

In case of discrepancy between the Norwegian language original text and the English language translation, the Norwegian text shall prevail

**Til aksjeeierne i
Reservoir Exploration Technology ASA**

**INNKALLING TIL ORDINÆR
GENERALFORSAMLING**

Styret i Reservoir Exploration Technology ASA ("RXT", "Selskapet") innkaller med dette til ordinær generalforsamling.

Tid: 31. mai 2007 kl. 10.00.

Sted: Lysaker Torg 5, 1325 Lysaker

Til behandling:

1. Åpning av møtet ved styrets leder William McCall med opptak av fortegnelse over møtende aksjeeiere
2. Valg av møteleder og en person til å medundertegne protokollen
3. Godkjenning av innkalling og dagsorden
4. Godkjenning av Selskapets og konsernets årsregnskap og årsberetning for regnskapsåret 2006, herunder disponering av resultatet i Selskapets regnskap
5. Godtgjørelse til styremedlemmer
6. Godtgjørelse til revisor
7. Styrets erklæring om godtgjørelse til ledende ansatte
8. Valg av styremedlemmer og endring av vedtektene
9. Valg av medlemmer til valgkomiteen
10. Opsjonsprogram
11. Styrefullmakt til kapitalforhøyelse

Aksjeeiere som ikke har anledning til å møte selv på generalforsamlingen kan gi fullmakt til styrets leder eller andre til å stemme for vedkommendes aksjer, ved å fylle ut og sende vedlagte fullmaktskjema.

Med vennlig hilsen,
for styret i RXT

William McCall
Styrets leder

**To the shareholders of
Reservoir Exploration Technology ASA**

**NOTICE OF ORDINARY
GENERAL MEETING**

The board of directors of Reservoir Exploration Technology ASA ("RXT", the "Company") hereby call an ordinary general meeting.

Time: 31 May 2007 at 10am.

Place: Lysaker Torg 5, 1325 Lysaker

Agenda:

1. Opening of the meeting by chairman of the board William McCall, including the taking of attendance of shareholders present
2. Election of a chairman for the meeting and a person to co-sign the minutes
3. Approval of the notice and the agenda
4. Approval of the Company's and the group's annual accounts and annual report for the financial year 2006, including disposal of the profit in the Company's accounts
5. Remuneration of board members
6. Remuneration of the auditor
7. The board's declaration on remuneration of the senior management
8. Election of board members and amendment of the articles of association
9. Election of members of the nomination committee
10. Option scheme
11. Authorisation to the board to increase the share capital

Shareholders who cannot attend the general meeting in person may authorise the chairman of the board or another person to vote for his/her shares, by filling in and posting the attached proxy form.

Yours sincerely,
for the board of RXT

William McCall
Chairman of the board

<p><u>Styrets forslag</u></p> <p>Til sak 4 Godkjenning av Selskapets og konsernets årsregnskap og årsberetning for regnskapsåret 2006, herunder disponering av resultatet i Selskapets regnskap</p> <p>Styrets forslag til årsregnskap og årsberetning for regnskapsåret 2006, samt revisors beretning, er vedlagt som <u>vedlegg 1</u>.</p> <p>Styret foreslår at generalforsamlingen treffer følgende vedtak:</p> <p>”Styrets forslag til årsregnskap og årsberetning for regnskapsåret 2006 godkjennes. Revisors beretning tas til etterretning.</p> <p>Det skal ikke betales utbytte for 2006”</p> <p>Til sak 5 Godtgjørelse til styremedlemmer</p> <p>Styret foreslår at generalforsamlingen treffer følgende vedtak:</p> <p>”Godtgjørelse til styrets medlemmer for siste år fastsettes til NOK 981.500 for styrets leder, hvorav NOK 300.000 er styrehonorar og NOK 681.500 er konsulenthonorar, og NOK 200.000 for Thorhild Widvey”</p> <p>Til sak 6 Godtgjørelse til revisor</p> <p>Styret foreslår at generalforsamlingen treffer følgende vedtak:</p> <p>”Revisors godtgjørelse for 2006 fastsettes til NOK 450.000”</p> <p>Til sak 7 Styrets erklæring om godtgjørelse til ledende ansatte</p> <p>I henhold til nye regler i allmennaksjeloven, har styret utarbeidet en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte. Erklæringen er vedlagt som <u>vedlegg 2</u>.</p> <p>Generalforsamlingen skal holde en rådgivende avstemning over styrets retningslinjer for lederlønnfastsettelse. Retningslinjer vedrørende tildeling av aksjer, tegningsretter, opsjoner mv. skal godkjennes av</p>	<p><u>The board’s proposals</u></p> <p>To item 4 Approval of the Company’s and the group’s annual accounts and annual report for the financial year 2006, including disposal of the profit in the Company’s accounts</p> <p>The board’s proposal for annual accounts and annual report for the financial year 2006, as well as the auditor’s report, are attached as <u>annex 1</u>.</p> <p>The board proposes that the general meeting makes the following resolution:</p> <p>“The board’s proposal for annual accounts and annual report for the financial year 2006 are approved. The auditor’s report is taken into consideration.</p> <p>No dividends shall be distributed for 2006”</p> <p>To item 5 Remuneration of board members</p> <p>The board proposes that the general meeting makes the following resolution:</p> <p>“The remuneration to the members of the board for the previous year is set to NOK 981,500 for the chairman of the board, of which NOK 300,000 is board remuneration and NOK 681,500 is consultancy fee, and NOK 200,000 for Thorhild Widvey”</p> <p>To item 6 Remuneration of the auditor</p> <p>The board proposes that the general meeting makes the following resolution:</p> <p>“The auditor’s remuneration for 2006 is set to NOK 450,000”</p> <p>To item 7 The board’s declaration on remuneration of the senior management</p> <p>Pursuant to new provisions in the Norwegian Public Limited Companies Act, the board has prepared a declaration on remuneration of the senior management. The declaration is attached as <u>annex 2</u>.</p> <p>The general meeting shall make an advisory vote on the board’s guidelines for remuneration of the senior management. Guidelines regarding allotment of shares, warrants, options etc. shall be approved by the general</p>
---	---

<p>generalforsamlingen.</p> <p>Styret foreslår at generalforsamlingen treffer følgende vedtak:</p> <p style="padding-left: 40px;">”Styrets retningslinjer for lederlønnfastsettelse godkjennes.”</p> <p>Til sak 8 Valg av styremedlemmer og endring av vedtektene</p> <p>Basert fra ønske fra aksjonærer foreslår styre gjenvalg av hele styret, bortsett fra Thomas Robert Bates som ikke ønsker å bli gjenvalgt som styremedlem.</p> <p>Styret foreslår at antall styremedlemmer økes fra tre til fem. Økningen vil styrke styrets ekspertise, kapasitet og mangfold.</p> <p>Etter Selskapets vedtekter § 5 skal styret ha fra tre til fire medlemmer. En økning til fem styremedlemmer, i samsvar med styrets forslag, nødvendiggjør at vedtektene endres.</p> <p>Styret foreslår at generalforsamlingen treffer følgende vedtak:</p> <p style="padding-left: 40px;">”William McCall gjenvelges som styrets leder. Thorhild Widvey gjenvelges som styremedlem. Thomas Robert Bates fratrer som styremedlem. Eva Von Hirsch og [to personer foreslått på generalforsamlingen] velges som nye styremedlemmer. Styrets sammensetning er heretter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - William McCall (styrets leder) - Thorhild Widvey - Eva Von Hirsch - [person foreslått på generalforsamlingen] - [person foreslått på generalforsamlingen] <p>Selskapets vedtekter § 5 endres til å lyde:</p> <p style="padding-left: 40px;">”Selskapets styre skal ha fra 3 til 5 medlemmer, med nødvendige varamedlemmer, som vedtatt av generalforsamlingen. Styrets leder velges av generalforsamlingen.””</p>	<p>meeting.</p> <p>The board proposes that the general meeting makes the following resolution:</p> <p style="padding-left: 40px;">“The board’s guidelines for remuneration of the senior management are approved.”</p> <p>To item 8 Election of board members and amendment of the articles of association</p> <p>Based on wishes from shareholders, the board proposes that the whole board is up for election, with the exception of Thomas Robert Bates who does not stand for re-election.</p> <p>The board proposes that the number of board members is increased from three to up to five. The increase will enhance the board’s expertise, capacity and diversity.</p> <p>Pursuant to the Company’s articles of association section 5, the board shall have from three to four members. An increase to five board members, in accordance with the board’s proposal, necessitates an amendment of the articles of association.</p> <p>The board proposes that the general meeting makes the following resolution:</p> <p style="padding-left: 40px;">“William McCall is re-elected as chairman of the board. Thorhild Widvey is re-elected as board member. Thomas Robert Bates resigns as board member. Eva Von Hirsch and [two persons proposed at the general meeting] are elected as new board members. The board’s composition is henceforth:</p> <ul style="list-style-type: none"> - William McCall (chairman of the board) - Thorhild Widvey - Eva Von Hirsch - [person proposed at the general meeting] - [person proposed at the general meeting] <p>The Company’s articles of association section 5 is amended to (English translation):</p> <p style="padding-left: 40px;">“The Company’s board shall have from 3 to 5 members, with necessary deputy representatives, as resolved by the general meeting. The chairman of the board is elected by the general meeting.””</p>
---	--

<p>Til sak 9 Valg av medlemmer til valgkomiteen</p> <p>Styret at generalforsamlingen treffer følgende vedtak:</p> <p>”William McCall velges som valgkomiteens leder. Jean-Philippe Flament og Anthony Mackewn velges som medlemmer til valgkomiteen. Valgkomiteens sammensetning er etter dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> - William McCall (valgkomiteens leder) - Jean-Philippe Flament - Anthony Mackewn” 	<p>To item 9 Election of members of the nomination committee</p> <p>The board proposes that the general meeting makes the following resolution:</p> <p>William McCall is elected as chairman of the nomination committee. Jean-Philippe Flament and Anthony Mackewn are elected as members of the nomination committee. The nomination committee’s composition is after this:</p> <ul style="list-style-type: none"> - William McCall (chairman of the nomination committee) - Jean-Philippe Flament - Anthony Mackewn”
<p>Til sak 10 Opsjonsprogram</p> <p>En av Selskapets hovedaksjonærer, med mer enn 10% av utestående aksjekapital, har kommet med forslag om en ny insentivordning:</p> <p>”Et aksje opsjonsprogram for 1,2 millioner opsjoner. Opsjoner skal tildeles for en 3 års-periode. Opsjonene skal ha 3 års opptjeningsstid, hvor 1/3 opptjenes årlig i løpet av denne perioden (med visse unntak for styremedlemmer). Innløsningskurs skal minimum settes til 10% høyere enn markedspris ved tildeling av opsjonene. Styret skal tildele opsjoner til management, generalforsamlingen skal tildele opsjoner til styremedlemmer.”</p> <p>Styret i RXT er positive til dette forslaget.</p> <p>Ansatte, engasjerte konsulenter og/eller styremedlemmer er ansett for å være vesentlige for videre vekst, og det er viktig å etablere langsiktige intensiv-ordninger for disse. Dette er spesielt viktig i dagens konkurransedyktige og sterke marked. I tillegg til å være et viktig verktøy for å ikke miste verdifulle ressurser til konkurrenter, er disse insentiv-ordningene også ment å inspirere til fortsatt ekstraordinære prestasjoner fra våre verdssatte ansatte.</p> <p>Styret foreslår at generalforsamlingen treffer følgende vedtak:</p> <p>”Opprettelse av opsjonsprogram i samsvar med styrets forslag godkjennes. Antall opsjoner som kan tildeles til styrets medlemmer begrenses til 200.000 aksjer, og vil godkjennes av generalforsamlingen.”</p>	<p>To item 10 Option scheme</p> <p>One of the major shareholders in the Company, with in excess of 10% of the outstanding shares in the Company, has proposed a new incentive scheme to be introduced:</p> <p>“A stock option program comprising of up to 1.2 million shares. Options should be granted for a 3 year period. There should be a 3 year vesting period, with 1/3 of the options vesting annually during that period (with certain exceptions relating to Board Members). The strike price should be set at a minimum at a premium of 10% to the market price at the time of the award of the options. The board should have discretion to award options to management, while any options awarded to Board members should be awarded by a Shareholders meeting.”</p> <p>The RXT Board supports this proposal.</p> <p>Employees, engaged consultants and/or elected representatives are considered vital for further growth, and it is important to establish long term incentive schemes for such personnel. This is considered especially important in today’s competitive and strong market. In addition to being a vital tool for not losing valuable resources to competitors, these incentives are meant to continue to inspire an extraordinary effort among our valued employees.</p> <p>The board proposes that the general meeting makes the following resolution:</p> <p>“Establishment of an option scheme in accordance with the board’s proposal is approved. Options to be allocated to the board members are limited to 200,000 shares and will be approved in the General Meeting.”</p>

Til sak 11 Styrefullmakt til kapitalforhøyelse	To item 11 Authorisation to the board to increase the share capital
<p>Generalforsamlingen vedtok 15. november 2005 å gi styret fullmakt til å øke aksjekapitalen med inntil NOK 233.334. Fullmakten ble gitt for å imøtekomme krav om aksjer ved utøvelse av opsjoner, og NOK 5.967 av fullmakten er benyttet. Fullmakten er gyldig til 15. november 2007.</p>	<p>On 15 November 2005, the general meeting resolved to authorise the board to increase the share capital with up to NOK 233,334. The authorisation was granted in order to meet claims for shares by exercise of options, and NOK 5,967 of the authorisation is used. The authorisation is valid until 15 November 2007.</p>
<p>Selskapet har inngått opsjonsavtaler med varighet lenger enn 15. november 2007. Styret foreslår derfor at fullmakten forlenges.</p>	<p>The Company has entered into option agreements with duration longer than 15 November 2007. The board therefore proposes that the authorisation is extended.</p>
<p>Under sak 10, foreslår styret at generalforsamlingen godkjenner et opsjonsprogram for en million to hundretusen opsjoner, hvor hver opsjon gir rett til å tegne én aksje. I forbindelse med opsjonsprogrammet, foreslår styret at fullmakten utvides med NOK 120.000.</p>	<p>Under item 10, the board proposes that the general meeting approves an option scheme for one million two hundred thousand options, where each option gives the right to subscribe for one share. In connection to the option scheme, the board proposes that the authorisation is expanded with NOK 120,000.</p>
<p>For å ivareta formålet for fullmakten, foreslår styret at aksjeeiernes fortrinnsrett skal kunne fravikes.</p>	<p>In order to meet the purpose of the authorisation, the Board proposes that the shareholders' pre-emptive rights may be set aside.</p>
<p>Styret foreslår at generalforsamlingen treffer følgende vedtak:</p>	<p>The board proposes that the general meeting makes the following resolution:</p>
<p>”Styret tildeles fullmakt til kapitalforhøyelse i henhold til allmennaksjeloven § 10-14 på følgende vilkår:</p>	<p>”The board is authorised to increase the share capital in accordance with the Norwegian Public Limited Companies Act section 10-14 on the following conditions:</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aksjekapitalen kan, i en eller flere omganger, i alt kunne forhøyes med inntil NOK 347 367 ved utstedelse av inntil 3 473 670 aksjer, hver aksje pålydende NOK 0,10. 2. Fullmakten kan kun benyttes for å utstede aksjer i tilknytning til opsjonsavtaler mellom Selskapet og dets ansatte, engasjerte konsulenter eller styremedlemmer. 3. Fullmakten skal gjelde for to år fra dette vedtaket. 4. Aksjeeiernes fortrinnsrett etter allmennaksjeloven § 10-14 skal kunne fravikes. 5. Fullmakten omfatter ikke kapitalforhøyelse mot innskudd i andre eiendeler enn penger eller rett til å pådra Selskapet særlig plikter i henhold til allmennaksjeloven § 10-2. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. The share capital may, in one or more rounds, be increased to a total of up to NOK 347 367 by issuance of up to 3 473 670 shares, each share with a nominal value of NOK 0.10. 2. The authorisation may only be used to issue shares in connection with share option agreements between the Company and its employees, engaged consultants or its elected representatives. 3. The authorisation shall be valid for two years from this resolution. 4. The shareholders' pre-emptive rights pursuant to the Norwegian Public Limited Companies Act section 10-14 may be set aside. 5. The authorisation does not encompass increase of share capital with contribution in kind or right to incur the Company special obligations in accordance with the Norwegian Public Limited Companies Act section 10-2.

<p>6. Fullmakten omfatter ikke beslutning om fusjon etter allmennaksjeloven § 13-5.</p> <p>7. Fullmakten erstatter styrefullmakt gitt 15. november 2005.”</p> <p style="text-align: center;">* * *</p> <p>Ingen andre saker foreligger til behandling.</p>	<p>6. The authorisation does not encompass a resolution of merger pursuant to the Public Limited Companies Act section 13-5.</p> <p>7. This authorisation shall replace the authorisation granted the board on 15 November 2005.”</p> <p style="text-align: center;">* * *</p> <p>No other matters are before the general meeting.</p>
--	--

FULLMAKT

Undertegnede aksjeeier kan ikke møte selv og gir herved fullmakt til styrets leder / annen fullmektig (stryk det som ikke passer – navn på evt. annen fullmektig fylles inn nedenfor):

til å møte og avgi stemme på vegne av meg/oss på ordinær generalforsamling i Reservoir Exploration Technology ASA 31. mai 2007.

Jeg/vi eier _____ (antall) aksjer

Sted: _____ Dato: ____ / ____ 2006

Navn: _____

Adresse: _____

Signatur: _____

Fullmakten kan sendes til Reservoir Exploration Technology ASA, postadresse Lysaker Torg 5 A, 1326 Lysaker, Norge, telefaks +47 67 82 85 01, eller leveres til mottakeren av fullmakten og tas med på generalforsamlingen.

-----✂-----

PROXY

The undersigned shareholder is unable to attend in person and is therefore authorizing the Chairman of the Board / another legal representative (delete as applicable – name of other legal representative can be inserted below):

to attend and vote on my/our behalf at the ordinary general meeting of Reservoir Exploration Technology ASA on 31 May 2007.

I/we own _____ (number) shares

Place: _____ Date: ____ / ____ 2006

Name: _____

Address: _____

Signature: _____

This proxy may be sent to Reservoir Exploration Technology ASA, postal address Lysaker Torg 5 A, 1326 Lysaker, Norway, telefax +47 67 82 85 01, or delivered to the proxy holder and brought to the general meeting.

EXHIBIT 2 TO THE NOTICE CONVENING THE ORDINARY GENERAL MEETING

Statement related to determination of the remuneration policy for management

The Board of Directors of Reservoir Exploration Technology ASA (the "Company") presents the following declaration (the "Declaration") related to the determination of salary and other remuneration to the senior management to be considered at the Ordinary General Meeting on 31 May 2007, in accordance with the Norwegian Public Limited Companies Act Sections 5-6 (3) and 6-16a:

The Declaration is divided into the following sections:

1. Guidelines related to the determination of salary and other remuneration to the senior management for the coming accounting year, cf. the Norwegian Public Limited Companies Act Section 6-16a (2)
2. A brief report on the policy for remuneration of the senior management which has been followed for the accounting year 2006, cf. the Public Limited Liability Companies Act Section 6-16a (3)
3. A brief report on the effect for the Company and shareholders of agreements on remuneration related to allotment of options, cf. the Norwegian Public Limited Companies Act Section 6-16a (4)

Section 1 will be submitted for approval of the Ordinary General Meeting. Section 2 and 3 will be presented for the General Meeting's orientation only, as they are reporting and not voting matters.

1. Guidelines related to the determination of salary and remuneration to management in accordance for the accounting year 2007

The remuneration policy

The remuneration policy is based on the personnel policy of the Company. The Company has established certain principles for setting salary and other rewards to management. These are general principles that are adjusted in accordance with the level of the position held.

The remuneration policy shall:

- be integrated with the Company's values to ensure that all aspects of the Company are taken into consideration
- be competitive in the general market for comparable positions both in Norway and internationally to ensure continuity in management

- remunerate both short term and long term performance
- ensure members of management are aligned with interests of shareholders

The decision process related to establishing and changing the remuneration policy for management are in accordance with the Norwegian Public Limited Companies Act Sections 5-6, 6-14, 6-16a:

The remuneration policy for managers (defined as the Chief Executive Officer and managers reporting directly to him and listed under Management in the Parent Company's Note 8 to the Annual Report)

The Company's remuneration concept consists of the following elements:

- Base salary
- Annual bonus
- Annual share options schemes
- Pension and insurance schemes
- Other benefits

Base salary

The base salary is determined based on the responsibility and assignments of the position and also on individual performance and the market salary for equivalent positions. The individual performance is set in accordance with predefined objectives.

Annual bonus scheme

The Company operates a bonus scheme with the objective to:

- Offer a competitive remuneration policy
- Increase motivation by relating awards to performance
- Relate part of the cost of employment to company performance
- Encourage employee retention

The bonus scheme has two components:

- 1) General bonus of up to 10% for all employees if the company meets predefined financial targets
- 2) Individual performance bonus of up to 40% in addition for management and key employees against achievement of individual predefined objectives.

Annual share option scheme

The Company operates a share option scheme for management and staff to provide a long term incentive. Minimum exercise price is fair market value at date of grant. The options may be exercised after a certain time, subject to still being in the Company's employment. Grants to Management will be at the discretion of the Board.

Pension and insurance schemes

The Company has a contributory pension scheme for Norwegian employees. The scheme only covers pensions for salary amounts up to 12 times the Base Amount (“Grunnbeløp”), totaling NOK 754 704, as per end of 2006, set by public authorities. The pension obligations are covered through an insurance company.

For RXT’s US employees the Company has a 401k pension plan in accordance with federal guidelines in the USA.

Employees with other nationalities have a contributory pension plan amounting to 6% of annual salary.

The Company also operates a personnel insurance package, including insurance against loss of life, injury and illness.

There are no special pension or insurance arrangements for the CEO or other members of the management team.

Other benefits

The Company offers all employees a package of benefits similar to what is common for many Norwegian companies. The company covers mobile telephone costs, broadband data connection costs, one newspaper subscription, and one yearly medical examination.

CEO has in addition covered telephone at home, and an agreement for 6 months pay if the Company terminates his employment agreement.

2. A brief report on the policy for remuneration of the senior management which has been followed for the accounting year 2006, cf. the Norwegian Public Limited Companies Act Section 6-16a (3)

The same guidelines as described in section 1 above (the “Guidelines”) have been applied during the accounting year 2006, and are in accordance with guidelines that have been communicated to the market in previous prospectuses and annual reports.

In short form, the Board and the CEO has applied the Guidelines as follows during 2006:

- i. The Board of Directors has decided on the total remuneration package for the CEO in accordance with suggestions from the Compensation Committee. The Parent Company’s note 8 of the annual report contains information and numbers regarding this matter for the accounting year of 2006.
- ii. The Board has decided on the total remuneration package for the management and other employees governed by the Guidelines in accordance with the Guidelines. The Parent Company’s note 8 of the annual report contains information and numbers regarding this matter for the accounting year of 2006.
- iii. Any share in the company owned by the management appears in the Parent Company’s note 7 in the annual report.

3. A brief report on the effect for the Company and shareholders of agreements on remuneration related to allotment of options, cf. the Norwegian Public Limited Companies Act Section 6-16a (4)

The effect during the accounting year of 2006 on any allotment of share options may shortly be described as follows:

- In accordance with the Guidelines, the Board has allotted a total of 2.229.545 share options.
- The Board has in 2006 issued 41.295 shares in connection with the exercising of previously allotted share options.
- The strike price and the option period for the share options were in accordance with the Guidelines.
- The full economic dilution effect will not appear before all options have been exercised and the strike price is compared with the current market value of the Company.
- For the Company, the allotment and exercising of the options in due time will have the effect that the subscription amounts will be paid to the Company, and that tax will apply (both for the Company and for the shareholder/option holder) in accordance with the option tax rules in effect at that time.
- Except from the share options described hereinabove in this section 3 of the Guidelines, no other forms of remuneration connected with the development of the share price in the Company has been awarded by the Board or the CEO of the Company.

VEDLEGG 2 TIL INNKALLING TIL ORDINÆR GENERALFORSAMLING

Erklæring om lønn og annen godtgjørelse til selskapets ledende ansatte

Styret i Reservoir Exploration Technology ASA ("Selskapet") fremlegger følgende erklæring ("Erklæringen") vedrørende fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til selskapets ledende ansatte for behandling i ordinær generalforsamling den 31. mai 2007, i henhold til allmennaksjeloven §§ 5-6 (3) og 6-16a:

Erklæringen er delt inn i følgende deler:

1. Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for det kommende regnskapsåret, jf allmennaksjeloven § 6-16a (2)
2. Kort redegjørelse for den lederlønnspolitik som er blitt ført i regnskapsåret 2006, jf allmennaksjeloven § 6-16a (3)
3. Kort redegjørelse for virkningene for selskapet og aksjeeierne av avtaler om godtgjørelse knyttet til tildeling av opsjoner, jf allmennaksjeloven § 6-16a (4)

Del 1 vil bli forelagt generalforsamlingen for godkjenning. Del 2 og 3 vil det bli redegjort for på generalforsamlingen, da dette er orienteringssaker som det ikke skal stemmes over.

1. Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for det kommende regnskapsåret, jf allmennaksjeloven § 6-16a (2)

Belønningskonseptet

Belønningsfastsettelsen er basert på selskapets personalpolitikk. Selskapet har nedsatt hovedprinsipper for belønningsstrukturen i selskapet. Disse er generelle prinsipper, men vil kunne ha ulik anvendelse for de forskjellige belønningssystem og stillingskategorier.

Selskapets belønningskonsept skal:

- Sikre at helheten blir ivaretatt gjennom løsninger som er integrert med selskapets verdier
- Være konkurransedyktig i arbeidsmarkedet sammenlignet med tilsvarende selskaper i Norge og internasjonalt for å sikre kontinuitet i ledelsen
- Belønne både kortsiktige og langsiktige resultater
- Stykke interessefellesskapet mellom ansatte, selskapet og eiere

Beslutningsprosessen for etablering og endring av belønningskonsepter og fastsettelse av lederlønn følger bestemmelsene i allmennaksjeloven §§ 5-6, 6-14, 6-16a.

Belønningskonsept for ledere (definert som administrerende direktør og ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør og som er opplistet som ledelse i Morselskapets note 8 i årsrapporten)

Selskapets lederlønnskonsept består av følgende hovedelementer:

- Grunnlønn
- Bonus
- Opsjoner
- Pensjons- og forsikringsordninger
- Annen godtgjørelse

Grunnlønn

Grunnlønn fastsettes i hovedsak ut fra stillingens ansvar og oppgaver, individuelle prestasjoner samt markedsnivå for sammenlignbare stillinger. Prestasjonsvurderinger skjer i forhold til forhåndsdefinerte mål, ref. "Bonus" nedenfor.

Bonus

Selskapet har et bonusprogram der formålet er å:

- Tilby konkurransedyktig belønning
- Øke motivasjonen ved å koble belønning med prestasjon
- Knytte deler av lønnskostnadene til selskapets utvikling
- Skape kontinuitet i ledelsen

Bonusprogrammet har to komponenter:

- 1) Generell bonus på opptil 10% for alle ansatte dersom selskapet innfrir predefinerte finansielle mål
- 2) Individuell, resultat basert bonus på opptil 40% i tillegg, for ledelsen og andre nøkkelpersoner i selskapet, dersom individuelle predefinerte mål er oppnådd.

Opsjoner

Selskapet har et opsjonsprogram for ledende ansatte som skal gi langsiktige insentiver. Utøvelseskursen blir satt til minimum markedskurs ved tildelingstidspunktet. Opsjonene kan normalt utøves etter en viss opptjeningsperiode såfremt man fortsatt er ansatt i Selskapet. Tildeling til selskapets ledelse skjer i henhold til styrets skjønn.

Pensjons- og forsikringsordninger

Selskapet har en definert innskuddsbasert pensjonsordning for selskapets norske ansatte. Selskapet betaler innskudd på 5% for lønninger mellom 1G og 6G og 8% for lønninger mellom 6G og 12G. For lønninger som overstiger 12G betales ingenting inn til pensjonsordningen. (1G er p.t kr. 62.892).

For RXT's ansatte i USA har Selskapet en 401k pensjonssparingsplan i overensstemmelse med føderale retningslinjer i USA. Planen er tilgjengelig for alle ansatte og det er ingen pensjonssparingsplaner som bare omfatter ledelsen.

For RXT's ansatte i andre land har Selskapet en innskuddsbasert pensjonsordning tilsvarende 6% av basis lønn.

Selskapet har også en personal- og livsforsikringsordning, som dekker skade, sykdom og tap av liv.

Annen godtgjørelse

Selskapet tilbyr ansatte en pakke med goder sammenlignbare med mange andre norske selskaper. Mobiltelefon, bredbånd, ett avisabonnement samt en årlig helseundersøkelse dekkes av Selskapet.

Administrerende direktør har i tillegg dekket fasttelefon hjemme, samt en avtale om etterlønn på 6 måneder av sin årlige grunnlønn dersom Selskapet krever at han trekker seg.

2. Kort redegjørelse for den lederlønnspolitik som er blitt ført i regnskapsåret 2006, jf allmennaksjeloven § 6-16a (3)

De samme retningslinjer som er beskrevet i pkt 1 ovenfor ("Retningslinjene") har vært lagt til grunn i regnskapsåret 2006, og samsvarer forøvrig med det som har vært kommunisert til markedet i tidligere prospekter og årsrapporter.

I korthet har styret og administrerende direktør anvendt Retningslinjene som følger i 2006:

1. Styret ha vedtatt administrerende direktørs samlede vederlag i samsvar med forslag fra Kompensasjonskomiteen. Morselskapets note 8 i årsrapporten inneholder informasjon og relevante tall vedrørende dette når det gjelder regnskapsåret 2006.
2. Styret har i samsvar med Retningslinjene vedtatt det samlede vederlag for ledelsen og andre ansatte som er omfattet av Retningslinjene. Morselskapets note 8 i årsrapporten inneholder informasjon og relevante tall vedrørende dette for regnskapsåret 2006.
3. Aksjer i Selskapet eiet av ledelsen fremgår av Morselskapets note 7 i årsrapporten.

3. Kort redegjørelse for virkningene for selskapet og aksjeeierne av avtaler om godtgjørelse knyttet til tildeling av opsjoner, jf allmennaksjeloven § 6-16a (4)

Virkningene av avtaler om godtgjørelse knyttet til tildeling av opsjoner kan i korthet beskrives som følger:

- I samsvar med Retningslinjene har styret tildelt totalt 2.229.545 opsjoner.
- Styret har utstedt 41.295 antall aksjer som følge av innløsning av opsjoner i 2006.

- Prisen ved utøvelse av opsjonene ("strike price") og opsjonsperiodene var innenfor Retningslinjene
- Full økonomisk utvanningseffekt vil ikke foreligge før alle opsjoner har blitt utøvet og "strike price" kan sammenlignes med daværende markedspris på selskapets aksjer.
- For Selskapet vil tildeling og utøvelse av opsjonsaksjer bety at tegningskursen for angjeldende aksjer vil bli betalt til selskapet. Det vil utløses skatt etter de til enhver tid gjeldende regler for henholdsvis selskapet og opsjonsinnehaver/aksjonær.
- Bortsett fra aksjeopsjoner er det ikke av styret eller administrerende direktør gitt noen annen form for godtgjørelse knyttet til utviklingen av aksjekursen i selskapet.