

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 1. juni 2010, 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 daglig leder og andre ledende ansatte for det kommende regnskapsåret, jf allmennaksjeloven § 6-16a (1) og (2)
2. Redegjørelse for den lederlønnspolitikken som er blitt ført i regnskapsåret 2009, jf allmennaksjeloven § 6-16a (3)
3. Redegjørelse for virkningene for Selskapet og aksjeeierne av avtaler om godtgjørelse knyttet til tildeling av opsjoner, jf allmennaksjeloven § 6-16a (4)

1. Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for daglig leder og andre ledende ansatte for det kommende regnskapsåret

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
- Styrke 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 og 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) består av følgende hovedelementer:

- Grunnlønn
- Bonus
- Opsjoner

- Pensjons- og forsikringsordninger
- Etterlønnordninger
- 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 og resultatbasert bonus på opptil 60% for ledelsen og andre nøkkelpersoner i Selskapet, dersom individuelle predefinerte mål er oppnådd.

Det vil ikke bli utbetalt noen bonuser for 2009 i 2010.

Opsjoner

Selskapet har et opsjonsprogram for ansatte, konsulenter og styremedlemmer 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. Under den nåværende ordningen vil Selskapet betale innskudd på 2% for lønninger opp til 12G. For lønninger som overstiger 12G betales ingenting inn til pensjonsordningen.

Planen er tilgjengelig for alle ansatte, og det er ingen pensjonssparingsplaner som bare omfatter ledelsen.

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

Etterlønnsordninger

Vice President Geophysics har rett til etterlønn i 12 måneder av sin årlige grunnlønn ved opphør av stilling i Selskapet. Selskapets Vice President Acquisition og Vice President Sales har under nærmere vilkår rett til etterlønn i 12 måneder av sin årlige grunnlønn ved "change of control" i Selskapet. Vice President Acquisition har i tillegg slik rett dersom Selskapet sier opp ansettelsesforholdet av grunner som ikke er relatert til den ansatte.

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.

Vice President Geophysics har i tillegg dekket fasttelefon hjemme.

Selskapets Vice President Acquisition mottar visse tilleggsytelser som "expatriate". Selskapet dekker kostnader i forbindelse med husleie i Norge, internasjonal skole for to barn, hjemreiser for familien samt flyttekostnader. Vice President Acquisition har også rett til utholdenhetsbonus tilsvarende en årslønn etter 4 år i stillingen.

2. Redegjørelse for den lederlønnspolitik som er blitt ført i regnskapsåret 2009

De samme retningslinjer som er beskrevet i pkt 1 ovenfor ("Retningslinjene") har vært lagt til grunn i regnskapsåret 2009, og samsvarer for øvrig med det som har vært kommunisert til markedet i tidligere prospekter og årsrapporter.

I korthet har Selskapet anvendt Retningslinjene som følger i 2009:

1. Styret har 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 2009.
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 2009.
3. Aksjer i Selskapet eiet av ledelsen fremgår av Morselskapets note 7 i årsrapporten.

3. Redegjørelse for virkningene for Selskapet og aksjeeierne av avtaler om godtgjørelse knyttet til tildeling av opsjoner

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

- I samsvar med Retningslinjene har Styret tildelt totalt 14.475.335 opsjoner.

- Ingen opsjoner ble utløst i 2009.
- 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.