

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

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 Navamedic ASA ("**Selskapet**" eller "**Navamedic**", og sammen med dets datterselskaper benevnt "**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.

Disse Retningslinjene oppdaterer retningslinjene om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til Ledende Ansatte som ble godkjent av den ordinære generalforsamlingen i Selskapet den 3. juni 2021 ("de forrige godkjente retningslinjene"). De forrige godkjente retningslinjene ble godkjent av generalforsamlingen med nødvendig flertall av aksjene og stemmene representert på den ordinære generalforsamlingen i 2021, med 74,4 % av de avgitte stemmene. På den ordinære generalforsamlingen i 2022 vil Selskapet forelegge sin rapport om lønn og annen godtgjørelse for 2021 utarbeidet iht. asal. § 6-16b for generalforsamlingens behandling. Generalforsamlingen skal holde en rådgivende avstemning over rapporten.

Endringene gjort i disse Retningslinjene fra de forrige godkjente retningslinjene knytter seg til at styret ønsker å etablere et investeringsprogram for samtlige ansatte i Konsernet, inkludert de Ledende Ansatte, samt en økt ramme for de Ledende Ansattes pensjonsordning for å sikre fleksibilitet for fremtiden.

Styret har ikke mottatt noen innspill fra aksjeeierne til de forrige godkjente retningslinjene siden generalforsamlingen i 2021.

1.2 Forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

Navamedic er et farmaselskap med en skalerbar plattform for markedsføring og salg til sykehus, apotek og pasienter i Norden og andre utvalgte jurisdiksjoner i Nord-Europa. Konsernets styrke er dets skreddersydde lokale plattform for tilstedeværelse, lokal ekspertise og forståelse av kundenes behov. Navamedic er ledende når det gjelder

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

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 Navamedic ASA (the "**Company**" or "**Navamedic**", and together with its subsidiaries referred to as, the "**Group**").

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.

These 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.

These Guidelines updates the guidelines for determination of salary and other remuneration to Senior Executives which were approved by the annual general meeting of the Company held on 3 June 2021 ("the last approved guidelines"). The last approved guidelines were approved by the general meeting with the required majority from the shares and votes represented at the annual general meeting in 2021, with 74.4% of the votes casted. At the annual general meeting in 2022, the board of directors will present the Company's report on salaries and other remuneration to leading personnel for 2021, prepared on the basis of the requirements set out in section 6-16b of the Norwegian Public Limited Companies Act for the general meeting's consideration. The report shall be considered by the general meeting by way of an advisory vote.

The changes made in these Guidelines from the last approved guidelines relates to that the board of directors wish to establish an investment program for all employees in the Group, including the Senior Executives, as well as an increase in the limit of the Senior Executives' pension scheme in order to ensure flexibility for future events.

The board of directors has not received any input from the shareholders after the last approved guidelines were approved by the annual general meeting in 2021.

1.2 Business strategy, long-term interests and financial sustainability

Navamedic is a focused pharmaceutical company with a scalable platform for marketing and sales to hospitals, pharmacies and patients in the Nordics and selected countries in Northern Europe. The Group's strength is its tailor-made local business platform, local expertise and understanding of its customers' needs. Navamedic is at

utrulling, posisjonering og markedsføring av produkter innenfor Consumer Health, Medical Nutrition, Branded Generics og Specialty Pharma. Gjennom solid markedsinnsikt, kunnskap og markedsføringsinitiativer gjennom flere kanaler, bygger Navamedic bevissthet, kunnskap og lojalitet for sine produkter.

Navamedics visjon er å bli et ledende farmasiselskap i Nord-Europa, som leverer høykvalitetsprodukter til sykehus, apotek og pasienter, samtidig som det leverer bærekraftig organisk og uorganisk vekst. For å sikre videre bærekraftig vekst, innebærer Selskapets strategi klare prioriteringer:

- styrke Navamedics kjernevirksomhet ved å maksimere potensialet av sin eksisterende portefølje ved å levere vekst gjennom introduksjon av nye produkter i eksisterende markeder og ved å ekspandere produktene til nye områder;
- øke selskapsverdien ved å eie nye produkter og merker; og
- finne og evaluere oppkjøpskandidater som kan gi bærekraftig vekst med det formål å bygge Navamedic som et ledende Nordisk farmasiselskap med en Nordeuropeisk tilstedeværelse.

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 Selskapets Ledende Ansatte på datoen for disse Retningslinjene:

Stilling	Navn
Konsernsjef:	Kathrine Gamborg Andreassen
Finansdirektør:	Lars Hjarrand

2 PRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN

2.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lederlønn

Hovedprinsippet for Navamedics 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, opsjonsprogrammer, naturalytelser og pensjonsordninger. Navamedic vil forsøke å tilby et godtgjørelsesnivå som anses som konkurransedyktig og på markedsvilkår, sammenlignet med nivået som tilbys av sammenlignbare mindre farmasiselskaper i Norden, og som bidrar til å tilfredsstille Konsernets behov for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell.

the forefront in launching, positioning and marketing of products within Consumer Health, Medical Nutrition, Branded Generics and specialty pharma. Through solid market insights and knowledge and multi-channel marketing initiatives, Navamedic builds awareness, knowledge and loyalty for its products.

Navamedic's vision is to become a leading pharmaceutical company in Northern Europe, by providing access to high-quality products to hospitals, pharmacies and patients while also delivering sustainable growth organically and inorganically. To secure further sustainable growth, the Company's strategy implies clear priorities:

- strengthen Navamedic's core business by maximizing the potential of its current portfolio by delivering growth through the introduction of new products in existing markets and expanding products to new geographies;
- increasing company value by owning new products and brands; and
- sourcing and evaluating M&A opportunities delivering sustainable growth with the objective of building Navamedic to a leading Nordic pharmaceutical company with a North European footprint.

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 its business strategy, long-term interests and financial sustainability can be achieved.

1.3 The Company's leading personnel

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

Position	Name
Chief Executive Officer:	Kathrine Gamborg Andreassen
Chief Financial Officer:	Lars Hjarrand

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 Navamedic'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, performance-based bonus, option programs, benefits in kind and pension arrangements. Navamedic shall seek to offer a remuneration level that is considered competitive and on market terms, compared to the level offered by similar small pharmaceutical companies in the Nordic region, and which contribute to satisfy the Group's need to recruit and keep highly qualified personnel

2.2 Fast godtgjørelse

Ledende Ansatte kan motta følgende faste godtgjørelseselementer fra Navamedic:

Basislønn: De Ledende Ansattes basislønn skal som et utgangspunkt utgjøre hoveddelen av deres totale godtgjørelse. For Ledende Ansatte som i tillegg har resultatbasert bonus, kan den resultatbaserte bonusen utgjøre inntil 75% av basislønnen. 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 har rett til å delta i Selskapets definerte pensjonsinnskuddsordning med inntil 7 % av lønn fra 1G til 7.1G og inntil 20 % fra 7.1G til 12G. For ledende ansatte vil det også være mulig å få inntil 25 % av lønn over 12G.

Bilgodtgjørelse: Konsernsjefen har rett på firmabil og finansdirektøren kan motta en fast bilgodtgjørelse på inntil NOK 10.000 per måned.

2.3 Variabel godtgjørelse

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

Resultatbasert bonus: De 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 forholdsdefinerte KPI-er.

Selskapet har et mål om å øke sin omsetning og styrke sin lønnsomhet. Selskapets viktigste drivere for å vokse er å levere vekst på eksisterende produktportefølje samt å få nye distribusjonsavtaler og/eller markedsrettigheter på nye produkter. Dette gjenspeiles i KPI-ene til de Ledende Ansatte.

Konsernsjef: Konsernsjefens resultatbaserte bonus er knyttet opp mot kvantifiserbare KPIer, mål for omsetning og EBITDA, samt kvalitative mål for gjennomføring av vekstinitiativer i form av pipelineoppbygging av innovative produkter samt oppkjøp av markedsrettigheter/produktporteføljer.

Finansdirektør: Finansdirektørens resultatbaserte bonus er knyttet opp mot kvantifiserbare KPIer, mål for omsetning og EBITDA, samt kvalitative mål for oppfyllelsen av prosjekter og initiativer knyttet til gjennomføring av oppkjøp av rettigheter til nye produkter, økt margin og kostnadskontroll.

2.2 Fixed remuneration

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

Base salary: The base salary paid to the Senior Executives shall as a starting point constitute the main part of their total remuneration. For Senior Executives also having performance-based bonus, the performance-based bonus may constitute up to 75% of the annual base salary. When determining the base salary, the Senior Executive's position, experience and performance, the competitiveness in the market and the Group's 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, private broadband, company health services, insurances, car allowance and coverage of travel expenses.

Pension scheme: Senior Executives is entitled to participate in the Company's defined contribution pension scheme with up to 7% of salary from 1G to 7.1G and up to 20% from 7.1G to 12G. Senior Executives will also have the possibility to get up to 25% of salary above 12G.

Car allowance: The CEO has the right to have a company car and the CFO has car allowance up to NOK 10,000 per month.

2.3 Variable remuneration

In order to implement and achieve Navamedic'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 to deliver growth on existing product portfolio as well as winning new distribution agreements and/or market authorizations for new products. This is reflected in the KPIs to the Senior Executives.

CEO: The performance-based bonus for the CEO is linked to quantitative KPIs for revenues and EBITDA as well as qualitative targets related to the completion of growth initiatives such as building a pipeline of innovative products as well as acquisitions of marketing authorizations and/or product portfolios.

CFO: The performance-based bonus for the CFO is linked to quantitative KPIs for revenues and EBITDA as well as qualitative targets related to the satisfactorily completion of projects and initiatives tied to completion of new product acquisition, increased margins as well as cost control.

Hvorvidt kriteriene for resultatbasert bonus 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 tilbakebetalt variabel godtgjørelse med mindre det har skjedd åpenbare feil i avregning eller utbetalingsprosessen.

2.4 Opsjons- og investeringsprogram

Opsjonsprogram: For å sørge for samsvar mellom interessene til de Ledende Ansatte og Selskapets interesser kan opsjoner på aksjer i Selskapet tildeles de Ledende Ansatte som en del av deres totale godtgjørelsespakke. Et slikt samsvar mellom interesser anses som viktig for å oppfylle Selskapets mål angitt i punkt 1.2.

Den ordinære generalforsamlingen i 2020 godkjente et treårig opsjonsprogram for Selskapets ledende ansatte (som bl.a. inkluderer de Ledende Ansatte) og andre ledere i Konsernet som nærmere bestemt av styret.

Opsjonsprogrammet har en initiell løpetid på tre år. Deltakerne i programmet kan årlig få tildelt et antall opsjoner fastsatt av styret. Totalt antall opsjoner tildelt i det enkelte år kan ikke overstige 2 % av Selskapets aksjekapital. Totalt antall utstedte opsjoner under programmet kan ikke utgjøre mer enn 6 % av Selskapets aksjekapital til enhver tid.

Opsjonsprogrammet er strukturert slik at 1/3 av opsjonene kan utøves etter ett år fra tildelingsdatoen, ytterligere 1/3 av opsjonene kan utøves etter to år fra tildelingsdatoen, og de gjenværende 1/3 av opsjonene kan utøves etter tre år fra tildelingsdatoen. Opsjonene utløper ett år etter den siste tildelingsdatoen. Utøvelse av opsjonene er betinget av fortsatt ansettelse i Konsernet på utøvelsesstidspunktet.

Selskapet skal ved utøvelsen av opsjonene ha adgang til å gjøre opp opsjonsverdien kontant i stedet for å utstede nye aksjer.

Opsjonsprogrammet kan bli forlenget etter utløpet av den initielle treårsperioden, betinget av generalforsamlingens godkjenning.

Investeringsprogram: Styret ønsker å etablere et investeringsprogram for samtlige ansatte i Konsernet, inkludert de Ledende Ansatte. Styret skal under et slikt program kunne tilby deltakerne å kjøpe eller tegne seg for aksjer i Selskapet til en pris som er lavere enn børskursen til Selskapets aksjer på Oslo Børs, mot at deltakerne påtar seg en bindingstid for aksjene de erverver. Den lavere tilbudsprisen skal reflektere bindingstidens verdireducerende effekt. Styret anser det som fordelaktig å tilrettelegge for at ansatte kan bli aksjeeiere i Selskapet, og er av den oppfatning at medeierskap i Selskapet er et viktig verktøy for å samordne interessene til Selskapets aksjeeiere og de ansatte i Konsernet. Et slikt samsvar mellom interesser anses som viktig for å oppfylle Selskapets mål angitt i punkt 1.2.

Whether the criteria for performance-based bonus 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 Option program and an investment program

Option program: In order to further align the interests of the Senior Executives by those of the Company, share options in the Company may be granted to the Senior Executives as a part of their total remuneration package. Such alignment of interests is considered important to fulfil the Company's goal set out in section 1.2.

The Company's annual general meeting in 2020 approved a three year long-term incentive program for the Company's executive management (which among others includes the Senior Executives) and other leaders in the Group as decided by the board of directors.

The long-term incentive program has an initial term of three years. The participants in the program may be granted a number of options pursuant to the board of directors' decision. The total number of options granted in each respective year cannot exceed 2% of the Company's share capital. The total number of issued options under the program cannot constitute more than 6% of the Company's share capital at any time.

The long-term incentive program is structured so that 1/3 of the options may be exercised following the first anniversary of the grant date, an additional 1/3 of the options may be exercised following the second anniversary of the grant date and the remaining 1/3 of the options may be exercised following the third anniversary of the grant date. The options expire following the anniversary of the last grant date. The exercise of options is conditional upon continued employment in the Group at the exercise date.

Upon exercise of the options, the Company is entitled to settle the option value in cash in lieu of issuing new shares.

The long-term incentive program may be extended following the expiry of the initial three year period, subject to the approval by the Company' general meeting.

Investment program: The board of directors wish to establish an investment program for all employees in the Group, including the Senior Executives. The board of directors may under such program offer the participants to acquire or subscribe for shares in the Company at a price which is lower than the trading price of the Company's shares on the Oslo Stock Exchange 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 board of directors considers it beneficial to facilitate that the employees may become shareholders in the Company, and are of the opinion that ownership in the Company is an important tool to further align the interest of the Company's shareholders and those of the Group's employees. Such alignment of interests is considered important to fulfil the Company's goal set out in section 1.2.

2.5 Varighet på avtaler som gir Ledende Ansatte godtgjørelse fra Navamedic

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler.

Konsernsjefen og Finansdirektøren har i henhold til sine ansettelsesavtaler seks måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt. Konsernsjefen har rett på etterlønn tilsvarende tolv måneders basislønn.

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 9. mai 2022, etter innspill fra styrets kompensasjonskomité, og er deretter forelagt endelig godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling den 2. juni 2022.

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.

3.2 Fravikelse av Retningslinjene

Styret kan, etter anbefaling fra kompensasjonskomiteen og 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. 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.

2.5 Duration of agreements that provide Senior Executives remuneration from Navamedic

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

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

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 9 May 2021 following input from the board's remuneration committee, and were subsequently submitted for final approval by the Company's annual general meeting on 2 June 2022.

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 Deviations 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. 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.

Dersom styret fraviker Retningslinjene skal det gis en begrunnelse for dette i den aktuelle styreprotokollen, og dette skal rapporteres i lederlønnsrapporten 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.

* * *

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.

3.3 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.

* * *