

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

RETNINGSLINJER OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I SATS-KONSERNET

1 BAKGRUNN OG STRATEGI

1.1 Innledning

Disse retningslinjene ("**Retningslinjene**") regulerer fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte ("**Ledende Ansatte**") i SATS-konsernet. SATS ASA er i disse Retningslinjene benevnt "**Selskapet**", og Selskapet og dets datterselskaper er samlet benevnt "**Konsernet**".

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 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 økonomiske bæreevne

Konsernet er, gjennom sine merkevarer og konsepter SATS, ELIXIA, Fresh Fitness, SATS Yoga og SATS Online, den ledende leverandøren av trening og treningstjenester i Norden med 276 treningssentre, over 9 000 ansatte og mer enn 730 000 medlemmer. Konsernet tilsikter å øke medlemsmassen og antall treningssentre i sin portefølje, samt utvikle nye, og videreutvikle sine eksisterende, treningstjenester.

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 Konsernet har en godtgjørelsespolitikk som gjør det mulig for Konsernet å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell, slik at Konsernets forretningsstrategi, og dermed dets langsiktige interesser og økonomisk bærekraft, kan oppnås.

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

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 the SATS group. SATS ASA is in these Guidelines referred to as the "**Company**", and the Company together with its subsidiaries are jointly referred to as the "**Group**".

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 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 Group is, through its brands and concepts SATS, ELIXIA, Fresh Fitness, SATS Yoga and SATS Online, the leading provider of fitness and training services in the Nordics, with 276 clubs, more than 9,000 employees and more than 730,000 members. The Group aims to increase the number of members and number of fitness centers in its portfolio, and also develop new, and further develop its existing, training services.

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

1.3 Konsernets Ledende Ansatte

Konsernets Ledende Ansatte er på datoen for disse Retningslinjene: CEO, CFO og Country Manager i Norge, Sverige, Danmark og Finland.

2 PRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN

2.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lederlønn

Hovedprinsippet for Konsernets 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 aksjeprogrammer og naturalytelser. Konsernet 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 Konsernets behov for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell.

2.2 Fast godtgjørelse

Ledende Ansatte vil motta følgende faste godtgjørelseselementer fra Selskapet:

Basislønn: Basislønnen skal utgjøre hovedkomponenten av de Ledende Ansattes totale godtgjørelse. For så vidt gjelder forholdet mellom basislønn og resultatbasert bonus, vises det til beskrivelsen av dette i punkt 2.3 nedenfor. Basislønnen skal fastsettes på bakgrunn av den Ledende Ansattes stillingsnivå, lokal konkurranse, markedslønn for tilsvarende stillingsnivå og prestasjonsnivå. Basislønnen kan justeres årlig.

Naturalytelser: Ledende Ansatte kan tilbys naturalytelser i form av gratis avis, dekning av telefon og mobilabonnement og firmabil.

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

Norske Ledende Ansatte har ytterligere rett på tilleggspensjon på 7 % opp til 6G og 15 % over 6G. CEO har en egen ordning og rett på tilleggspensjon på 15 %.

1.3 The Group's Senior Executives

The Group's Senior Executives comprise at the date of these Guidelines the following persons: CEO, CFO and Country Manager in Norway, Sweden, Denmark and Finland.

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 for the Group'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 a performance-based bonus, pension and insurance schemes, right to acquire shares under equity-based share investment programs and contribution in kind. The Group 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 Group'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 fixed salary shall constitute the main component of the Senior Executives' compensation. As regards the relative proportion between fixed salary and performance-based bonus, reference is made to section 2.3. below. The base salary shall be determined based on job level, local competition, market salary for similar positions and performance level. The fixed salary may be adjusted annually.

Contribution in kind: Senior Executives may be offered contribution in kind in the form of free newspaper, coverage of phone and phone expenses and company car.

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

Norwegian Senior Executives will further receive 7% supplementary pension up to 6G and 15% supplementary pension over 6G. The CEO has a separate arrangement and will receive 15% supplementary pension.

2.3 Variabel godtgjørelse

For å gjennomføre Konsernets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne vil Ledende Ansatte kunne motta følgende variable godtgjørelse:

Resultatbasert bonus: Ledende Ansatte deltar i Konsernets bonusordning, som er 80 % basert på at Konsernets resultat før renter og skatt (EBIT) overstiger budsjett (kvantitativt mål) og 20 % basert på resultatbaserte kriterier (KPIer) (hovedsakelig kvalitative mål). KPIene er individuelle og avtales spesifikt for hver rolle, men samtlige knytter seg til mål for forbedring og implementering av Gruppens strategi.

For å vurdere om målene er oppfylt, benyttes en ren kvantitativ vurdering av de kvantitative målene, mens det foretas individuelle vurderinger av om de kvalitative målene er oppfylt.

Under bonusordningen kan Ledende Ansatte tildeles en årlig bonus på opptil 50% av deres årlige brutto basislønn. CEO har en egen bonusavtale, som tillater at han tildeles en årlig bonus på opptil 75% av sin årlige brutto basislønn. Størrelsen på den årlige bonusen for Ledende Ansatte (oppad begrenset til maksimumsbeløpet) bestemmes av Selskapets styre. Bonusutbetalinger er inkludert i grunnlaget for beregning av feriepenger.

Det er Konsernets generelle policy at det ikke skal inngås individuelle bonusavtaler med Ledende Ansatte. Visse unntak kan derimot gjøres, som for eksempel CEOs individuelle bonusavtale.

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

2.4 Aksjekjøpsprogram

For å bidra til samsvar mellom interessene til Ledende Ansatte og Selskapets interesser kan aksjer i Selskapet tilbys til Ledende Ansatte. Et slikt samsvar mellom interesser anses som viktig for å oppfylle Selskapets mål angitt i punkt 1.2.

Styret skal kunne implementere aksjekjøpsprogrammer for styremedlemmer og ansatte i Konsernet, inkludert Ledende Ansatte. Styret vil under hvert slikt program kunne tilby Ledende Ansatte å kjøpe aksjer i Selskapet for opptil

2.3 Variable remuneration

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

Performance-based bonus: Senior Executives participate in the Group's bonus scheme, which is 80% based on the Group's earnings before interests and taxes (EBIT) exceeding the budget (quantitative goal) and 20% based on individual KPIs (mainly qualitative goals). The individual KPIs are agreed specifically for each role, however all relates to goals for improvement and implementation of the Group's strategy.

To determine if the goals have been met, a quantitative assessment is made of the quantitative goals, while individual assessments are made for the qualitative goals.

Under the bonus scheme, Senior Executives may be awarded an annual bonus of up to 50% of their annual gross fixed salary. The Group's CEO has an individual bonus agreement pursuant to which he may be granted a bonus of up to 75% of his annual gross fixed salary. The size of the bonus payment for Senior Executives (up to the relevant maximum amount) is determined by the Company's board of directors. Bonus payments are included in the basis for calculation of holiday pay.

It is the Group's general policy that individual bonus agreements shall not be entered into with Senior Executives. Certain exemptions can, however, be made, like the individual bonus agreement with the CEO.

Repayment of variable allowance: The Group cannot demand repayment of variable remuneration unless obvious miscalculations or non-entitled payments have been made.

2.4 Share-based investment programme

In order to seek to align the interests of the Senior Executives and those of the Company, shares in the Company may be offered to Senior Executives. Such alignment of interests is considered important to fulfil the Company's goals set out in section 1.2.

The board of directors may implement similar share purchase programs for employees of the Group, including Senior Executives, in 2021 and later years. The board of directors shall under such programs be able to offer Senior

NOK 3 500 000 (men NOK 5 000.000 for CEO) per år per Ledende Ansatt til en pris som er lavere enn børskursen, mot at deltakerne påtar seg en bindingstid for de aktuelle aksjene (utover en grunninvestering). Den lavere tilbudsprisen skal reflektere bindingstidens verdireducerende effekt.

Styret har mulighet til å beslutte at Selskapet skal yte finansiell bistand til Ledende Ansatte (/deres heleide holdingselskaper) i forbindelse med erverv av aksjer under aksjekjøpsprogrammer som styret implementerer. Slik finansiell bistand skal gjøres i tråd med allmennaksjelovens regler, samt øvrige lover og regler som gjelder for finansiell bistand til ansatte ved erverv av aksjer. Finansiell bistand skal reguleres av låneavtaler inngått på markedsmessige vilkår og kan ikke ytes til den enkelte Ledende Ansatte (/deres heleide holdingselskaper) før generalforsamlingen har gitt sin godkjennelse.

Videre skal styret under slike programmer ha mulighet til å tildele Ledende Ansatte ytterligere aksjer i Selskapet uten vederlag (Matching Shares) i forholdet 0,33:1 basert på antall aksjer som opprinnelig ble ervervet under aksjekjøpsprogrammet utover en grunninvestering på opptil NOK 15 000. For å bli tildelt Matching Shares må (i) den Ledende Ansatte fortsatt være ansatt i Konsernet på tidspunktet for tildeling (med visse unntak); (ii) den Ledende Ansatte ikke ha solgt eller på annen måte overført noen aksjer ervervet under aksjekjøpsprogrammet utover grunninvesteringen på inntil NOK 15 000; og (iii) enkelte KPIer relatert til omsetningsvekst og EBIT-vekst, som bestemmes av styret, være oppfylt. Tildelte Matching Shares vil være gjenstand for ett års lock-up. Selskapet kan, etter eget skjønn, gjøre opp Matching Shares som Ledende Ansatte har krav på i kontanter.

Selskapet skal kunne utstede nye aksjer for å gjennomføre slike programmer. Selskapet kan ikke yte finansiell bistand til Ledende Ansatte for tegning av nye aksjer.

2.5 Varighet på avtaler som gir Ledende Ansatte godtgjørelse fra Konsernet

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler.

Alle Ledende Ansatte, med unntak av CEO har en oppsigelsesperiode på seks måneder.

CEO har rett til sluttvederlag tilsvarende tolv måneders basislønn dersom arbeidsavtalen avsluttes av Selskapet.

Executives to acquire shares in the Company for an amount up to NOK 3,500,000 (but NOK 5,000,000 for the CEO) per year per Senior Executive at a price which is lower than the trading price for the shares, subject to the participants entering into a lock-up undertaking for the acquired shares (other than shares comprised by a minimum investment amount). The lower purchase price shall reflect the value reducing effect of the lock-up period.

The board of directors has the opportunity to resolve that the Company shall provide financial assistance to Senior Executives (/their wholly-owned holding companies) in connection with acquisition of shares under share purchase programs implemented by the board of directors. Any such financial assistance shall be carried out in accordance with the regulation in the Norwegian Public Limited Liability Companies Act and other applicable laws and regulations for financial aid to employees in connection with acquisition of shares. Financial assistance shall be regulated by loan agreements entered into on market terms and cannot be provided to the Senior Executive (/its wholly-owned holding company) until it has been approved by the general meeting.

Further, the board of directors may under such programs award Senior Executives additional shares in the Company without consideration (Matching Shares) in the ratio of 0.33:1 based on the number of shares originally acquired under the investment programme, but only taking in account shares acquired following an initial investment of up to NOK 15,000. Award of Matching Shares is subject to (i) the Senior Executive still being employed by the Group at the time of award of Matching Shares (subject to certain exceptions); (ii) the Senior Executive not having sold or otherwise transferred any shares acquired under the investment programme, however not taking into account any shares acquired pursuant to the initial investment of up to NOK 15,000; and (iii) fulfilment of certain specific KPIs related to revenue growth and EBIT growth to be determined by the board of directors. Any Matching Shares awarded will be subject to a one-year lock-up period. The Company may (at its sole discretion) settle any Matching Shares earned by Senior Executives in cash.

The Company may issue new shares in order to complete such programs. The Company cannot provide financial assistance for Senior Executives in connection with their subscription of new shares.

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

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

All Senior Executives, except from the CEO have a notice period of six months.

The CEO is entitled to severance pay equal to twelve months' base salary, , if his employment agreement is terminated by

Utover dette er det er ikke inngått avtaler med Ledende Ansatte angående sluttvederlag ved opphør av ansettelsesforholdet.

3 BESLUTNINGSPROSESS OG PROSEDYRER FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE

3.1 Beslutningsprosess

Disse Retningslinjene ble vedtatt av Selskapets styre den 27. april 2023 etter innspill fra styrets kompensasjonsutvalg, og er deretter forelagt Selskapets ordinære generalforsamling den 31. mai 2023 for endelig godkjenning.

Kompensasjonsutvalget fungerer som et rådgivende organ for styret, med sikte på å sikre en grundig og uavhengig forberedelse av saker som gjelder godtgjørelse til de Ledende Ansatte, herunder å vurdere den samlede godtgjørelsespakken, og sikre at denne er konkurransedyktig.

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 Konsernstrukturen, organisasjon, eierskap og/eller virksomhet (f.eks. fusjon, overtakelse, fisjon, oppkjøp mv.);
- ved vesentlige endringer i Konsernets strategi;
- ved endringer eller tillegg til relevant lovgivning, regler eller reguleringer; og
- ved andre ekstraordinære omstendigheter der fravikelse vil være påkrevd for å ivareta Konsernets 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 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.

the . Other than this, the Group has not entered into any agreements with Senior Executives regarding severance pay upon termination of employment.

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 Company's board of directors on April 27, 2023, following input from the board of directors' remuneration committee, and were subsequently submitted to the Company's annual general meeting on May 31, 2023 for final approval.

The remuneration committee functions as an advisory body to the board of directors, with the purpose of ensuring a thorough and independent preparation of matters regarding remuneration to the Senior Executives, including to assess the total remuneration package, and ensuring that the terms are competitive.

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 Group's structure, organization, ownership and or business (e.g. merger, takeover, demerger, acquisition etc.);
- upon material changes to the Group's strategy;
- upon changes in or amendments to relevant laws, rules, or regulations; and
- upon other exceptional circumstance 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 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 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.

3.3 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.
