

Office translation. In case of discrepancies, the Norwegian original version shall prevail.

## RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I KOMPLETT-KONSERNET

## GUIDELINES FOR DETERMINATION OF SALARY AND OTHER REMUNERATION TO EXECUTIVE PERSONNEL IN THE KOMPLETT GROUP

### 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<sup>1</sup> ("**Ledende Ansatte**") i Komplett-konsernet. Komplett ASA<sup>2</sup> er i disse Retningslinjene benevnt "**Selskapet**" og Selskapet og dets datterselskaper er samlet benevnt "**Konsernet**".

These guidelines (the "**Guidelines**") govern the determination of salary and other remuneration to the senior executives<sup>1</sup> (the "**Senior Executives**") in the Komplett group. Komplett ASA<sup>2</sup> is in these Guidelines referred to as the "**Company**", and the Company together with its subsidiaries are jointly referred to as the "**Group**".

Godtgjørelse til Ledende Ansatte er viktig for at Konsernet skal kunne beholde og tiltrekke seg kvalifiserte, kompetente og talentfulle Ledende Ansatte. Et viktig formål med disse Retningslinjene er derfor å gi aksjeeierne mulighet til å påvirke rammene for lønn og annen godtgjørelse til Ledende Ansatte, på en slik måte at det skapes en lønnskultur som fremmer Selskapets langsiktige interesser, forretningsstrategi og økonomiske bæreevne, og at dette forenes med aksjeeierens interesser.

The remuneration payable to the Senior Executives is important in order for the Group to retain and attract qualified, competent and talented Senior Executives. An important purpose of these Guidelines, is therefore to allow shareholders to influence the principles for determination of salary and other remuneration to Senior Executives, in such manner that it creates a remuneration culture that promotes the Company's long-term interests, business strategy and financial sustainability, and that this is aligned with the shareholders' interests.

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

These 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

For å kunne bevare og videreutvikle Selskapets posisjon som Skandinavias største netthandelsaktør, 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 Konsernet har en godtgjørelsespolitikk som nettopp muliggjør at Selskapet kan beholde og rekruttere høyt kvalifisert personell, slik at Konsernets forretningsstrategi,

To be able to preserve and further develop the Company's position as Scandinavia's largest e-commerce player, the Company is of the view that it needs to be positioned to recruit and retain qualified Senior Executives. The overall ambition with these Guidelines is therefore that they are construed to ensure that the Group has a remuneration policy that facilitates its ability to recruit and retain qualified personnel, so that the Group's business strategy, long-

<sup>1</sup> Retningslinjene skal i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a også inkludere ansatte som er medlem av styret. Selskapets styre har medlemmer som er valgt av ansatte. / These guidelines shall pursuant to the Norwegian Public Limited Liability Companies Act section 6-16a also include employees who are members of the board of directors. The Company's board of directors include employee elected board members.

<sup>2</sup> Selskapet er besluttet omdannet til et allmennaksjeselskap, og omdannelsen er forventet å være effektiv rundt 28. mai 2021. / The Company is resolved converted to a Norwegian public limited liability company, and the conversion is expected to be effective on or about 28 May 2021.

langsigtede interesser og økonomiske bæreevne ivaretas og oppnås.

### 1.3 Konsernets Ledende Ansatte

Konsernets Ledende Ansatte er personene som innehar stillingene betegnet nedenfor.

- Chief Executive Officer
- Chief Financial Officer
- Chief Information Officer and Chief Operating Officer
- Head of Communication and Advisor to CEO
- Human Relations (HR) Director
- Category and Buying Director
- Director B2C
- Director B2B
- Managing Director Webhallen
- Head of Category and Procurement

## 2 PRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LØNN TIL LEDEDE ANSATTE

### 2.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lønn til Ledende Ansatte

Hovedprinsippene for Konsernets godtgjørelses-politikk er at Ledende Ansatte skal tilbys konkurransedyktige vilkår når den samlede godtgjørelsen tas i betraktning. Den samlede godtgjørelsen kan bestå av basislønn kombinert med bonusutbetalinger, aksje- og opsjonsprogrammer, naturalytelser og pensjonsordninger.

Selskapet skal forsøke å tilby et godtgjørelsesnivå som anses som konkurransedyktig og på markedsvilkår, sammenliknet med nivået som tilbys av konkurrenter, 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 Konsernet:

- **Basislønn:** Basislønnen skal utgjøre hoved delen av den totale godtgjørelsen til Ledende Ansatte. Basislønnen skal fastsettes under hensyntagen til den Ledende Ansattes stilling, erfaring og prestasjoner, konkurransesituasjonen i arbeidsmarkedet og Konsernets lønnsbudsjett. Basislønnen kan justeres årlig.

term interests and financial sustainability are considered and achieved.

### 1.3 The Group's Senior Executives

The Group's Senior Executives consists of the persons who hold the positions listed below.

## 2 PRINCIPLES FOR STIPULATION OF REMUNERATION TO SENIOR EXECUTIVES

### 2.1 Main principles for the stipulation of remuneration to Senior Executives

The main principle for the Group's remuneration policy is to offer Senior Executives competitive terms when considering the totality of the remuneration package. The total remuneration package may comprise a base salary, combined with bonus payments, share and option schemes, benefits in kind and pension arrangements.

The Company shall seek to offer a remuneration level that is considered to be competitive and on market terms, compared to the level offered by its peers, and which seeks to satisfy the Group's need to recruit and retain highly qualified personnel.

### 2.2 Fixed remuneration

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

- **Base salary:** The base salary paid to Senior Executives shall constitute the main portion of their total remuneration. When determining the base salary, the Senior Executives' position, experience and performance, competitiveness in the work market and the Group's salary budget shall

be considered. The base salary may be adjusted annually.

- **Naturalytelser:** Ledende Ansatte kan tilbys naturalytelser som del av sin lønn. Det inkluderer for eksempel dekning av telefon og mobilabonnement, privat bredbånd, avis, bedriftshelsetjeneste, forsikringer, fast kjøregodtgjørelse, dekning av reiseutgifter, firmabil og ansattrabatt ved kjøp av produkter på Konsernets hjemmeside. Samlet netto fordel er oppad begrenset til kr 15 000 per år (med unntak for firmabilordninger).
- **Pensjonsordning:** Ledende Ansatte deltar i Konsernets definerte pensjonsinnskuddsordning i samsvar med ufravikelig lovgivning.

### 2.3 Variabel godtgjørelse

For å gjennomføre Konsernets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne vil Ledende Ansatte kunne motta variabel godtgjørelse på vilkårene beskrevet nedenfor.

**Resultatbasert bonus:** Ledende Ansatte kan tilbys resultatbasert bonus i tillegg til fast godtgjørelse. Resultatbasert godtgjørelse skal avtales i det tilfellet hvor det er aktuelt.

Resultatbasert godtgjørelse er ikke pensjonsgivende, og forutsetter at den ansatte er i en uoppsagt stilling på utbetalingstidspunktet.

Kriteriene for en eventuell resultatbasert bonus skal fastsettes av styret og være linket til målbare faktorer, slik som forhåndsdefinerte nøkkeltall eller KPIer. Formålet med Konsernets gjeldende bonusordning er primært å skape en god kobling mellom godtgjørelsen og Konsernets forretningsstrategi, langsiktige interesser og varige vekst.

For Ledende Ansatte som mottar bonus, er denne, per dato for disse Retningslinjene, målt ut fra følgende forhåndsdefinerte nøkkeltall:

- budsjetterte EBIT;
- budsjettert salg; og
- individuelle prestasjoner.

- **Contribution in kind:** Senior Executives may be offered contributions in kind as part of their remuneration. This includes for example coverage of phone and mobile subscriptions, private broadband, newspapers, company health services, insurances, fixed car allowance, coverage of travel expenses, company car arrangements and employee discount with purchase of products at the Group's website. The total net benefit is upwards limited to NOK 15,000 per year (not including company car arrangements).

- **Pension scheme:** Senior Executives participates in the Group's contribution pension scheme, which is structured pursuant to mandatory law.

### 2.3 Variable remuneration

For the purpose of implementing the Group's business strategy, long-term interests and financial sustainability, the Senior Executives may receive variable remuneration on the terms described below.

**Performance based bonus:** Senior Executives may be offered performance based bonus in addition to fixed remuneration. Performance based bonus shall be agreed upon on an individual bases, if applicable.

Performance based remuneration is not pensionable, and a prerequisite for payment of performance based remuneration is that the relevant employee is in a non-terminated position at the payment date.

The criteria for any performance based bonus shall be determined by the board of directors and shall be linked to measurable factors, such as pre-defined performance measures or KPIs. The purpose of the Group's current bonus scheme is primarily to create a viable connection between the remuneration and the Group's business strategy, long-term interest and continued growth.

For Senior Executives receiving bonus, such is, as at the date of these Guidelines, measured based on the following pre-determined performance measures:

- budgeted EBIT;
- budgeted sale; and
- individual performance.

De ovennevnte målsetningene vil innlemmes i den bonusen, som fastsettes skjønnsmessig. For den delen som angår individuelle prestasjoner vil målsetninger for den ansattes forretningsområde, som skal speile fokuset for det relevante regnskapsåret, og egen utvikling vektlegges.

Konsernet har ikke anledning til å kreve tilbakebetalt variabel godtgjørelse med mindre det er i strid med lov eller foreligger vesentlige brudd på arbeidsavtalen.

#### **2.4 Langsiktig insentivprogram**

Selskapet har, med virkning fra noteringstidspunktet i juni 2021, etablert et langsiktig insentivprogram ("**LTI-programmet**") for Ledende Ansatte, nøkkelpersoner og yngre talenter. Formålet med LTI-programmet er å sørge for samsvar mellom interessene til Konsernets ledelse, Selskapets interesser og aksjonærfellesskapets interesser. Et slikt samsvar mellom interesser er også viktig for å nå målene som angitt i punkt 1.2 ovenfor.

**LTI-programmet:** Den 25. mai 2021 etablerte styret LTI-programmet, som ble endelig godkjent av Selskapets aksjeeiere 28. mai 2021. Formålet med LTI-programmet er å forene interessene til Selskapets aksjeeiere, Ledende Ansatte, andre nøkkelpersoner og yngre talenter, herunder sørge for at slike personer blir i Konsernet, og for å styrke Konsernets mulighet til å rekruttere nye ansatte. Ledende Ansatte, andre nøkkelsatte eller yngre talenter vil tildeles opsjoner under LTI-programmet.

Opsjonene er tiltenkt utdelt på en årlig basis. Deltakerne i opsjonsprogrammet vil motta opsjoner med en verdi tilsvarende en prosent av deres respektive faste godtgjørelse. Første tildeling vil være i forbindelse med noteringen av Selskapets aksjer på Oslo Børs i juni 2021. Opsjonene som tildeles etter dette vil bero på resultatene før tildelingen. Utøvelseskursen for opsjonene som tildeles i forbindelse med noteringen vil baseres på tilbudsprisen i tilbudet som fremmes før noteringen, inkludert en premie på 3 % årlig fra tildelingstidspunktet og til opsjonene kan utøves. Utøvelseskursen for opsjonene som tildeles etter noteringen vil fastsettes av styret før tildeling.

Opsjonene opptjenes og kan utøves gradvis, over en periode på tre år fra tidspunktet for tildeling, hvoretter 20 % av opsjonene vil opptjenes etter ett år, 20 % etter to år og de resterende 60 % etter tre år. Opsjonene vil utløpe fem år etter tildelingstidspunktet. Fortjeneste fra opsjonsprogrammet vil være begrenset til maksimalt tre ganger den respektive deltakerens faste

The above mentioned targets will be included in the bonus payment, which is determined on a discretionary basis. With respect to the individual performance component, the targets for the employee's business area, which will reflect the focus for the relevant financial year, will be considered, and the employee's own development will also be emphasized.

The Group cannot demand repayment of variable remuneration unless it is unlawful or there are any material breaches of the employment contract.

#### **2.4 Long-term incentive program**

With effect from the listing date in June 2021, the Company has established a long-term incentive program (the "**LTI Program**") for Senior Executives, key employees and younger talents. The purpose of the LTI Program is to ensure alignment of the interests of the Group's management, the Company and the shareholder community. Such alignment of interests is also deemed important to fulfil the goals set out in item 1.2 above.

**The LTI Program:** The LTI Program was established by the board of directors on 25 May 2021, and subsequently approved by the Company's shareholders on 28 May 2021. The purpose of the LTI Program is to align the interests of the Company's shareholders, Senior Executives, other key personnel and younger talents, including to ensure retention of such persons, and strengthen the Group's ability to attract new key employees. Pursuant to the LTI Program, Senior Executives, other key employees and younger talents will be granted share options.

It is intended that the options will be granted annually. Participants in the option program will receive options valued as a percentage of their respective base salary. The first time of grant will be in connection with the listing of the Company's shares on the Oslo Stock Exchange in June 2021. The options granted following the first year will be subject to performance evaluations prior to grant. The strike price for the options granted in connection with the listing will be based on the final offer price in the initial public offering carried out prior to the listing, including a premium of 3% annually from grant date until the options are vested. The strike price for the options granted following the listing will be determined by the board of directors prior to grant.

The options will vest gradually over three years after grant, whereas 20% of the options will vests after one year, 20% will vests after two years, and the remaining 60% will vests after three years. All options will expire five years after the date of grant. Gains from the option program will be capped at maximum three times the

godtgjørelse, basert på godtgjørelsen det året opsjonene tildeles.

Antall opsjoner som tildeles årlig under LTI-programmet skal ikke overstige 1 % av de utstedte aksjene på tidspunktet for tildelingen. Det totale antallet opsjoner tilgjengelig under LTI-programmet er begrenset til 5 % av de utstedte aksjene.

## **2.5 Varighet på avtaler som gir Ledende Ansatte godtgjørelse fra Konsernet**

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte skal som utgangspunkt være permanente avtaler om fast ansettelse. Konsernet kan likevel under omstendighetene inngå midlertidig ansettelsesavtaler med Ledende Ansatte, for eksempel for å dekke et behov i en begrenset periode til en kandidat for fast ansettelse er identifisert.

Ansettelsesavtalene med Ledende Ansatte skal inneholde oppsigelsesbestemmelser, inkludert oppsigelsesperioder, i henhold til lov. Gjeldende oppsigelsesperioder for Ledende Ansatte er mellom 3 og 6 måneder. Ansettelsesavtaler med Ledende Ansatte kan inneholde regulering om etterlønninger for en begrenset periode etter ansettelsesforholdet er terminert.

## **2.6 Lønn og ansettelsesvilkår for øvrige ansatte i Konsernet**

Ved utformingen av Retningslinjene er lønn og ansettelsesvilkår for Konsernets øvrige ansatte tatt i betraktning, slik at den godtgjørelsen som tilbys de Ledende Ansatte etter en samlet vurdering ikke skal stå i et urimelig misforhold til den lønnen som Konsernet ellers tilbyr sine ansatte.

## **3 BESLUTNINGSPROSESS FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE**

### **3.1 Beslutningsprosess**

Disse Retningslinjene ble vedtatt av styret 25. mai 2021, og deretter forelagt endelig godkjenning av Selskapets generalforsamling 28. mai 2021.

Selskapets styre har, med virkning fra noteringstidspunktet i juni 2021, etablert et godtgjørelsesutvalg. Godtgjørelsesutvalget vil fra noteringen være med på å sikre en grundig og uavhengig forberedelse av saker som gjelder godtgjørelse til Ledende Ansatte, herunder å vurdere

participants' respective base salary, based on base salary in the year of grant.

The number of options granted annually pursuant to the LTI Program shall not exceed 1% of the issued shares at the time of grant. The total availability under the LTI Program is limited to 5% of the issued shares.

## **2.5 Duration of agreements that provide Senior Executives with remuneration from the Group**

The employment agreements entered into with Senior Executives shall, as a starting point, provide permanent employment. The Group may nevertheless, based on specific circumstances, enter into temporary employment agreements with Senior Executives, for the purpose of covering a need in an interim period until a candidate for permanent employment is identified.

Employment agreements with Senior Executives shall include termination provisions, including notice periods, in accordance with law. Termination notice periods for Senior Executives are currently in the range from 3 to 6 months. Employment agreements with Senior Executives can include provisions concerning severance payments for a limited period after termination of employment.

## **2.6 Salary and employment terms for other employees of the Group**

In the preparation of these Guidelines, the salary and employment terms for the Group's other employees have been taken into consideration, so that the remuneration offered to the Senior Executives, based on an overall assessment, is not unreasonably disproportionate compared to the salary otherwise offered to employees of the Group.

## **3 DECISION MAKING PROCESS AND PROCEDURES FOR DEVIATIONS FROM AND AMENDMENTS TO THE GUIDELINES**

### **3.1 Decision making process**

These Guidelines were resolved by the board of directors on 25 May 2021, and subsequently submitted for final approval by the Company's shareholders on 28 May 2021.

The Company's board of directors has, with effect from the listing date in June 2021, established a remuneration committee. The remuneration committee will from the listing participate in ensuring a thorough and independent preparation of matters concerning remuneration of Senior Executives, including assessing

den samlede godtgjørelsespakken og sikre at denne er konkurransedyktig og markedsmessig. Godtgjørelsesutvalget er et rådgivende organ for styret, og har ingen beslutningsmyndighet.

### 3.2 Fravikelse av Retningslinjene

Styret kan, etter anbefaling fra godtgjørelsesutvalget og 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 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 påkrevet for å ivareta Selskapets helhetlige langsiktige interesser og økonomiske bæreevne eller for å sikre 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 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.

\* \* \*

the total remuneration package to ensure that it is competitive and on market terms. The remuneration committee is a preparatory body to the board of directors, and has no decision making power.

### 3.2 Deviation 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, financial sustainability and sustainability in the following circumstances:

- changes of Senior Executives;
- changes to the Company's group structure, organization, ownership or business (e.g. merger, takeover, demerger, acquisition, etc.)
- material changes to the Company's strategy;
- changes in or amendments to relevant laws, rules or regulations; and
- other exceptional circumstances where a deviation may be required to serve the long-term interests of and sustainability of the Company as a whole, or to ensure 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 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 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 the Guidelines may be made by the board of directors, without the general meeting's approval.

\* \* \*