

Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Endúr ASA

1. Oversikt

Disse retningslinjene om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse er utarbeidet av styret i Endúr ASA (selskapet) i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a gjeldende fra 1. januar 2021 ("asal") og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Den totale godtgjørelsen til administrerende direktør og ledelsen består av årslønn, frynsegoder, bonus og opsjoner tildelt etter en aksjeopsjonsplan.

De ledende ansatte kan også kjøpe aksjer i selskapet på samme vilkår som de øvrige ansatte som en del av selskapets generelle aksjekjøpsprogram som inkluderer alle ansatte i selskapet og dets datterselskaper. Siden det generelle aksjekjøpsprogrammet ikke er begrenset til ledelsen, er programmet ikke nærmere beskrevet her.

2. Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

2.1 Generelle bemerkninger

Godtgjørelsen er et viktig virkemiddel for å harmonisere selskapets interesser med ledelsens interesser. Generalforsamlingen skal derfor godkjenne retningslinjene, og retningslinjene skal være tilgjengelige på selskapets nettside.

Formålet med selskapets retningslinjer om godtgjørelse er å bidra til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Videre skal Endúrs retningslinjer om godtgjørelse stimulere til en sterk og bærekraftig resultatbasert selskapskultur, vekst, aksjonærenes interesser over tid og ansvarlig forretningspraksis i tråd med selskapets verdier. Det totale godtgjørelsesnivået skal være i tråd med det aktuelle markedsnivået for det tilsvarende i bransjen, men ikke til det markedsledende nivået.

2.2 Årlig basislønn

De ledende ansatte kompenseres etter individuelle kriterier, herunder den enkeltes rolle, erfaring og kompetanse. Alle i ledelsen evalueres årlig. Det totale kompensasjonsnivået har som formål å rekruttere og beholde ledende ansatte, og å opprettholde et kompensasjonsnivå som for hver enkelt er konkurransedyktig sammenlignet med markedsforholdene for den aktuelle stillingen og den enkelte.

Endúr benytter standard arbeidsavtaler og standardvilkår for oppsigelsestid og sluttvederlag (6 til 12 måneder), som skal være fradragsberettiget for annen inntekt.

Interne styreoppdrag og lignende interne stillinger godtgjøres ikke separat. Eksterne oppdrag skal godkjennes av administrerende direktør eller av styret.

2.3 Pensjonsordning

Ledende ansatte er medlemmer av standard pensjons- og forsikringsordninger på samme vilkår som de øvrige ansatte i arbeidslandet. Ledelsen har ikke rett til førtidspensjon.

2.4 Andre former for godtgjørelse (frynsegoder)

Ledende ansatte kan få frynsegoder i tråd med gjeldende markedspraksis, for eksempel gratis telefon, PC, bredbånd/internett, aviser og parkering.

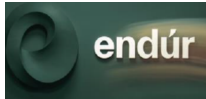
2.5 Aksjeopsjonsprogram for ledende ansatte

Styret i Endúr ASA har foreslått et opsjonsprogram for de ledende ansatte og andre nøkkelpersoner i selskapet.

Formålet med opsjonsprogrammet er å ytterligere samordne selskapets og aksjonærenes interesser. Tildelingen av opsjoner skal gi en interesse for selskapet parallelt med aksjonærenes interesser, styrke ledernes interesser til selskapets fortsatte langsiktige suksess og fremgang, samt motivere for individuelle bidrag til selskapets interesse. Opsjonsprogrammet skal gjøre det mulig for selskapet å rekruttere og beholde ledende personer i selskapet.

Opsjonsprogrammet er basert på årlige nominasjoner og er ikke en ubetinget løpende rettighet. Ansvar for den årlige nominasjonen er delegert til administrerende direktør.+

Utøvelseskursen fastsettes etter markedsprisen på tidspunktet for tildelingen av opsjonene med tillegg av 10 prosent for å sikre at bare verdiskaping fra tildelingen belønnes. Opsjonene er på 33,33 prosent



etter ett år, 33,33 prosent etter to år, og 33,33 prosent tre år etter at de er tildelt, forutsatt at vedkommende fortsatt er ansatt. Hvis den ansatte fratrer sin stilling i selskapet, bortfaller og annulleres alle opsjoner som ikke er benyttet.

3. Retningslinjer for godtgjørelse til styret

Valgkomitéen avgir en anbefaling for å sikre at godtgjørelsen til styret er basert på alminnelige markedsvilkår.

4. Årlig rapport om lønn og godtgjørelse

For hvert regnskapsår utarbeides og offentliggjøre en godtgjørelsesrapport av Endúr i henhold til asal. § 6-16b. Rapporten skal behandles av selskapets generalforsamling og skal være gjenstand for en rådgivende avstemning av generalforsamlingen i samsvar med asal. § 5-6 (4). Dersom aksjonærene stemmer mot godtgjørelsesrapporten, skal selskapet redegjøre for hvordan aksjonærenes stemme ble tatt hensyn til i den påfølgende godtgjørelsesrapporten

.Selskapet skal med utgangspunkt i retningslinjene utarbeide sin første godtgjørelsesrapport for regnskapsåret 2021.

Beretningen til årsregnskapet for 2020 inneholder en oversikt over lønn og godtgjørelse til de ledende ansatte.

5. Midlertidig fravikelse fra gjeldende retningslinjer

Styret kan bare fravike retningslinjene midlertidig under særlige omstendigheter, og bare i situasjoner der fravikelse av retningslinjene er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne, jf. asal. § 16-6a (4).

Enhver fravikelse skal begrunnes og være foretatt på bakgrunn av selskapets og aksjonærenes interesser i å beholde lederne under særlige omstendigheter.

Enhver fravikelse skal behandles av styret slik det er påkrevd i den konkrete situasjonen og for den enkelte arbeidstaker.

Rapporten skal inneholde opplysninger om godtgjørelse tildelt under slike særlige omstendigheter.

6. Endringer

Vesentlige endringer i innholdet av retningslinjene skal godkjennes av Endúrs generalforsamling, og retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen minst hvert fjerde år.

7. Publisering av retningslinjene

Disse retningslinjene vil gjøres tilgjengelig på Endúrs hjemmeside, www.endur.no.