

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

1 BAKGRUNN OG STRATEGI

1.1 Innledning

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**".

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.

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

1.2 Forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne

Selskapet er et investeringsselskap med fokus på investeringer innen oljetjenester og shipping, og eier fire identiske VLCC-er bygget på DSME i Korea i 2019-2020. Selskapet tilsikter å øke investeringsporteføljen og videreutvikle sine eksisterende investeringer.

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.

1.3 Selskapets Ledende Ansatte

Selskapets Ledende Ansatte er på datoen for disse retningslinjene:

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

1 BACKGROUND AND STRATEGY

1.1 Introduction

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**".

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.

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 Business strategy, long-term interests and financial sustainability

The Company is an investment company focusing on investments in oil services and shipping, and currently owns four identical VLCCs built at DSME in Korea in 2019-2020. The Company aims to increase its investment portfolio and further develop its existing investments.

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 The Company's Senior Executives

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

Stilling	Navn
Administrerende direktør	Erik Frydendal
Finansdirektør	Lars Brynildsrud
Teknisk direktør	Sujoy Seal

Executive position	Name
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:

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:

Resultatbasert bonus: Ledende Ansatte kan bli tilbudt resultatbasert bonus i tillegg til fast godtgjørelse. 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.

Langsiktig incentivprogram:

Selskapet har et langsiktig incentivprogram ("**LTI**") som innebærer at styret kan beslutte å tildele opsjoner til visse personer tilknyttet til Selskapet. Styret kan i henhold til LTI-et utstede Opsjoner som maksimalt utgjør 5% av Selskapets utstedte aksjer på datoen opsjoner utstedes.

Styret fastsetter vilkårene for utøvelse av opsjonen(e) ved den enkelte tildeling. Tildeling skjer ved at styret utarbeider et skriftlig dokument som angir antall opsjoner som tildeles og de vilkår styret ønsker skal gjelde for den aktuelle tildelingen. Opsjonene reguleres av Selskapets generelle opsjonsregler, fastsatt og løpende oppdatert av styret ("**Opsjonsreglene**").

Styret må ved utarbeidelsen av dokumentet som et absolutt minimum ta stilling til:

- (i) Hvilken dato opsjonene skal være opptjent;
- (ii) Hvilken dato opsjonene automatisk skal falle bort. Dette kan ikke være senere enn 5 år etter tildelingsdatoen; og
- (iii) Prisen for utøvelse av opsjonene. Prisen skal være på markedsvilkår på tildelingstidspunktet.

Opsjonene kan utøves (i) etter opptjeningsdatoen, (ii) ved opsjonsinnehaverens død eller (iii) i forbindelse med en kontrollendring (som definert i Opsjonsreglene). Opptjente opsjoner bortfaller enten på datoen angitt i tildelingsdokumentet, seks måneder etter opsjonsholder dør eller ikke lenger oppfyller vilkårene for å bli tildelt opsjoner (som definert i Opsjonsreglene), eller 1 måned etter at Selskapet besluttet oppløst.

Ikke-opptjente opsjoner bortfaller dersom opsjonsholder dør, pensjonerer seg eller på andre måter ikke oppfyller vilkårene for å bli tildelt opsjoner (som definert i Opsjonsreglene).

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

Long-term incentives:

The Company has a long-term incentive program ("**LTI**") under which the board may decide to grant options to certain eligible persons. Under the LTI, the board may issue Options amounting to maximum 5% of the Company's issued shares on the date that options are issued.

The board determines the conditions for exercising the options(s) in the individual allotment. Allocation takes place by the board preparing a written document that states the number of options granted and the conditions the board wishes to apply to the relevant allocation. The options are regulated by the Company's general option rules, established and updated by the board (the "**Option Rules**").

When preparing the document, the board must, as an absolute minimum, take a position on:

- (i) The date on which the options are vested;
- (ii) The date on which the options will automatically lapse. This cannot be later than 5 years after the grant date; and
- (iii) The price for exercising the options. The price shall be on market terms at the time of allocation.

Options may be exercised (i) after the vesting date, (ii) at the death of the option holder or (iii) upon a change of control (as defined in the Options Rules). Vested options expire either on the date specified in the grant document, six months after the option holder dies or is no longer eligible to receive options (as defined in the Option Rules), or 1 month after the Company is resolved to be wound up.

Non-vested options lapse if the option holder dies, retires or otherwise does not meet the conditions for being granted options (as defined in the Option Rules).

Etter LTI-et ble implementert har de Ledende Ansatte blitt tildelt opsjoner under programmet. Erik Frydendal ble i 2019, gjennom sitt kontrollerte selskap Sagittarius Capital Ltd, tildelt 1.000.000 opsjoner i Selskapet, med innløsningskurs per aksje på NOK 3,65 (beløpet skal justeres for utbytter betalt av Selskapet og andre selskapshendelser), 12 måneders opptjeningsperiode og utløpsdato den 25. april 2024. Erik Frydendal ble i 2020 tildelt ytterligere 1.000.000 opsjoner, gjennom tilsvarende kontrollerte selskap, med en innløsningskurs på NOK 3,95 per aksje (beløpet skal justeres for utbytter betalt av Selskapet og andre selskapshendelser), 12 måneders opptjeningsperiode og utløpsdato 30. april 2026.

After implementing the LTI, the Senior Executives have been granted options under the program. In 2019, Erik Frydendal was, through his controlled company Sagittarius Capital Ltd, granted 1,000,000 options in the Company, with a strike price each share equal to NOK 3.65 (the amount shall be adjusted for dividends and other corporate actions), 12 months vesting period and 25 April 2024 as expiration date. Further, in 2020, Erik Frydendal was granted 1,000,000 options, through his controlled company, with a strike price each share equal to NOK 3.95 (the amount shall be adjusted for dividends and other corporate actions), 12 months vesting period and 30 April 2026 as expiration date.

Lars Brynildsrud ble i 2019 tildelt 500.000 opsjoner med innløsningskurs per aksje på NOK 3,65 (beløpet skal justeres for utbytter betalt av Selskapet og andre selskapshendelser), 12 måneders opptjeningsperiode og utløpsdato den 12. august 2024. Lars Brynildsrud ble i 2020 tildelt ytterligere 250.000 opsjoner, med innløsningskurs på NOK 3,95 per aksje (beløpet skal justeres for utbytter betalt av Selskapet og andre selskapshendelser), 12 måneders opptjeningsperiode og utløpsdato den 30. april 2026.

In 2019, Lars Brynildsrud was granted 500,000 options with a strike price equal to NOK 3.65 per share (the amount shall be adjusted for dividends and other corporate actions), 12 months vesting period and 12 August 2024 as expiration date. In addition, in 2020, Lars Brynildsrud was granted 250,000 options with a strike price of NOK 3.95 per share (the amount shall be adjusted for dividends and other corporate actions), 12 months vesting period and 30 April 2026 as expiration date.

Sujoy Seal ble i 2019 tildelt 500.000 opsjoner med innløsningskurs per aksje på NOK 3,65 (beløpet skal justeres for utbytter betalt av Selskapet og andre selskapshendelser), 12 måneders opptjeningsperiode og utløpsdato den 25. april 2024. Sujoy Seal ble i 2020 tildelt ytterligere 500.000 opsjoner, med innløsningskurs på NOK 3,95 per aksje (beløpet skal justeres for utbytter betalt av Selskapet og andre selskapshendelser), 12 måneders opptjeningsperiode og utløpsdato den 30. april 2026.

In 2019, Sujoy Seal was granted 500,000 options with a strike price equal to NOK 3.65 per share (the amount shall be adjusted for dividends and other corporate actions), 12 months vesting period and 25 April 2024 as expiration date. In addition, in 2020, Sujoy Seal was granted 500,000 options with a strike price of NOK 3.95 per share (the amount shall be adjusted for dividends and other corporate actions), 12 months vesting period and 30 April 2026 as expiration date.

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.

De Ledende Ansatte har ikke rett på etterlønn dersom arbeidsforholdet avsluttes.

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 Senior Executives are not entitled to severance pay if employment is terminated.

3 BESLUTNINGSPROSESS OG PROSEDYRER FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE

3.1 Beslutningsprosess

Disse Retningslinjene ble vedtatt av Selskapets styre den 11. mai 2021 og er deretter forelagt Selskapets ordinære generalforsamling den 3. juni 2021 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 lederlønnssrapporten 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 11 May 2021 and were subsequently submitted to the Company's annual general meeting on 3 June 2021 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.
