



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

RETNINGSLINJER FOR LØNN OG GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

TIL ORDINÆR GENERALFORSAMLING 2021

GUIDELINES FOR REMUNERATION OF SENIOR EXECUTIVES

TO THE ANNUAL GENERAL MEETING 2021

1. Generelt

Som følge av endringer i allmennaksjeloven, herunder endring av §6-16 (a), tilføyelse av ny §6-16 (b), og tilhørende nye forskrifter, er det kommet nye og mer detaljerte krav til redegjørelsen for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse. Fra 1. januar 2021 er kravet at styret skal utarbeide dels retningslinjer for slik fastsettelse (§6-16 (a)) og dels en rapport som gir oversikt over utbetalt og inntående godtgjørelse (§6-16 (b)), og hvor de nye bestemmelsene erstatter allmennaksjelovens tidligere krav om lederlønnserklæring. De nye retningslinjene vil være framoverskuende og skal vedtas av generalforsamlingen gjennom bindende avstemning, mens rapporten er bakoverskuende og skal være gjenstand for rådgivende avstemning i generalforsamlingen.

Fristen for vedtakelse av nye retningslinjer er 1. oktober 2021, mens fristen for første fremleggelse av rapport er ordinær generalforsamling i 2022 og da med virkning for regnskapsåret 2021. Både retningslinjer og godtgjørelsesrapport skal publiseres på nettsiden.

Disse retningslinjene for lønn og godtgjørelse til ledende personer er utarbeidet av styret i Havyard Group ASA ("**Selskapet**") i samsvar med Lov om

1. General

Due to amendments to the Norwegian Public Limited Liability Companies Act, including amendments to §6-16 (a), addition of the new §6-16 (b), and associated new regulations, new and more detailed requirements have been added to the statement for determining remuneration. From 1 January 2021, the requirement is that the board shall prepare guidelines for such remuneration (§6-16 (a)) and a report that provides an overview of paid and outstanding remuneration (§6-16 (b)), and where the new provisions replaces the Public Limited Liability Companies Act's previous requirement for a statement on the stipulation of pay and other remuneration of executive personnel. The new guidelines will be forward-looking and will be adopted by the general meeting through a binding vote, while the report is retrospective and will be subject to an advisory vote at the general meeting.

The deadline for adoption of new guidelines is 1 October 2021, while the deadline for the first presentation of the report is the annual general meeting in 2022 and then with effect for the financial year 2021. Both guidelines and remuneration report will be published on the website.

These guidelines for remuneration of senior executives are prepared by the board of directors of Havyard Group ASA (the "**Company**") in accordance with section § 6-



allmennaksjeselskaper § 6-16a for godkjenning på den ordinære generalforsamlingen 2021, i samsvar med allmennaksjeloven § 5-6 (3).

16a of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act (the "**Companies Act**") for approval at the annual general meeting 2021, in accordance with the Companies Act section 5-6 (3).

Disse retningslinjene gjelder for daglig leder, finansdirektør, og andre medlemmer av ledelsen i som rapporterer direkte til daglig leder, for tiden totalt tre ansatte ("**Ledende Personer**"). Retningslinjene gjelder for regnskapsåret 2021 og vil gjelde fram til nye retningslinjer er vedtatt av generalforsamlingen, minst hvert fjerde år.

The guidelines apply to the CEO, CFO and other members of the management who report directly to the CEO, currently a total of three employees ("**Senior Executives**"). The guidelines apply to the financial year 2021 and will remain in effect until new guidelines are adopted by the general meeting, at least every four years.

2. Hvordan retningslinjene fremmer Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomisk bæreevne

2. How the guidelines advance the Company's business strategy, long-term interests and sustainability

Selskapets virksomhet og strategi er å forvalte interesse og eierskap i datterselskaper, herunder bistå disse med aktuelle konserntjenester. Mer informasjon om Selskapets strategiske prioriteringer kan finnes i Selskapets årsrapport og på Selskapets nettside www.havyard.com

The Company's business and strategy is to manage interest and ownership in subsidiaries, including assisting them with relevant corporate services. More information regarding the Company's strategic priorities can be found in the Company's annual report and on the Company's website www.havyard.com

For å gjennomføre Selskapets forretningsstrategi og ivareta Selskapets langsiktige interesser, må Selskapet kunne rekruttere, utvikle og beholde ledende ansatte med relevant erfaring, kompetanse og gode lederegenskaper.

To successfully implement the Company's strategy and safeguard the long-term interests of the Company, the Company needs to be able to recruit, develop and retain Senior Executives with relevant experience, expertise and advanced leadership skills.

Som følge av dette må Selskapet søke å tilby Ledende Personer vilkår som gir motivasjon og som samsvarer med markedsnivået, samtidig som vilkårene må være balansert og rimelig i lys av de Ledende Personenes kompetanse, ansvar og resultater.

On this background, the Company must seek to offer their Senior Executives terms that provide motivation and are in line with market levels, and that are also well-balanced and reasonable based on the executives' expertise, responsibilities and performance.

3. Hovedprinsipper i Selskapets retningslinjer for godtgjørelse til Ledende Personer

3. Main principles for the Company's policy for the remuneration of Senior Executives



Godtgjørelse til Ledende Personer fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

Godtgjørelse til Ledende Personer 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.

Godtgjørelse til Ledende Personell 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 tilleggsytelser 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. Lønnsystemet bør stimulere til innsats som gir resultater utover den enkeltes ansvarsområde.

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

Lønnsystemet skal være fleksibelt slik at tilpasning kan skje når behovene endres. For å kunne tilby konkurransedyktig godtgjørelse må Selskapet ha et fleksibelt

The remuneration of Senior Executives is stipulated on the basis of the following main principles:

The remuneration of Senior Executives 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.

The remuneration of Senior Executives 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.

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



lønnssystem med rom for spesialtilpasninger. Lønnssystemet må åpne for at det kan avtales spesielløsninger som er tilpasset de enkelte lederes særlige behov.

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.

4. Typer godtgjørelse

Grunnlaget for å fastsette lønn til Ledende Personer er det samlede nivået for lederes fastlønn og andre fordeler. Dette nivået skal være konkurransedyktig, men ikke ledende. Fastlønn skal normalt være hovedelementet i godtgjørelsen til Ledende Personer. Når det gjelder variabel godtgjørelse, bør spesifikke maksimumsbeløp for den aktuelle mottakeren fastsettes på tidspunktet godtgjørelsen fastsettes.

Godtgjørelsen skal være på markedsvilkår og kan bestå av følgende komponenter:

- Fastlønn
- Bonusordning
- Pensjonsordning
- Sluttvederlagsordning
- Naturalytelser
- Andre goder

Nedenfor følger ytterligere beskrivelse av de individuelle goder som benyttes.

Fastlønn

Fastlønn skal gjenspeile kravene til stillingen med hensyn til kvalifikasjoner, ansvar, kompleksitet og hvordan dette bidrar til å oppnå Selskapets målsetninger. Videre må den fastlønnen være individuell og differensiert ved at den gjenspeiler de Ledende Personers resultater. Fastlønnen skal normalt være hovedelementet i lønnen til de Ledende Personene.

4. Types of remuneration

The basis for fixing Senior Executives' pay is the aggregate level of a Senior Executive's regular salary and other benefits. This level is to be competitive, but not leading. Regular pay should normally be the main element of the Senior Executive's remuneration. Where any variable remuneration is concerned, specific maximum amounts for the relevant recipient should be fixed at the time the remuneration is determined.

The remuneration shall be on market terms and may consist of the following components:

- Fixed salary
- Bonus scheme
- Pension schemes
- Severance pay scheme
- Benefits in kind
- Other benefits

Below is further descriptions of the individual benefits that are used more specifically.

Fixed salary

The fixed salary shall reflect the requirements for the position with regards to qualifications, responsibilities, complexity and how this contributes to achieving the Company's objectives. Furthermore, the fixed salary must reflect the results of the Senior Executive and thus be individual and differentiated. The fixed salary should normally be the main element in the Senior Executive's salary.

Variabel godtgjørelse

Generelt

I tillegg til fastlønn, kan Ledende Personer i henhold til egne avtaler, motta variabel lønn når de oppnår avtalte og forhåndsbestemte kriterier. Variabel lønn kan maksimalt utgjøre 50 % av den faste årslønnen. Oppfyllelse av kriterier for tildeling av variabel lønn skal måles over en periode på ett år.

Variable godtgjørelsesordninger

Ledende Personer kan for tiden være inkludert i følgende variable godtgjørelsesordninger:

- Konsernbonus (kollektiv)
- Individuell bonus

Kriterier med hensyn til variable godtgjørelsesordninger

Den variable kontantgodtgjørelsen er knyttet opp mot forhåndsbestemte og målbare kriterier som kan være finansielle eller ikke-finansielle. Kriteriene skal utformes slik at de fremmer Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bæreevne, ved å være tydelig tilknyttet forretningsmål og/eller Selskapets strategi.

Foreløpig skal den variable kontantgodtgjørelsen tilknyttet Selskapets variable godtgjørelsesordninger som nevnt ovenfor, baseres på følgende kriterier:

- Konsernbonus ved oppnåelse av budsjettert økonomisk resultat.
- Individuell bonus ved oppnåelse av budsjettert resultatmål (vekt 50%).
- Individuell bonus ved utnyttelse av kompetanse på en slik måte at det bidrar til markant utvikling for Selskapet, samt overførsel av denne kompetansen til andre ansatte. Herunder ved sterk evne til å finne

Variable salary

General

In addition to fixed salary, Senior Executives may, according to separate agreements, receive variable salary when achieving agreed performance criteria. Any variable salary may amount to a maximum of 50 % of the fixed annual salary. Criteria fulfilment for awarding variable salary shall be measured over a period of one year.

Variable remuneration programmes

Senior Executives may currently be included in the following variable remuneration programmes:

- Group bonus (collective)
- Individual bonus

Criteria with regards to the variable remuneration programmes

The variable cash remuneration is linked to pre-determined and measurable criteria which may be financial or non-financial. The criteria are to be designed so as to promote the Company's business strategy and long-term interests, including sustainability, by being clearly linked to business targets and/or the Company's strategies.

Currently, the variable cash remuneration connected to the Company's variable remuneration programme[s] as mentioned above is to be linked to the following criteria:

- Group bonus on achieving budgeted financial result.
- Individual bonus when achieving budgeted performance target (weight 50%).
- Individual bonus for utilizing competence in such a way that it contributes to significant development for the Company, as well as the transfer of this

løsninger på komplekse problemstillinger og påvirke verdiskapningsprosessen på en måte som inspirerer og motiverer andre, samt evne til å ta krevende beslutninger (vekt 25%).

- Individuell bonus ved ekstraordinære resultat på sitt ansvarsområde, samtidig som at helhetstankegang og verdikjedefokus er ivaretatt (vekt 25%).

competence to other employees. Including a strong ability to find solutions to complex problems and influence the value creation process in a way that inspires and motivates others, as well as the ability to make demanding decisions (weight 25%).

- Individual bonus for extraordinary results in their area of responsibility, at the same time as holistic thinking and value chain focus are taken care of (weight 25%).

Vurdering av kriterienes oppfyllelse

Ved utgangen av måleperioden skal det avgjøres i hvilken grad kriteriene for betaling av variabel kontantgodtgjørelse er oppfylt. Denne vurderingen skal baseres på en evaluering av kriteriene slik de er beskrevet ovenfor og i bonusordningene til de Ledende Personene.

Det skal fastsettes en maksimumsgrense for total variabel godtgjørelse for hver Ledende Person og for hvert år. Utbetalt variabel kontantgodtgjørelse skal ikke overstige 50% av årlig fastlønn og feriepenger.

Beløp som er innbetalt under den variable godtgjørelsesordningen skal ikke være pensjonsgivende, med mindre annet er angitt i gjeldende avtale om kollektive pensjonsordninger.

Betaling av variabel kontantgodtgjørelse er betinget av at Ledende personer forblir ansatt i bonusperioden. Hvis en Ledende Person går av med pensjon i løpet av godtgjørelsesperioden, kan betaling tillates forutsatt at vedkommende deltok i ordningen i minst 50% av sin periode.

Pensjonsordninger

Ingen avtaler er inngått med hensyn til førtidspensjon. Imidlertid kan Selskapet inngå slike fremtidige avtaler.

Assessment of the fulfilment of criteria

At the end of the measurement period for fulfilment of the criteria for paying variable cash remuneration it shall be determined to what extent the criteria have been fulfilled. This assessment shall be based on an evaluation of the criteria as they are described above and in the Senior Executives' bonus agreements.

A maximum level of combined variable remuneration shall be set for each Senior Executive and year. The total variable cash remuneration paid shall not exceed 50% of annual fixed salary and holiday supplement.

The amounts paid under variable remuneration programmes shall not be pensionable, unless stated otherwise in the rules of any collectively agreed pension plans that are applied.

Payment of variable cash remuneration shall be conditional upon the Senior Executive remaining employed for the full term of the bonus programme. If a Senior Executive retires during the term of a programme, payment may be allowed provided that the Senior Executive participated in the programme for at least 50% of its term.

Pension schemes

No agreements have been entered into with regards to early retirement. However, the



Selskapet har etablert en tjenestepensjonsordning i samsvar med Lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP-loven). Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller lovens krav. Ledende Personer deltar i Selskapets pensjonsordning. Ledende Personer skal normalt ha pensjonsordninger som sikrer en pensjonsutbetaling som er proporsjonal ut ifra deres lønnsnivå.

Pensjonsytelser, inkludert helseforsikring, skal være innskuddsbidrag med premier som ikke overstiger 25% av den faste årslønnen.

Sluttvederlagsordning

Selskapet bør normalt ha en avtale som tillater Selskapet å instruere daglig leder om å trekke seg umiddelbart dersom dette anses å være i Selskapets interesse. Sluttvederlagsordningen må derfor være tilstrekkelig gunstig for at daglig leder skal akseptere en avtale med svakere oppsigelsesvern.

Avtaler om sluttvederlag kan også inngås for andre Ledende Personer for å ivareta Selskapets behov for å til enhver tid ha en sammensetning av Ledende Personer som imøtekommer Selskapets interesser og behov. Slike avtaler vil bare være bindende i den grad Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven) tillater det.

Naturalytelser

Ledende Personer kan tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger som telefon, datamaskin, bredbånd, aviser, firmabil og parkering. Det er ingen spesielle begrensninger på hva slags naturalytelser som kan avtales. Kostnadene for naturalytelser for hver Ledende Person skal imidlertid ikke overstige 25% av fast

Company may enter into such agreements in the future.

The Company has established an occupational pension scheme in accordance with the Norwegian Act on Mandatory Occupational Pensions. The Company's pension schemes satisfy the requirements of the law. Senior Executives participate in the Company's occupational scheme. Senior Executives shall normally have pension schemes that ensure a pension payment that is proportionate with the level of salary they have while working.

Pension benefits, including health insurance, shall be defined contribution with premiums not exceeding 25% of the fixed annual salary.

Severance pay scheme

The Company's CEO should normally have an agreement that allows the Company to request that the CEO resigns immediately if this is considered to be in the Company's interest. The severance pay scheme must therefore be sufficiently favorable for the CEO to accept an agreement with reduced protection against dismissal.

Agreements on severance payment may also be entered into for other Senior Executives, in order to take care of the Company's needs to at all times ensure that the composition of Senior Executives is in accordance with the Company's needs. Such agreements will only be binding to the extent permitted by the Norwegian Working Environment Act.

Benefits in kind

Senior Executives can be awarded benefits in kind that are common for comparable positions, such as free use of phone, computer, broadband connection, newspapers, company car/car scheme and parking. There are no special restrictions on what kind of benefits in kind that can be agreed. However, the cost of benefits in kind



årslønn.

for each senior executive shall not exceed 25% of fixed annual salary.

5. Oppsigelse

For daglig leder og andre medlemmer av toppledelsen, skal oppsigelsestiden være seks måneder ved oppsigelse fra en Ledende Person. Ved oppsigelse fra Selskapet skal oppsigelsestiden maksimalt være seks måneder. Ved oppsigelse fra Selskapet kan det betales sluttvederlag med et beløp tilsvarende maksimalt seks måneders lønn med fratrukk for godtgjørelse mottatt fra ny arbeidsplass eller oppdrag.

I tillegg kan godtgjørelsen betales i perioder med konkurranseforbud. Slik godtgjørelse skal kompensere for tapt inntekt og skal bare utbetales i den grad tidligere Ledende Person ikke har rett til etterlønn. Godtgjørelsen skal være basert på fast årslønn på oppsigelsestidspunktet og ikke utgjøre mer enn 100 % av fast årslønn på oppsigelsestidspunktet, med mindre annet er angitt i obligatoriske tariffbestemmelser, og skal betales i den perioden konkurranseforbudet gjelder, men uansett ikke lenger enn tolv måneder etter oppsigelsen.

6. Hensyn til godtgjørelse og arbeidsvilkår for andre ansatte

Ved utarbeidelsen av styrets forslag til retningslinjer for godtgjørelse, er det tatt hensyn til ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved å opplyse om ansattes totale inntekt, komponentene i godtgjørelsen, samt lønnsøkning og vekst over tid. Dette er hensyntatt i kompensasjonsutvalgets og styrets beslutningsgrunnlag av om retningslinjene og begrensningene er

5. Termination of employment

For the CEO and other members of the senior management, the notice period shall be six months in case of termination by the Senior Executive. In case of termination by the Company the maximum notice period shall be six months. In case of termination by the Company, severance pay may be payable in an amount corresponding to a maximum of six months fixed salary less remuneration received from new employments or assignments.

Additionally, remuneration may be paid for non-compete undertakings. Such remuneration shall compensate for loss of income and shall only be paid in so far as the previously employed executive is not entitled to severance pay. The remuneration shall be based on the fixed salary at the time of termination of employment and amount to not more than 100% of the fixed salary at the time of termination of employment, unless otherwise provided by mandatory collective agreement provisions, and be paid during the time non-compete undertaking applies, however not for more than twelve months following termination of employment.

6. Consideration of remuneration and employment terms for other employees

In the preparation of the board of directors' proposal for these remuneration guidelines, salary and employment conditions for employees of the Company have been taken into account by including information on the employees' total income, the components of the remuneration and increase and growth rate over time, in the remuneration committee's and the board of directors' basis



rimelige.

of decision when evaluating whether the guidelines and the limitations set out herein are reasonable.

7. Ansattevalgte styremedlemmer og varamedlemmer

Godtgjørelsen til ansattevalgte styremedlemmer og varamedlemmer (i egenskap av å være dette), foreslås av valgkomiteen og vedtas av Selskapets generalforsamling på samme måte som for aksjonærvalgte styremedlemmer.

7. Employee appointed board members and deputies

The remuneration to employee appointed board members and deputies in that capacity is proposed by the nomination committee and resolved by the Company's general meeting in the same manner as for shareholder elected board members.

8. Forberedelse og beslutningsprosess for etablering, gjennomgang og implementering av retningslinjene

Styret har opprettet et kompensasjonsutvalg som skal føre tilsyn med og evaluere anvendelsen av retningslinjene, den variable godtgjørelsesordningen for Ledende Personer som er ansatt og oppsagt i løpet av året, samt godtgjørelsesstrukturen og nivåer innad i Selskapet. For hvert regnskapsår skal styret utarbeide en godtgjørelsesrapport som gjøres tilgjengelig for aksjonærene på Selskapets nettside senest tre uker før generalforsamlingen.

8. Preparation and decision-making process for establishing, reviewing and implementing the guidelines

The board of directors has established a remuneration committee. The remuneration committee shall monitor and evaluate the application of the guidelines, variable remuneration programmes for Senior Executives that are ongoing and those that were concluded during the year, as well as remuneration structures and levels within the Company. For each financial year, the board of directors shall prepare a remuneration report and make this available to shareholders on the Company's website at least three weeks prior to the annual general meeting.

Kompensasjonsutvalget skal minst hvert fjerde år behandle foreslåtte nye retningslinjer og legge frem forslaget til beslutning på den ordinære generalforsamlingen. Retningslinjene skal gjelde inntil nye retningslinjer er vedtatt av en ordinær generalforsamling.

The duties of the remuneration committee include preparing the board of directors' resolution on proposed guidelines for remuneration of Senior Executives. The board is to prepare proposed new guidelines at least every four years and submit the proposal for decision at the annual general meeting. The guidelines shall apply until new guidelines have been adopted by the annual general meeting.

Kompensasjonsutvalget skal også føre tilsyn med og evaluere ordninger for variabel godtgjørelse for konsernledelsen,

The remuneration committee shall also monitor and evaluate programs for variable remuneration to the group management, the



anvendelsen av retningslinjene for Ledende Personer, samt gjeldende godtgjørelsesstruktur i Selskapet. Godtgjørelse til daglig leder skal fastsettes av styret i samsvar med godkjente retningslinjer etter forberedelse og innstilling fra kompensasjonsutvalget. Godtgjørelse til andre Ledende Personer skal avgjøres av daglig leder i samsvar med godkjente retningslinjer og etter samråd med kompensasjonsutvalget. Daglig leder og andre i ledelsen skal ikke delta i styrets diskusjoner om saker knyttet til godtgjørelse som gjelder dem.

9. Avvik fra disse retningslinjene

Prinsippene i disse retningslinjene er bindende for Selskapet fra det tidspunktet de ble vedtatt av generalforsamlingen.

Styret kan under særlige omstendigheter midlertidig fravike retningslinjene for å tilfredsstille Selskapets langsiktige interesser, økonomiske bæreevne, eller for å sikre Selskapets finansielle levedyktighet. Som nevnt over er det kompensasjonsutvalgets oppgave å forberede styrets beslutninger om godtgjørelsessaker, herunder beslutninger om å avvike fra disse retningslinjene.

Fosnavåg, 30. april 2021

Styret i Havyard Group ASA

application of the guidelines to Senior Executives as well as the current remuneration structures and compensation levels in the Company. Remuneration to the CEO shall be decided by the board of directors in line with approved policies following preparation and recommendation by the remuneration committee. Remuneration to other Senior Executives shall be decided by the CEO in line with approved policies and after consultation with the remuneration committee. The CEO and other members of the management shall not participate in the board of directors' discussions on matters related to remuneration that concerns them.

9. Deviation from these guidelines

The principles in these guidelines are binding for the Company from the time they are adopted by the general meeting.

The board of directors may nevertheless decide to deviate from the guidelines in individual cases provided that special circumstances are considered to make it necessary to deviate from the guidelines in order to satisfy the Company's long-term interest, including its sustainability, or to ensure the Company's financial viability. As stated above, the remuneration committee's duties include preparing the board of directors' decisions on remuneration matters, including decisions to deviate from these guidelines.

Fosnavåg, 30 April 2021

The board of directors of Havyard Group ASA