og tjenester utviklet som globale løsninger med minimalt behov for tilpasninger på tvers av kunder og land; og
- Mercells visjon er å være den prefererte e-tilbuds- og anskaffelsesplattformen i Europa ved å synliggjøre det fulle potensialet av en brukervennlig og pålitelig markeds plass.

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 mål, interesser og økonomisk bærekraft kan oppnås.

1.3 Selskapets Ledende Ansatte

Følgende personer utgjør Mercells Ledende Ansatte på datoen for disse Retningslinjene:

Stilling	Navn
Konsernsjef:	Terje Wibe
Finansdirektør:	Fredrik Eeg
Produktdirektør:	Arild Nilsen
Teknologidirektør:	Geir Pettersen
Salgs- og markedsdirektør:	Lars Vangen Jordet
Direktør M&A:	Jacob Møller
Direktør HR og organisasjon:	Stillingen er nyopprettet og utlyst på datoen for disse Retningslinjene

2 PRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN

2.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lederlønn

Hovedprinsippet for Mercells 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, resultatbasert bonus, aksje- og opsjonsprogrammer, naturalytelser og pensjonsordninger. Mercell vil forsøke å tilby et godtgjørelsesnivå som anses konkurransedyktig og på markedsvilkår, sammenlignet med nivået som tilbys av sammenlignbare selskaper, og som bidrar til å tilfredsstille Konsernets behov for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell.

2.2 Fast godtgjørelse

Ledende Ansatte kan motta følgende faste godtgjørelseselementer fra Mercell:

Basislønn: De Ledende Ansattes basislønn skal som et utgangspunkt utgjøre hoveddelen av deres totale godtgjørelse. Størrelsen på den årlige resultatbaserte bonusen for den enkelte Ledende Ansatte avhenger av resultatoppnåelsen av bonusmålsetningene. De Ledende Ansatte har ikke et tak på den resultatbaserte bonusen, og denne kan dermed overstige basislønnen. Basislønnen skal fastsettes under hensyntagen til den Ledende Ansattes stilling, erfaring og prestasjoner, konkurransesituasjonen i arbeidsmarkedet og Konsernets lønnsbudsjett. Basislønnen kan justeres årlig.

- Offer Mercell's post-award product to both existing and potentially new customers in all markets;
- All companies in the Group shall work according to identical "best-practice" principles in all markets, where the focus is a physical presence with a strong sales organization who shall sell products and services developed as global solutions with minimal need for adaptations across customers and countries; og
- Mercell's vision is to be the preferred e-tendering and procurement platform in Europe by unleashing the full potential of a user-friendly and trusted marketplace.

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 to ensure that the Company has a remuneration policy enabling 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

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

Position	Name
Chief Executive Officer:	Terje Wibe
Chief Financial Officer:	Fredrik Eeg
Chief Product Officer:	Arild Nilsen
Chief Technology Officer:	Geir Pettersen
Chief Commercial Officer:	Lars Vangen Jordet
Chief M&A:	Jacob Møller
Chief HR & Organisation:	New and vacant position at the date hereof

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 Mercell's remuneration policy is that the Senior Executives shall be offered competitive terms taking into account their total remuneration package. Such package may consist of elements such as base-salary, performance-based bonus, share and option schemes, benefits in kind and pension arrangements. Mercell will seek to offer a remuneration level that is considered competitive and on market terms, compared to the level offered by similar companies, and which contributes to 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 Mercell:

Base salary: The base salary paid to the Senior Executives shall as a starting point constitute the main part of their total remuneration. The size of the annual performance-based bonus for each Senior Executive is dependent on the achievement of the bonus thresholds. The performance-based bonus for the Senior Executives is not capped, and the performance-based bonus may as such exceed the base salary. When determining the base salary the Senior Executive's position, experience and performance, the competitiveness in the market and the Group's

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

Pensjonsordning: Ledende Ansatte med personlig ansettelsesavtale deltar i Selskapets definerte pensjonsinnskuddsordning som samlet gir et pensjonsinnskudd på 5 % fra 0 – 7,1G og 8% fra 7.1 – 12G. Konsernsjefen har i tillegg rett til pensjonsinnskudd på 7,5 % av sin basislønn.

Bilgodtgjørelse: Selskapets Ledende Ansatte kan unntaksvis motta en fast bilgodtgjørelse. Per datoen for disse Retningslinjene mottar Mercells Konsernsjef og Produktdirektør en fast månedlig bilgodtgjørelse på henholdsvis NOK fem tusen og NOK ti tusen.

2.3 Variabel godtgjørelse

For å gjennomføre og oppnå 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 knyttet til målbare faktorer slik som oppfyllelsen av forhåndsdefinerte prioriterte KPI-er.

Konsernet har et mål om å øke sin omsetning og styrke sin lønnsomhet. Ettersom Mercells mål de kommende årene er å konsolidere det Europeiske markedet, og styret anser det som avgjørende at nye markeder/posisjoner og sterk vekst i lisensinntekter sikres, er de Ledende Ansatte incentivert til å oppnå en organisk netto økning av Konsernets gjentakende lisensinntekter ("**ARR**").

Den resultatbaserte bonusen for Ledende Ansatte med personlig ansettelsesavtale er knyttet opp mot følgende forhåndsdefinerte KPI:

For hver økning av Konsernets ARR med NOK 10 millioner som kan tilskrives organisk vekst (dvs. ikke inkludert verdien av ervervet ARR fra oppkjøp og fusjoner på oppkjøpstidspunktet), mottar de berettigede Ledende Ansatte, samlet, NOK 1,2 millioner i resultatbasert bonus. Den samlede resultatbaserte bonusen avregnes og utbetales fortløpende. Selskapets styre kan ved årlig evaluering av den resultatbaserte bonusen endre modellen.

Selskapet har ikke anledning til å kreve tilbakebetalt den resultatbaserte bonusen.

2.4 Opsjons- og investeringsprogram

For å sørge for ytterligere sammenfall mellom interessene til Konsernets ledelse og Selskapets interesser kan aksjer i

salary budget shall be taken into account. The base 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, newspaper coverage, private broadband, company health services, insurances, car allowance and coverage of travel expenses, and work-out contributions.

Pension scheme: Senior Executives with a personal employment agreement participate in the Company's defined contribution pension scheme granting a total pension contribution of 5% from 0 – 7.1G and 8% from 7.1 – 12G. The CEO is in addition entitled to pension contribution of 7.5% of his base salary.

Car allowance: The Company's Senior Executives may exceptionally receive a fixed car allowance. At the date of these Guidelines, Merzell's CEO and CPO receive a fixed monthly car allowance of NOK five thousand and NOK ten thousand, respectively.

2.3 Variable remuneration

In order to implement and achieve 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 prioritised KPIs.

The Group aims to increase its revenues and strengthen its profitability. As Merzell's goal in the coming years is to consolidate the European market, and the board of directors considers it crucial that new markets/positions, and strong growth in license revenues are secured, the Senior Executives are incentivized to achieve an organic net increase in the Group's annual recurring revenue from license subscriptions ("**ARR**").

The performance-based bonus for the Senior Executives with a personal employment agreement is linked to the following pre-determined KPI:

For each increase of the Group's ARR with NOK 10 million attributable to organic growth (i.e. not including the value of acquired ARR from M&A activities from the time of closing of the acquisition), the relevant Senior Executives are jointly entitled to NOK 1.2 million in performance-based bonus. The total performance-based bonus is calculated and paid out on a continuing basis. The Company's board of directors may following an annual evaluation of the performance-based bonus change the model.

The Company may not require repayment of variable remuneration.

2.4 Option and investment programs

In order to further align the interests of the Group's executive management by those of the Company, shares in the Company

Selskapet og opsjoner på aksjer i Selskapet selges eller tildeles som en del av den totale godtgjørelsespakken til de Ledende Ansatte. Et slikt sammenfall av interesser anses som viktig for å oppfylle Mercells mål angitt i punkt 1.2.

Syntetisk aksjeprogram: Konsernet har etablert et syntetisk aksjeopsjonsprogram (det "**Syntetiske Aksjeopsjonsprogrammet**") som en del av en langsiktig incentivplan for Konsernets ledergruppe. Det er per datoen for disse Retningslinjene kun tildelt Syntetiske Opsjoner til personer i Konsernets ledergruppe, som inkluderer de Ledende Ansatte, men Konsernsjefen kan tildele tilgjengelige Syntetiske Opsjoner til andre nøkkelpersoner, inkludert ved nyansettelser av nøkkelpersoner. Gjennom det Syntetiske Aksjeopsjonsprogrammet, kan Konsernet tildele opptil 4 250 000 syntetiske aksjeopsjoner (de "**Syntetiske Opsjonene**").

De Syntetiske Opsjonene gir innehaveren en rett til å utøve de Syntetiske Opsjonene og motta en kontant utbetaling tilsvarende forskjellen mellom en forhåndsbestemt innløsningskurs og en volumvektet gjennomsnittlig aksjekurs. De syntetiske opsjonene vil ikke gi rett til å erverve aksjer i Selskapet, men hver innehaver av Syntetiske Opsjoner er forpliktet til å bruke minst 50 % av netto kontant utbetaling fra det Syntetiske Aksjeopsjonsprogrammet (dvs. fratrukket betalbar skatt på det utbetalte beløpet) til å kjøpe aksjer i Selskapet, og disse aksjene vil være underlagt en bindingstid på ett år på markedsmessige vilkår og betingelser.

Utøvelsesprisen på de Syntetiske Opsjonene tildelt under det Syntetiske Aksjeopsjonsprogrammet tilsvarende den volumveidte gjennomsnittlige handelskursen for Selskapets aksjer de siste seks handelsdagene før tildelingsdatoen.

Aksjeopsjonsprogram for ledende ansatte: I 2018 etablerte Selskapet et aksjeopsjonsprogram for ansatte i ledende stillinger, inkludert enkelte av de Ledende Ansatte. Hver opsjon gir innehaveren rett til å tegne én aksje i Selskapet til en tegningskurs på NOK 1,50 per aksje. Opsjonene opptjenes med 1/36 per måned og må utøves innen to år fra datoen etter at de siste opsjonene er opptjent. Totalt 9 185 625 opsjoner var utestående i programmet per 31. desember 2020.

Aksjekjøpsprogram for ansatte: Styret skal kunne implementere et aksjekjøpsprogram for samtlige ansatte i Merzell (inkludert de Ledende Ansatte) og styrets uavhengige styremedlemmer. Styret vil i henhold til vilkårene for programmet kunne tilby deltakerne å kjøpe aksjer i Selskapet for en verdi inntil NOK 30 000 med en rabatt på inntil 25 % av det investerte beløpet (slik at maksimal rabatt utgjør NOK 7 500 og nettoinvesteringen med maksimal rabatt vil således utgjøre NOK 22 500). Aksjene kjøpt i henhold til vilkårene for programmet vil være underlagt markedsmessige salgstreksjoner. Dersom aksjekjøpsprogrammet er vellykket, vil styret vurdere å fortsette programmet som en årlig rullende ordning frem til inntil 1 % av Selskapets aksjer (utregnet ut fra Selskapets aksjekapital per 15. april 2021) er solgt til ansatte i henhold til vilkårene for programmet.

2.5 Varighet på avtaler som gir Ledende Ansatte godtgjørelse fra Merzell

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler. Direktør M&A er engasjert gjennom en konsulentavtale.

and options to shares in the Company may be sold or granted as a part of the total remuneration package to the Senior Executives. Such alignment of interests is considered important to fulfil Merzell's goals as set out in section 1.2

Synthetic Share Option Program: The Group has established a synthetic share option program (the "**Synthetic Share Option Program**") as part of a long-term incentive plan for the Group's management team. As at the date of these Guidelines, the Synthetic Options have only been granted among Merzell's management team, which includes the Senior Executives, however the CEO may grant available Synthetic Options to other key employees, including future newly recruited key employees. Pursuant to the Synthetic Share Option Programme, the Company may grant up to 4,250,000 synthetic share options (the "**Synthetic Options**").

The Synthetic Options gives the holder a right to exercise the Synthetic Options and receive a cash payment equal to the difference between a pre-determined strike price and a volume-weighted average share price. The Synthetic Options does not give the holders a right to acquire shares in the Company, however each holder of Synthetic Options is required to use a minimum of 50% of any net cash payment received under the Synthetic Share Option Program (i.e. less any personal tax on the amount paid) to purchase shares in the Company, and such shares will be subject to a one year lock-up period on customary terms and conditions.

The strike price of the Synthetic Options granted under the Synthetic Share Option Program is equal to the volume weighted average market price for the Company's shares the six trading days prior to the grant date.

Share option program for senior management: In 2018, the Company established a share option program for employees in senior positions, including certain of the Senior Executives. Each option gives the holder the right to subscribe for one share in the Company at a subscription price of NOK 1.50 per share. The options vest with 1/36 per month and must be exercised within two years following the vesting date of the last options. A total of 9,185,625 options were outstanding under the share option program as at 31 December 2020.

Employee share purchase program: The board of directors may implement a share purchase program for all employees in Merzell (including the Senior Executives) and the independent members of the board of directors. The board of directors shall under such program be able to offer each participant to acquire shares in the Company for a value up to NOK 30,000 with a discount of up to 25% of the invested amount (i.e. so that the maximum discount is NOK 7,500, and the net investment amount with the maximum discount will constitute NOK 22,500). The shares acquired under the program will be subject to customary sale restrictions. If the share purchase program is a success, the board of directors will consider to continue the program as an annual scheme until up to 1% of the Company's shares (calculated on the basis of the Company's share capital as per 15 April 2021) are sold to employees under the program.

2.5 Duration of agreements that provide Senior Executives remuneration from Merzell

The employment agreements of the Senior Executives are permanent employment agreements. Chief M&A is engaged pursuant to a consultancy agreement.

Konsernsjefen har i henhold til sin ansettelsesavtale seks måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt.

De øvrige Ledende Ansatte har mellom 3 og 6 måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt, avhengig av hvor lenge de har stått i stillingen.

Konsernsjefen og Produktdirektøren har rett på etterlønn tilsvarende opptil ni måneders basislønn dersom Selskapet avslutter arbeidsforholdet.

Finansdirektøren, Teknologidirektøren og Salgs- og markedsdirektøren har krav på full etterlønn inntil 8G og 70% av lønn av inntekt over 8G, maksimalt 12G, dersom Selskapet bestemmer seg for å håndheve konkurranseklausulen i deres arbeidsavtaler ved avslutning av deres arbeidsforhold.

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 14. april 2021, og er deretter forelagt for endelig godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling den 22. april 2021.

3.2 Fravikelse av Retningslinjene

Styret kan etter eget skjønn midlertidig fravike ethvert punkt i disse Retningslinjene for 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. ved fusjon, overtakelse, fisjon, oppkjøp mv.);
- 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 lederlønnrapporten som fremlegges på neste

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.

The other Senior Executives have between 3 and 6 months' notice period from the last day of the month in which notice is given, depending on how long they have been employed.

The CEO and CPO are entitled to severance pay equal to up to nine months base salary if the Company terminates their employment.

The CFO, CTO and CCO are entitled to full severance pay up to 8G and 70% of the salary of income above 8G, maximum 12G, if the Company enforces the non-compete clause included in their employment agreements upon termination of their employment.

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

3.1 Decision making process

These Guidelines were resolved by the Company's board of directors on 14 April 2021, and were subsequently submitted for final approval by the Company's annual general meeting on 22 April 2021.

3.2 Deviating from the Guidelines

The board of directors may 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. in connection with mergers, takeovers, demergers, acquisitions etc.);
- 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 minutes and the deviation shall be reported in the remuneration report to be

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.

* * *

presented at the next annual general meeting of the Company. In the event that a deviation is continued so that it no longer can 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.

3.3 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 these Guidelines may be made by the board of directors, without the general meeting's approval.

* * *