



*English office translation.
In case of conflict the Norwegian version shall prevail.*

**STYRETS ERKLÆRING OM
FASTSETTELSE AV LØNN OG
ANNEN GODTGJØRELSE TIL
LEDENDE ANSATTE
TIL ORDINÆR
GENERALFORSAMLING 2018**

**THE BOARD OF DIRECTORS'
STATEMENT ON THE STIPULATION
OF PAY AND OTHER
REMUNERATION OF EXECUTIVE
PERSONNEL
TO THE ANNUAL GENERAL
MEETING 2018**

1. Generelt

Denne erklæringen for det kommende regnskapsår 2019 er forberedt av Kompensasjonsutvalget og behandlet av styret i Havyard Group ASA ("**Selskapet**") i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a, for godkjenning i ordinær generalforsamling 29.mai 2018.

1. General

This statement for the coming financial year 2019 has been prepared by the Compensation Committee and treated by the board of directors of Havyard Group ASA (the "**Company**") in accordance with the Norwegian Public Limited Liability Companies Act Section 6-16a, for approval by the annual general meeting on 29 May 2018.

2. Hovedprinsipper for Selskapets lederlønnspolitikk

Lederlønningene i Selskapet og konsernselskaper fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

Lederlønnen skal være konkurransedyktig og egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere. Lønningene (summen av godtgjørelse som mottas) skal normalt ligge rundt gjennomsnittet av lederlønninger for tilsvarende ledere i sammenlignbare virksomheter. Lederlønningene skal til enhver tid fastsettes under tilbørlig hensyn til Selskapets økonomiske situasjon, og skal fastsettes på et nivå som kan forsvares ut fra Selskapets stilling.

2. Main principles for the Company's policy for the remuneration of executive personnel

The remuneration of executive personnel in the Company and group companies is stipulated on the basis of the following main principles:

The remuneration of executive personnel shall be competitive and capable of attracting and retaining capable executive personnel. The remuneration (sum of payment received) should normally be about the average for the remuneration of executive personnel in corresponding positions in comparable enterprises. When stipulating the remuneration of executive personnel, due consideration must at all times be given to the Company's financial situation, and the remuneration shall be set at a level that is justifiable in relation to the Company's position.

Lederlønnen skal være motiverende og sammensatt slik at den motiverer for ekstra innsats for forbedring av virksomheten og Selskapets resultater. Hovedelementet i lederlønningene skal være fastlønn, men det kan gis variable tilleggssytelser av en slik art at det virker motiverende på ledernes innsats for Selskapet. Variable ytelser skal være rimelige ut fra Selskapets resultat det aktuelle året. De variable ytelsene skal være knyttet til faktorer som den enkelte har mulighet til å påvirke. Lønssystemet bør stimulere til innsats som gir resultater utover den enkeltes ansvarsområde. En del av den samlede kompensasjonen kan også skje i form av aksjer i Selskapet.

Lønssystemet skal være forståelig og akseptabel både internt i Selskapet og eksternt. Lønssystemet skal ikke være uforholdsmessig vanskelig å forklare for allmennheten og skal ikke medføre uforholdsmessig kompleksitet for administrasjon.

Lønssystemet skal være fleksibelt slik at tilpasning kan skje når behovene endres. For å kunne tilby konkurransedyktig lønn må Selskapet ha et fleksibelt lønssystem med rom for spesialtilpasninger. Lønssystemet må åpne for at det kan avtales spesialløsninger som er tilpasset de enkelte lederes særlige behov.

3. Prinsipper for ytelser som kan gis i tillegg til fastlønn

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av basislønn og andre ytelser. Dette nivået skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Basislønnen skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn. Nedenfor kommenteres de enkelte ytelser som

The remuneration of executive personnel shall be motivating and structured in such a way that it stimulates extra effort to improve the Company's operation and profit performance. The main element in the remuneration of executive personnel shall be a fixed salary, but variable additional benefits that are capable of motivating executive personnel to make an extra effort for the Company may be granted. Variable benefits must be reasonable in relation to the Company's profit performance in the year in question. The variable benefits shall be linked to factors that it is possible for the individual to influence. The pay system should stimulate efforts that produce results over and above the individual's area of responsibility. Part of the total remuneration can also be given in the form of shares in the Company.

The pay system shall be understandable and acceptable both within the Company and externally. The pay system shall not be unduly difficult to explain to the general public and should not be unreasonably complex to manage.

The pay system shall be flexible so that it can be adapted to changing needs.

In order to be able to offer competitive remuneration, the Company must have a flexible pay system with room for special adaptations. The pay system must allow for special solutions to be agreed that are adapted to the particular needs of each executive.

3. Principles relating to benefits that can be granted in addition to fixed salary

The basis for the stipulation of pay is the sum total of basic salary and other benefits. The remuneration level shall be competitive, but the Company shall not be a wage leader. The basic salary shall normally be the main element of the remuneration of executive personnel. Possible individual benefits are

benyttes mer spesifikt. Når noe annet ikke fremgår nedenfor, skal det ikke gjelde spesielle vilkår, rammer eller tildelingskriterier for de nevnte godtgjørelsene.

Bonus- og aksjekjøpsprogram

Den ordinære generalforsamlingen 2015 vedtok styrets forslag om at Selskapet etablerer et bonus- og aksjekjøpsprogram for de ansatte. Programmet er todelt der (A) en bonusordning fordeles mellom (i) konsernbonus som gjelder for alle ansatte og (ii) individuell bonus som gjelder for ledergruppene og nøkkelpersoner. Formålet med bonusordningen er å bygge opp under, og fremme, helhetstenking, samt bidra til økt motivasjon på en slik måte at konsernet når sine målsetninger. Bonusordningen er prestasjonsrettet og forankret i målbare forhold som den ansatte kan påvirke, og inneholder en fastsatt maksimalstørrelse. Del (B) av programmet gjelder et aksjekjøpsprogram for alle ansatte i Norge, hvorefter ansatte gis rabattordninger ved aksjekjøp. Tilbudet om aksjekjøp gis hver vår innenfor et forhåndsdefinert tidsintervall.

Bonus- og aksjekjøpsprogrammet videreføres i det kommende regnskapsåret 2019.

Pensjons- og forsikringsordninger

Det er ikke inngått avtaler om førtidspensjonering. Selskapet kan imidlertid inngå slike avtaler i fremtiden.

Selskapet er pliktig til å ha tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i loven. Ledende ansatte deltar i Selskapets tjenestepensjonsordning. Ledende ansatte skal normalt ha pensjonsordninger som sikrer dem en pensjonsutbetaling som står i forhold til lønnsnivået de har i arbeid.

specified in more detail below. Unless otherwise stated in the following, no particular terms, limits or award criteria shall apply to the benefits mentioned.

Share purchase bonus programme

The annual general meeting 2015 adopted the board's proposal that the Company establishes a share purchase bonus programme for employees. The programme consists of two parts where (A) a bonus scheme is divided between (i) a collective bonus for all personnel, and (ii) an individual bonus for the management teams and key personnel. The purpose of the bonus scheme is to support and promote an overall perspective and help to boost motivation in such a way that the group achieves its objectives. The bonus scheme is performance-related and linked to measurable factors that the employee can influence, and a maximum amount is set. Part (B) of the programme is a share purchase programme for all employees in Norway, whereby discounts are given to employees in connection with share purchases. Employees will be offered an opportunity to buy shares every spring within a pre-defined time interval.

The share purchase bonus programme is continued in the coming financial year 2019.

Pension and insurance schemes

No early retirement agreements have been entered into. However, the Company may enter into such agreements in the future.

The Company is obliged to have an occupational pension scheme pursuant to the Norwegian Act relating to Mandatory Occupational Pensions. The Company's pension schemes meet the requirements of the Act. Executive personnel are covered by the Company's occupational pension scheme. Executive personnel shall normally have pension plans that ensure that their pension payments will be proportional to their pay level while in work.



Ledende ansatte inngår i de forsikringsprogrammer som til enhver tid er gjeldende for de ledende ansatte i Selskapet.

Executive personnel are covered by the insurance schemes in place at all times for executive personnel in the Company.

Etterlønsordninger

Selskapets administrerende direktør bør normalt ha en avtale som ivaretar Selskapets behov for å kunne be konsernsjefen fratrukke umiddelbart dersom dette anses å være i Selskapets interesse. Etterlønsordningen må derfor være tilstrekkelig gunstig til at administrerende direktøren aksepterer en avtale om redusert oppsigelsesvern.

Det kan inngås avtaler om etterlønn også for andre ledere, for å ivareta Selskapets behov for til enhver tid å sikre at sammensetningen av ledere er i overensstemmelse med Selskapets behov. Slike avtaler vil kun være bindende i den utstrekning det er tillatt i henhold til arbeidsmiljøloven.

Naturallytelser

Lederne kan tildeles naturallytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, så som fri telefon, bærbar pc, fri bredbåndssopkobling, aviser, firmabil/bilordning og fergekort. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags naturallytelser som kan avtales.

Andre ytelser

Det kan benyttes andre variable elementer i godtgjørelsen eller tildeles andre særskilte ytelser enn det som er nevnt ovenfor, dersom dette anses formålstjenlig for å tiltrekke seg og/eller beholde en leder. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags andre ytelser som kan avtales.

Selskapet har ytet lån til noen av de ledende ansatte. Selskapets policy er å holde antall lån til ansatte på et minimum, og ytelse av slike lån fordrer styrets godkjenning. Rentebetingelsene tilsvarer normrentesatsen som fastsettes av Finansdepartementet.

Severance pay

The Company's CEO should normally have an agreement that addresses the Company's need to be able to ask the CEO to resign with immediate effect if this is deemed to be in the Company's interest. The severance pay must therefore be sufficiently generous for the CEO to accept an agreement for reduced protection against dismissal.

Severance pay agreements can also be entered into with other executive personnel to address the Company's need to ensure that the composition of executive personnel meets the Company's needs at all times. Such agreements will only be binding to the extent that they are permitted under the Norwegian Working Environment Act.

Payments in kind

Executive personnel can receive payments in kind that are common for comparable positions, such as free use of a telephone, a laptop, free broadband subscription, newspapers, a company car/car allowance and ferry card. No special limitations apply to the types of payments in kind that can be agreed.

Other benefits

It is possible to use other variable remuneration elements or grant other special benefits than those mentioned above if this is deemed expedient in order to attract and/or retain an executive. No special limitations apply to what type of other benefits can be agreed.

The Company has furnished loans to some executive personnel. The Company's policy is to keep the number of loans to employees to a minimum, and such loans require the board of directors' approval. The interest terms correspond to the normal interest rate stipulated by the Ministry of Finance.



4. Lederlønsfastsettelse i andre selskaper i Havyard-konsernet

Andre selskaper i Havyard-konsernet skal følge hovedprinsippene for Selskapets lederlønspolitikk slik disse er beskrevet i punkt 2. Det er et mål å koordinere lønspolitikken og de ordningene som benyttes for variable ytelser i hele konsernet.

5. Redegjørelse for lederlønspolitikk og virkninger av avtaler om godtgjørelse i foregående regnskapsår

Lederlønspolitikken i Selskapet for regnskapsåret 2017 er blitt gjennomført i henhold til de retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse som beskrevet ovenfor.

Fosnavåg, 26. april 2018

Styret i Havyard Group ASA

4. Stipulation of remuneration of executive personnel in other companies in the Havyard Group

Other companies in the Havyard Group shall comply with the main principles of the Company's executive remuneration policy as described in Section 2. Coordinating the remuneration policy and variable benefits schemes throughout the group is a goal.

5. Statement on executive remuneration policy and the effects of remuneration agreements in the preceding financial year

The Company's executive remuneration policy for the financial year 2017 was implemented in accordance with the guidelines for the stipulation of pay and other remuneration described above.

Fosnavåg, 26 April 2018

The board of directors of Havyard Group ASA