

RETNINGSLINJER OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL MEDLEMMER AV STYRET OG LEDENDE PERSONER I NAVAMEDIC ASA

Forelagt for godkjenning på ordinær generalforsamling
23. april 2026

3 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**") og medlemmer av styret 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 1. juni 2023 ("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 2023, med 94,0 % av de avgitte stemmene. På den ordinære generalforsamlingen i 2026 vil Selskapet forelegge sin rapport om lønn og annen godtgjørelse for 2025 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 beskrivelse av forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne, pensjonsordning, bilgodtgjørelse, beskrivelse av resultatbasert bonus og beskrivelse av gjeldende opsjonsprogram fra 2023. Det er også lagt til retningslinjer om fastsettelse av godtgjørelse til medlemmer av styret

Styret har ikke mottatt noen innspill fra aksjeeierne til de forrige godkjente retningslinjene siden generalforsamlingen i 2023.

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 Europa. Konsernets styrke er

GUIDELINES ON DETERMINATION OF SALARY AND OTHER REMUNERATION TO MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS AND LEADING PERSONNEL IN NAVAMEDIC ASA

Submitted for approval by the annual general meeting
23 April 2026

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**") and members of the board of directors 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 1 June 2023 ("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 2023, with 94.0% of the votes casted. At the annual general meeting in 2026, the board of directors will present the Company's report on salaries and other remuneration to leading personnel for 2025, 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 description of business strategy, long-term interests and financial sustainability, pension scheme, car allowance, description of performance-based bonus and description of the current option program from 2023. In addition, guidelines for determination of remuneration to members of the board of directors have been included.

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 2023.

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 Europe. The

dets skreddersydde lokale plattform for tilstedeværelse, lokal ekspertise og forståelse av kundenes behov. Navamedic er ledende når det gjelder utrulling, posisjonering og markedsføring av produkter innenfor forretningsområdene Prescription Drugs, Consumer Health og Hospital. 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 Norden, 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 roller utgjør Selskapets Ledende Ansatte på datoen for disse Retningslinjene:

- Konsernsjef
- Finansdirektør

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, opsjons- og investeringsprogrammer, 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.

2.2 Fast godtgjørelse

Ledende Ansatte kan motta følgende faste godtgjørelseselementer fra Navamedic:

Group's strength is its tailor-made local business platform, local expertise and understanding of its customers' needs. Navamedic is at the forefront in launching, positioning and marketing of products within the Prescription Drugs, Consumer Health and Hospital business areas. Through solid market insights, 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 the Nordics, 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 believes it is essential to recruit and retain 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 Senior Executives

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

- Chief Executive Officer
- Chief Financial Officer

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 considering their total remuneration package. Such package may consist of elements such as base salary, performance-based bonus, option and investment 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 Fixed remuneration

The Senior Executives may receive the following fixed remuneration elements from 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 0G til 7,1G og inntil 20 % fra 7,1G til 12G. For lønn over 12G opptjener Ledende Ansatte pensjon etter samme sats som for lønn mellom 7,1 og 12G.

Bilgodtgjørelse: Konsernsjef har rett på firmabil og Finansdirektør har rett på fast bilgodtgjørelse.

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 knyttet 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 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 som gjennomføring av vekstinitiativer i form av pipeline-oppygging 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 som oppfyllelsen av prosjekter og initiativer knyttet til gjennomføring av oppkjøp av rettigheter til nye produkter, arbeidskapitalforbedringer, økt margin og kostnadskontroll.

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.

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 are entitled to participate in the Company's defined contribution pension scheme with up to 7% of salary from 0G to 7.1G and up to 20% from 7.1G to 12G. For salary above 12G, Senior Executives accrue pension at the same rate applicable for salary between 7.1G and 12G.

Car allowance: The CEO has the right to have a company car and the CFO has the right to a car allowance.

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 such as 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 such as the satisfactory completion of projects and initiatives tied to completion of new product acquisition, working capital improvements, increased margins as well as cost control.

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.

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.

Styret ble av de ordinære generalforsamlingene i 2022, 2024 og 2025 gitt fullmakt til å forhøye aksjekapitalen i tilknytning til aksjeopsjoner og investeringsprogram. Et opsjonsprogram ble innført for Ledende Ansatte og andre ledere i Konsernet som nærmere bestemt av styret med tildelingsdato 16. februar 2023.

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 utøvelses tidspunktet.

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

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.

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

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 and 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 board of directors was authorized by the annual general meetings in 2022, 2024 and 2025 to increase the share capital in connection with share options and an investment program. An option program was introduced for Senior Executives and other leaders as decided by the board of directors with award date 16 February 2023.

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.

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 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 have 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

et urimelig misforhold til den lønnen Konsernet ellers tilbyr sine ansatte.

3 GODTGJØRELSE TIL MEDLEMMER AV STYRET

Godtgjørelse til styrets medlemmer, herunder godtgjørelse for medlemskap i styrets underutvalg, fastsettes av generalforsamlingen etter forslag fra valgkomiteen.

4 BESLUTNINGSPROSESS OG PROSEDYRER FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE

4.1 Beslutningsprosess

Disse Retningslinjene ble vedtatt av Selskapets styre 24. mars 2026, etter innstilling fra styrets kompensasjonskomité, og er deretter forelagt endelig godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling 23. april 2026.

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.

4.2 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 og økonomiske bæreevne 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.

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

compared to the salary otherwise offered by the Group to its employees.

3 REMUNERATION TO MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS

The remuneration of the board of directors, including for their membership in sub-committees of the board of directors, is determined by the shareholders at the Company's annual general meeting, based on a proposal from the nomination committee.

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

4.1 Decision making process

These Guidelines were resolved by the Company's board of directors on 24 March 2026 following recommendation from the board's remuneration committee, and were subsequently submitted for final approval by the Company's annual general meeting on 23 April 2026.

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.

4.2 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 and financial 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; and
- 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 provided in the relevant board meeting minutes, and the deviation shall be reported 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

frem forslag om at de oppdaterte retningslinjene vedtas av generalforsamlingen så raskt som praktisk mulig.

4.3 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.

* * *

these Guidelines and propose that the updated guidelines are resolved by the general meeting as soon as practically possible.

4.3 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.

* * *