

RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I HUNTER GROUP ASA

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

1 BAKGRUNN OG STRATEGI

1 BACKGROUND AND STRATEGY

1.1 Innledning

1.1 Introduction

Disse retningslinjene ("**Retningslinjene**") regulerer fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte ("**Ledende Ansatte**") i Hunter Group ASA. Hunter Group ASA er i disse Retningslinjene benevnt "**Selskapet**".

These guidelines (the "**Guidelines**") govern the determination of salary and other remuneration to the senior executives (the "**Senior Executives**") in Hunter Group ASA. Hunter Group ASA is in these Guidelines referred to as the "**Company**".

Godtgjørelse til Ledende Ansatte er viktig for at Selskapet skal kunne beholde og tiltrekke seg kvalifiserte og kompetente Ledende Ansatte. Hovedformålet med disse Retningslinjene er å gi aksjeeierne en 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.

The remuneration payable to the Senior Executives is important for the Company's ability to retain and attract qualified and competent 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 financial sustainability.

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

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

1.2 Forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne

1.2 Business strategy, long-term interests and financial sustainability

Selskapet er et investeringsselskap som fokuserer på investeringer innen olje og shipping med en miljøvennlig profil. Selskapet arbeider for å øke investeringsporteføljen og videreutvikle sine eksisterende investeringer.

The Company is an investment company focusing on investments in oil services and shipping. The Company works to increase its investment portfolio and further develop its existing investments.

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 Selskapets forretningsstrategi, og dermed dets langsiktige interesser og økonomiske bærekraft, kan oppnås.

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 that enables it to recruit and retain highly qualified personnel, so that the Company's business strategy, and thereby its long-term interests and financial sustainability, can be achieved.

1.3 Selskapets Ledende Ansatte

1.3 The Company's Senior Executives

Selskapets Ledende Ansatte er på datoen for disse retningslinjene:

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

Stilling	Navn
----------	------

Executive position	Name
--------------------	------

Administrerende direktør	Erik Frydendal
Finansdirektør	Lars Brynildsrud
Teknisk direktør	Sujoy Seal

Chief Executive Officer	Erik Frydendal
Chief Financial Officer	Lars Brynildsrud
Chief Operating Officer	Sujoy Seal

2 PRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN

2.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lederlønn

Hovedprinsippet for Selskapets godtgjørelsespolitikk er at Ledende Ansatte skal tilbys konkurransedyktige vilkår når den samlede godtgjørelsespakken tas i betraktning. Den samlede godtgjørelsen kan bestå av basislønn kombinert med resultatbasert bonus, pensjons- og forsikringsordninger, rett til å kjøpe aksjer under opsjonsprogrammer og naturalytelser. Selskapet 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 Selskapets behov for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell.

2.2 Fast godtgjørelse

Ledende Ansatte vil motta følgende faste godtgjørelseselementer fra Selskapet:

Basislønn: Den årlige basislønnen skal avgjøres av styret i relasjon til den enkelte av de Ledende Ansatte. Basislønnen skal fastsettes under hensyn til den enkeltes erfaring, ansvar og oppnådde resultater det foregående år.

Naturalytelser: Ledende Ansatte kan tilbys naturalytelser i form av kostnadsdekning for rimelige og dokumenterte utgifter knyttet til utførelsen av nødvendige funksjoner, herunder for nyhetsabonnementer, mobiltelefon etc..

Forsikrings- og pensjonsordninger: Ledende Ansatte deltar i Selskapets forsikringsordninger og i Selskapets innskuddsbaserte pensjonsordninger i samsvar med ufravikelig lovgiving.

2.3 Variabel godtgjørelse

For å gjennomføre Selskapets 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.

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 of the Company's remuneration policy is that the Senior Executives shall be offered competitive terms when their total remuneration package is taken into account. The total remuneration package can consist of a fixed salary combined with performance-based bonus, pension and insurance schemes, right to acquire shares under option programmes and contribution in kind. The Company will 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 satisfy the Company's need to recruit and keep highly qualified personnel.

2.2 Fixed remuneration

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

Fixed salary: The annual fixed salary will be determined by the board in relation to each of the senior executives. The fixed salary shall be determined taken into account the individual's experience, responsibilities and results achieved in the previous year.

Contribution in kind: Senior Executives may be offered contribution in kind in the form of reimbursement for reasonable and documented business expenses related to the performance of required functions, including for news subscriptions, mobile phone etc..

Insurance and pension schemes: Senior Executives participate in the Company's insurance schemes and in the Company's defined contribution pension schemes in accordance with mandatory law.

2.3 Variable remuneration

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

Performance-based bonus: Senior Executives may be granted a performance-based bonus in addition to

Vurderingskriteriene for slik resultatbasert bonus vil baseres både på Selskapets og den Ledende Ansattes individuelle prestasjon. Målene som skal oppnås av administrerende direktør bestemmes av Selskapets styre, og administrerende direktør setter relevante mål for de andre medlemmene av ledelsen, basert på prinsipper definert av Selskapets styre. Resultatbasert bonus skal normalt utbetales over tre år hvor 50 % utbetales så fort som mulig, 25 % etter 1 år og de siste 25 % etter 2 år.

Langsiktig incentivprogram:

Selskapet har et langsiktig incentivprogram i form av et opsjonsprogram ("**LTI**") som innebærer at visse personer tilknyttet til Selskapet, herunder Ledende Ansatte og medlemmer av Selskapets styre ("**Styremedlemmer**"), årlig skal tildeles opsjoner i Selskapet. Tidligere LTI, vedtatt 22. desember 2021, er erstattet med ny LTI, vedtatt av styret 8. juni 2023.

Den 20. desember hvert år ("**Tildelingsdatoen**") skal det tildeles opsjoner i Selskapet. Hver opsjon gir rett til å erverve 1 aksje i Selskapet til pålydende. Antall opsjoner beregnes basert på utviklingen i Selskapets markedsverdi siste år frem til Tildelingsdatoen, som igjen beregnes på grunnlag av aksjekursen. Totalt antall opsjoner som tildeles de som omfattes av opsjonsprogrammet, settes slik at differansen mellom (a) aksjenes noterte verdi på Tildelingsdatoen og (b) aksjens pålydende verdi, tilsvarer 8.39 % av endringen i Selskapets verdi siste år frem til Tildelingsdatoen. Beregningen av totalt antall opsjoner vil skje etter følgende formel:

Total number of Options = $\frac{8.39 \% \text{ of any positive change in the FMV during the last year}}{\text{The difference between the FMV of one share in the Company at the Date of Grant and the par value of the share at the Date of Grant.}}$

Fordelingen av totalt antall opsjoner som skal tildeles hvert år mellom Selskapets Ledende Ansatte og Styremedlemmene, skal besluttes av en opsjonskomité bestående av Selskapets styreleder og CEO ("**Opsjonskomiteen**"). Opsjonskomiteens allokering av opsjoner skal skje i henhold til retningslinjene fastsatt av styret, som angitt nedenfor ("**Retningslinjene for tildeling av opsjoner**").

Tildeling av opsjoner skjer ved at styret utarbeider et skriftlig dokument som angir antall opsjoner som tildeles den enkelte og vilkårene for tildelingen.

the fixed remuneration. The assessment criteria of such bonus will be based on both the Company's and the Senior Executives' individual performance. The targets to be reached by the CEO are to be determined by the Company's board, and the CEO will set relevant targets for the other members of the management, based on principles defined by the Company's board. Performance-based bonus shall normally be paid over a period of 3 years, where 50% is paid as soon as possible, 25% after 1 year and the remaining 25% after 2 years.

Long-term incentives:

The Company has a long-term incentive program in the form of an share option scheme ("**LTI**") under which certain eligible persons connected to the Company, including Senior Executives and members of the Company's board of directors ("**Board members**"), each year shall be granted options in the Company. The previous LTI, adopted 22 December 2021, has been replaced with a new LTI, adopted by the board 8 June 2023.

On the 20 December each year (the "**Date of Grant**") options in the Company shall be granted. Each option gives the right to subscribe for 1 share in the Company at par value. The number of options granted shall be calculated based on the development in the market value of the Company during the last year before the Date of Grant, which will be determined on the basis of the stock price. The total number of options granted to the eligible persons under the share option program, shall be determined so that the difference between (a) the stock price of the share on the Date of Grant and (b) par value of the share, will be equal to 8.39 % of the change in the market value of the Company during the last year before the Date of Grant. The total number of options granted shall be calculated in accordance with the following formula:

The allocation of the total number of options to be granted each year shall be determined by an option committee, consisting of the chairman for the board and the CEO of the Company (the "**Option Committee**"). The Option Committee's allocation of options shall take place in accordance with guidelines determined by the board, as set out below ("**Option Allocation Guidelines**").

Grant of options takes place by the board preparing a written document that states the number of options granted and the terms and conditions thereof. The

Opsjonene reguleres av Selskapets generelle opsjonsregler, fastsatt 8. juni 2023 ("**Opsjonsreglene**").

options are regulated by the Company's general option rules, established 8 June 2023 (the "**Option Rules**").

I henhold til gjeldende Opsjonsregler gjelder følgende hovedregler (nærmere beskrevet i Opsjonsreglene);

According to the current Option Rules, the following applies (described in detail in the Option Rules);

(I) Opptjening: 50 % av opsjonene som er tildelt opptjenes 1 år etter Tildelingsdatoen, de neste 25 % av opsjonene som er tildelt opptjenes 2 år etter Tildelingsdatoen, og de siste 25 % av opsjonene som er tildelt opptjenes 3 år etter Tildelingsdatoen. (Datoen for opptjening for hver opsjon omtales i det følgende som "**Opptjeningsdatoen**").

(I) Vesting: 50% of the options granted are vested 1 year following the Date of Grant, the next 25% of the options granted are vested 2 years following the Date of Grant, and the last 25% of the options granted are vested 3 years following the Date of Grant. (The date of vesting for each option will be referred to as the "**Vesting Date**" in the following.)

(II) Utøvelse av opsjoner: Opsjonene kan utøves (i) i en periode på 1 år etter Opptjeningsdatoen ("**Utøvelsesperioden**"), (ii) i en periode på seks måneder fra opsjonsholderen går av med pensjon, (iii) i forbindelse med en kontrollendring (som definert i Opsjonsreglene), eller (iv) dersom opsjonsholderen må fratre sin stilling i Selskapet som følge av oppsigelse.

(II) Exercise of options: Options may be exercised (i) for a period of 1 year after the Vesting Date (the "**Exercise Period**"), (ii) for a period of six months from the date of retirement of an option holder, (iii) upon a change of control (as defined in the Options Rules, or (iv) if an option holder ceases to be employed in the Company as a result of dismissal.

(III) Bortfall av opptjente opsjoner: Opptjente opsjoner bortfaller (i) ved utløp av Utøvelsesperioden, (ii) seks måneder etter at opsjonsholder går av med pensjon eller ikke lenger oppfylder vilkårene for å bli tildelt opsjoner (som definert i Opsjonsreglene), (iii) dersom opsjonsholderen må fratre sin stilling i Selskaper som følge av avskjedigelse, eller (iv) 1 måned etter at Selskapet besluttes oppløst.

(III) Laps of vested options: Vested options shall lapse (i) on the expiration of the Exercise Period (ii) six months after the option holder retires or is no longer eligible to receive options (as defined in the Option Rules), (iii) if an option holder ceases to be employed in the Company as a result of dismissal following fraud, criminal conviction or in circumstances justifying summary dismissal (Nw.: avskjed), or (iv) 1 month after the Company is resolved to be wound up.

(IV) Bortfall av ikke- opptjente opsjoner: Ikke-opptjente opsjoner bortfaller dersom (i) opsjonsholderen ikke lenger oppfylder vilkårene for å bli tildelt opsjoner (som definert i Opsjonsreglene) og (ii) dersom opsjonsholderen må fratre sin stilling i Selskaper som følge av avskjedigelse.

(IV) Laps of not vested options: Not vested options lapse if (i) the option holder is no longer eligible to receive options (as defined in the Option Rules) and (ii) if the option holder ceases to be employed in the Company as a result of dismissal following fraud, criminal conviction or in circumstances justifying summary dismissal (Nw.: avskjed).

(V) Dersom en opsjonsholder dør, skal alle opsjoner som innehas av vedkommende (opptjente og ikke opptjente) automatisk utøves med oppgjør i kontanter istedenfor aksjer, i samsvar med prosedyren for kontantoppgjør fastsatt i Opsjonsreglene.

(V) In case of death of an option holder, all options held by such option holder (vested and not-vested) shall automatically become exercised and settled in cash instead of shares, in accordance with the procedure for cash settlement set out in the Option Rules.

Retningslinjene for fordeling av opsjoner: Totalt antall opsjoner som skal tildeles hvert år skal normalt

Option Allocation Guidelines: The total number of options to be granted each year shall normally be

fordeles med 85 % til Ledende Ansatte og 15 % til Styremedlemmer. Av antallet opsjoner som skal tildeles de Ledende Ansatte (85 %) skal hver Ledende Ansatt motta 20 %. Resterende 40 % skal fordeles diskresjonært mellom de Ledende Ansatte basert på individuelle prestasjoner. Opsjonene som skal fordeles til Styremedlemmer (15 %) skal fordeles basert på det enkelte Styremedlemmets innsats og bidrag i styrets arbeid, og det skal tas hensyn til totalkompensasjonen til det enkelte Styremedlem. Styremedlemmer som også er Ledende Ansatte skal ikke tilordnes noen del av opsjonene som er forbeholdet Styremedlemmer.

allocated with 85% to the Senior Executives and 15% to the Board Members. Of the number of options granted to the Senior Executives (85%), each Senior Executive shall receive 20%. The remaining 40% is to be distributed discretionarily between the Senior Executives based on individual performance. The options to be allocated to the Board Members (15%) shall be allocated based on each Board Members' effort and contribution to the board's work, taking into account the total compensation to each Board Member. Board Members who are also Senior Executives, shall not receive any part of the options which are reserved for the Board Members.

Tilbakebetaling av variabel godtgjørelse

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

Repayment of variable allowance

The Company cannot demand repayment of variable remuneration unless obvious miscalculations or non-entitled payments have been made.

2.4 Varigheten på avtaler som gir Ledende Ansatte godtgjørelse fra Selskapet

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler.

De Ledende Ansatte har 6 måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt.

Administrerende direktør har fraskrevet seg stillingsvernet og har krav på 12 måneders etterlønn ved oppsigelse fra Selskapet. Andre Ledende Ansatte har ikke fraskrevet seg stillingsvernet.

De Ledende Ansatte har krav på etterlønn dersom de blir sagt opp i etterkant av en "change of control", definert som når mer enn 1/3 av Selskapets aksjer skifter eier. Administrerende direktør har krav på inntil 12 måneder etterlønn i tillegg til ordinær etterlønn, men der etterlønnen reduseres med én månedslønn for hver måned fra transaksjonen frem til eventuell oppsigelse. Ordningen bortfaller etter 12 måneder.

To andre Ledende Ansatte har i samme situasjon krav på inntil 24 måneder etterlønn, som reduseres med én månedslønn for hver måned fra transaksjonen frem til eventuell oppsigelse. Ordningen bortfaller etter 24 måneder.

2.4 Duration of agreements that provide Senior Executives with remuneration from the Company

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

The Senior Executives have a 6 months' period from the last day of the month in which notice is given.

The CEO has relinquished his employment protection against 12 months severance in the event of termination from the Company. Other Senior Executives has not relinquished their employment protection.

The Senior Executives is entitled to additional severance in the event of a "change of control", defined as change of ownership of more than 1/3 of the shares in the Company. The CEO is entitled to up to 12 months' additional severance that shall be reduced with one month salary for each month that passes from the acquisition until potential termination. The right to additional severance is void 12 months after a "change of control".

Two other Senior Executives is entitled to up to 24 months' severance that shall be reduced with one month salary for each month that passes from the acquisition until the potential termination. The right to severance is void 12 months after a "change of control".

3 BESLUTNINGSPROSESS OG PROSEDYRER FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE

3.1 Beslutningsprosess

Disse Retningslinjene ble vedtatt av Selskapets styre den 8. juni 2023 og er deretter forelagt Selskapets ordinære generalforsamling den 30. juni 2023 for endelig godkjenning.

3.2 Fravikelse av retningslinjene

Styret kan, 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 selskapsstrukturen, organisasjon, eierskap og/eller virksomhet (f.eks. fusjon, overtakelse, fisjon, oppkjøp msv.);
- 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 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.

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

3.1 Decision making process

These Guidelines were resolved by the Company's board of directors on 8 June 2023 and were subsequently submitted to the Company's annual general meeting on 30 June 2023 for final approval.

3.2 Deviation 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 structure, organization, ownership and or business (e.g. merger, takeover, demerger, acquisition etc.);
- upon changes in or amendments to relevant laws, rules or regulations; and
- upon other extraordinary circumstances 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 to 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 Amendments to 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.
