

Consideration of the Board of Directors' statement regarding the determination of salaries and other remuneration to the management pursuant to Section 6-16a of the Norwegian Public Limited Companies Act

In accordance with Section 6-16a of the Norwegian Public Limited Companies Act the Board has prepared a statement on the determination of the salaries and other compensation to the management which has been made available on the Company's webpage and through www.newsweb.no for an extraordinary general meeting to be held on 19 February 2021. At the General Meeting a consultative vote over the statement will be held and a binding vote will be held over such parts of the statement that relates to share options .

THE BOARD OF DIRECTORS' STATEMENT REGARDING THE DETERMINATION OF SALARIES AND OTHER COMPENSATION TO THE MANAGEMENT

Responsibility

The Board of Saga Pure ASA determines the principles applicable to Saga Pure's policy for senior executive compensation.

As of the date of this statement, there are three full-time employees and two part-time employees in the Company. The Board is directly responsible for the determination of the CEO's salary and other benefits.

The CEO is, in consultation with the chairman of the Board, responsible for the determination of the salary and other benefit for other employees in the Company.

Goal

The purpose of Saga Pure' compensation principles for senior executives is to attract employees with the competence required by the Company, retain employees with important competence and motivate employees to contribute in the long-term in order to reach Saga Pure's business goals.

The Company's most important competitive advantage shall be the ability to offer each employee meaningful and challenging responsibilities in a good working environment.

Guidelines

The following guidelines shall form the basis of the determination of compensation to Saga Pure 's senior executives:

- The total compensation offered to senior executives shall be competitive.
- The compensation shall contain elements providing necessary financial security following termination of the employment, both before the age of retirement and in connection with this.
- The compensation shall be motivating, both for the individual and for the Company's senior executives as a group.
- Any variable elements in the total compensation to the Company's senior executives shall be linked to the values generated by the Company for Saga Pure ASA's shareholders.
- The system of compensation shall be understandable and meet general acceptance internally in the Company, among the Company's shareholders and with the public.
- The system of compensation shall be flexible and contain mechanisms which make it possible to carry out individual adjustments based on the results achieved and contributions made towards the development of the Company.

Principles for determination of salary and other remuneration for the period until the annual general meeting in 2021

Fixed salary

The fixed salary which each individual senior executive in Saga Pure will receive is a consequence of existing employment agreements.

When and if recruiting, the salary level offered will reflect this.

Adjustments of individual fixed salaries will be carried out in accordance with trends in local labor markets, the results achieved, and individual contributions to the development of the Company.

Benefits in kind

Saga Pure's compensation schemes include only a limited number of benefits in kind. These benefits are offered in line with what is common practice in international labor markets and typically include personal communication equipment, access to media, and car and parking arrangements.

These schemes will be continued according to signed agreements or practice.

Such schemes will be included in the terms for new employees in accordance with established practice.

Pension

The Company currently has no pension schemes for its employees except the one required by law.

The pension schemes comply with local statutory requirements which the individual companies in the Company are obliged to comply with, and / or meet expectations in the international labor market when recruiting internationally.

New employees will be included in the schemes in accordance with local practice.

Termination payment

Saga Pure currently has no individual agreements on termination payments upon dismissal, but may enter into such agreements in which case the right to receive a termination payment will in general be linked to a waiver of the general protection against termination and the period of termination payment will be maximum 24 months from resignation.

Share option program

The Company's Board has proposed to the extraordinary general meeting to be held on 19 February 2021 that the general meeting authorizes the Board of Directors to issue share options to employees and key persons in the Company in amount up to 20 million share options, corresponding to approximately 4.18% of the Company's outstanding share capital. The proposal implies an authorization to the Board of Directors to determine who should be offered options, the number of options to be allocated to each individual, strike price and other conditions for the options.

If such authorization is approved by the extraordinary general meeting, the Board may grant share options in accordance with the authorization for the period until the annual general meeting in 2021.

Bonus

Saga Pure currently has no bonus arrangement with its senior executives, but may enter into such agreements for the period until the annual general meeting in 2021. However, the Company may from, time to time, award discretionary bonuses to its employees.

A bonus scheme will be cash-based and triggered for each individual if set goals for the Company and the individual entitled to bonus are met. The size of the bonus will, for each individual, be limited to a share of the person's fixed salary.

Compliance with principles for determination of salary and other remuneration in 2020

The Company has since the annual general meeting in 2020 complied with the principles for determination of salary and other remuneration that was approved by the Company's annual general meeting on 26 May 2020.

Behandling av styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte etter allmennaksjeloven § 6-16a

I samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a har styret i Selskapet utarbeidet en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte. Denne er gjort tilgjengelig på Selskapets internettside og gjennom www.newsweb.no for en ekstraordinær generalforsamling som skal avholdes 19. februar 2021. Det skal på generalforsamlingen holdes en rådgivende avstemning over erklæringen og en bindende avstemning over de deler av erklæringen som vedrører aksjeopsjoner.

STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

Ansvar

Styret i Saga Pure ASA fastsetter prinsippene for godtgjørelse av ledende ansatte i Selskapet.

Pr dato for denne erklæringen er det tre heltidsansatte og to deltidsansatte i Saga Pure. Styret er direkte ansvarlig for fastsettelsen av lønn og andre godtgjørelser til Selskapets administrerende direktør.

Selskapets administrerende direktør, i konsultasjon med styrets leder, har ansvar for å fastsette av godtgjørelse til andre ansatte.

Mål

Formålet med Saga Pures godtgjørelse til ledende ansatte er å tiltrekke seg ansatte med den kompetansen Selskapet trenger, beholde medarbeidere med nøkkelkompetanse og motivere ansatte til å bidra slik at Saga Pure når sine forretningsmessige mål.

Selskapets viktigste konkurransefortrinn skal være evnen til å tilby den enkelte ansatte meningsfylte og utfordrende arbeidsoppgaver i et godt arbeidsmiljø.

Retningslinjer

Følgende retningslinjer skal danne grunnlaget for fastsettelse av godtgjørelse til Saga Pures ledende ansatte:

- Den samlede kompensasjonen som tilbys ledende ansatte skal være konkurransedyktig.
- Kompensasjonen skal inneholde elementer som innebærer nødvendig økonomisk sikkerhet etter opphør av arbeidsforholdet, både før pensjonsalder og i forbindelse med dette.
- Kompensasjonen skal være motiverende, både for den enkelte og for Selskapets ledende ansatte som gruppe.
- Eventuelle variable elementer i den samlede kompensasjonen til Selskapets ledende ansatte skal være knyttet til verdiene generert av Selskapet for Saga Pure ASAs aksjonærer.
- Ordningen med kompensasjon skal være forståelig og generelt akseptert internt i Selskapet, blant Selskapets aksjonærer, og med allmennheten.
- Systemet for godtgjørelse skal være fleksibelt og inneholde mekanismer som gjør det mulig å foreta individuelle justeringer basert på oppnådde resultater og bidrag til utviklingen av Selskapet.

Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for perioden frem til ordinær generalforsamling i 2021

Fast lønn

Den faste lønnen den enkelte ledende ansatte i Saga Pure vil motta er en konsekvens av eksisterende ansettelsesavtaler.

Når eller hvis nyansettelser foretas vil lønnsnivået som tilbys tilpasses dette.

Justeringer av individuell fast lønn vil bli utført i samsvar med utviklingen i lokale arbeidsmarkeder, oppnådde resultater, og individuelle bidrag til utviklingen av Selskapet.

Naturallytelser

Saga Pures kompensasjonsordninger omfatter kun et begrenset omfang av naturallytelser. Disse fordelene tilbys i tråd med det som er vanlig praksis i internasjonale arbeidsmarkeder og omfatter typisk personlig kommunikasjonsutstyr, tilgang til media, og bil- og parkeringsordninger.

Disse ordningene vil bli videreført i i henhold til inngåtte avtaler eller praksis.

Slike ordninger vil bli inkludert i vilkårene for nye ansatte i samsvar med etablert praksis.

Pensjon

Selskapet har ingen pensjonsordninger utover de lovpålagte.

Pensjonsordningene er i overensstemmelse med lokale lovkrav som Selskapet er forpliktet til å følge, og / eller møte forventninger i det internasjonale arbeidsmarkedet når selskapet rekrutterer internasjonalt.

Nyansatte vil bli inkludert i ordningene i samsvar med lokal praksis.

Etterlønn

Saga Pure har pr dato for denne erklæringen ingen individuelle avtaler om etterlønn ved oppsigelse, men vil kunne inngå slike avtaler. Retten til å motta etterlønn vil i tilfelle som hovedregel ha sammenheng med en fraskrivelse av generell beskyttelse mot oppsigelse og perioden med etterlønn vil være maksimalt 24 måneder fra fratredelse.

Aksjeopsjonsprogram

Selskapets styre har foreslått for det ekstraordinære generalforsamling som skal avholdes 19. februar 2021 at generalforsamlingen gir styret fullmakt til styret til å utstede inntil 20 millioner aksjeopsjoner til ansatte og nøkkelpersoner i Selskapet, tilsvarende ca. 4,18% av Selskapets utestående aksjekapital. Forslaget innebærer en fullmakt til styret til å fastsette hvem som skal motta opsjoner, antall opsjoner som tildeles den enkelte, innløsningskurs og øvrige vilkår for opsjonene.

Hvis denne fullmakten godkjennes av den ekstraordinære generalforsamlingen vil styret kunne tildele aksjeopsjoner i henhold til fullmakten for perioden frem til ordinær generalforsamling i 2021.

Bonus

Saga Pure har pr dato for denne erklæringen ingen bonusarrangementer med ansatte, men vil kunne inngå slike avtaler eller innføre slike arrangementer i i perioden frem til ordinær generalforsamling 2021. Selskapet vil uansett, fra tid til annen, kunne tildele diskresjonære bonuser til sine ansatte.

En bonusordning vil være kontantbasert og vil utløses for den enkelte hvis fastsatte mål for Selskapet og den enkeltes rett til bonus er oppfylt. Størrelsen på bonusen vil, for den enkelte, være begrenset til en andel av vedkommende fastlønn.

Overholdelse av prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse i 2020

Selskapet har siden den ordinære generalforsamling i 2020 overholdt de prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse som ble godkjent av generalforsamlingen den 26. mai 2020.

