



HEXAGON

## **ERKLÆRING TIL GENERALFORSAMLINGEN I HEXAGON COMPOSITES ASA VEDRØRENDE FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL DAGLIG LEDER OG ANDRE LEDENDE ANSATTE**

I henhold til bestemmelsen i allmennaksjeloven § 6-16a skal styret utarbeide en erklæring om retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte, og bør også angi hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitikk. Lovens § 6-16a (3) pålegger også styret å redegjøre for den lederlønnspolitikk som har vært ført i det foregående regnskapsår.

### **1. HOVEDPRINSIPPER FOR SELSKAPETS LEDERLØNNSPOLITIKK FOR DET KOMMENDE REGNSKAPSÅRET**

Som en ledende internasjonal aktør innenfor sin bransje må Hexagon Composites ASA med datterselskaper tilby lønninger og annen kompensasjon som sikrer at man kan rekruttere og beholde dyktige ledere og nøkkelpersoner.

Styret ønsker å fortsette bruken av incentivbasert avlønning, herunder aksjebasert betaling og prestasjonsbaserte bonuser til enkelte ledende ansatte. Resultatavhengig godtgjørelse til ledende ansatte i form av opsjons-, bonusprogrammer eller lignende, vil være knyttet til verdiskaping for aksjeeierne eller resultatutvikling for selskapet over tid.

## **2. LØNN OG ANDRE GODER**

### **2.1 Lønnspolitikk**

Det er selskapets politikk at fast lønn skal reflektere den enkeltes stillingsnivå og ansvarsomfang.

Pensjonsordninger skal i utgangspunktet være de samme for ledere som fastsatt generelt for ansatte i virksomheten.

Bonusordninger for ledere skal være knyttet opp mot selskapets resultat og andre prestasjonskriterier, samt etter styrets skjønnsmessige vurdering. Det er individuelle tak på resultatavhengige godtgjørelser.

Styret i Hexagon Composites ASA fastsetter lønn og annen godtgjørelse til konsernsjef.

Det ble i 2009 nedsatt et eget kompensasjonsutvalg for styret. Styrets kompensasjonsutvalg er et underutvalg av styret. Formål er å være et saksforberedende og rådgivende organ for styrets behandling av spørsmål om godtgjørelse og kompensasjon til ledende ansatte i hele

## **DECLARATION TO THE ANNUAL GENERAL MEETING OF HEXAGON COMPOSITES ASA CONCERNING DETERMINATION OF SALARY AND OTHER REMUNERATION TO THE CEO AND OTHER MANAGEMENT**

Pursuant to Section 6-16a of the Norwegian Public Limited Companies Act, the Board of Directors shall prepare a declaration concerning guidelines for the determination of salaries and other remuneration to the CEO and other management and should also specify the main points of the Company's management salary policy. Section 6-16a, subsection 3 of the Act also requires the Board of Directors to explain the management salary policy that was conducted in the preceding financial year.

### **1. THE MAIN PRINCIPLES OF THE COMPANY'S MANAGEMENT PAY POLICY FOR THE NEXT FINANCIAL YEAR**

As a leading international company within its industry, Hexagon Composites ASA and subsidiaries must offer salaries and other compensation that ensure that it can recruit and retain capable managers and key personnel.

The Board would like to continue the use of incentive-based remuneration, including share-based payment and performance based bonuses to leading employees. Performance-related remuneration of the executive personnel in the form of share options, bonus programs or the like will be linked to value creation for shareholders or the company's earnings performance over time.

## **2. SALARIES AND OTHER BENEFITS**

### **2.1. Pay Policy**

It is the company's policy that fixed salaries must reflect the level of the individual's position and the degree of responsibility.

Management pension arrangements will basically be the same as the general arrangements for the company's employees.

Bonus schemes for managers will be based on the company's earnings, other performance criteria and the Board's discretionary assessment. There are individual maximum limits on performance based remuneration.

The Board of Hexagon Composites ASA defines the salary and other remuneration of the Group President.

In 2009, a separate remuneration committee was appointed for the Board of Directors. The Board's remuneration committee is a sub-committee of the Board of Directors. The objective is to be a preparatory and advisory body for the Board's consideration of matters concerning remuneration and



HEXAGON

konsernet. Utvalget er bare ansvarlig overfor det samlede styret i Hexagon Composites ASA og har kun innstillende myndighet overfor dette. Det foreligger egen instruks for kompensasjonsutvalget.

Styrer i datterselskaper fastsetter lønn og annen godtgjørelse til daglige ledere. Konsernsjef fastsetter lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i konsernledelse i samråd med styreleder.

Etterlønnordninger som etableres ved fratreden, vil bli sett i sammenheng med konfidensialitetsklausuler og konkurransebegrensende klausuler i den enkeltes arbeidsavtale, slik at de kompenserer for slike begrensninger i vedkommendes adgang til å ta nytt arbeid. Etterlønnordninger skal som utgangspunkt ha fradrag for inntekter på annet hold.

Selskapet betaler ansvarsforsikring for styremedlemmene og daglig leder i Hexagon Composites ASA.

## 2.2 Aksjebasert avlønning

Aksjebasert betaling benyttes som en del av selskapets incentivordninger.

Opsjonsordningene som er beskrevet i avsnitt 3 nedenfor honoreres til utløpsdato uten nye tildelinger i 2019 og fremover. Betingede aksjer (RSU-er) beskrevet i avsnitt 3, vil i enkelte tilfeller bli tildelt utvalgte nøkkelpersoner.

Nye incentivordninger fra 2019 vil gjelde et utvalg av ansatte i ledende stillinger. Nye ordninger er basert på prestasjoner og måleperioden er 2019. Avhengig av prestasjoner i forhold til måltall, beregnes antall tildelte instrumenter som hver person kan motta. Etter måleperioden forutsettes det tjenesteperiode i ytterligere to år før aksjer eventuelt tildeles. Det er individuelle tak på aksjebaserte godtgjørelser.

## 3. LØNNSPOLITIKKEN I FOREGÅENDE REGNSKAPSÅR (2018)

Lederlønnspolitikken i foregående regnskapsår har i hovedsak vært ført i samsvar med de prinsipper som er gjeldende også for 2019. Det vises til det som ovenfor er anført.

Opsjonsprogrammet som ble lansert i 2015 ga en rett til å kjøpe aksjer i Hexagon Composites ASA til NOK 25 per aksje. Opsjonene kunne innløses helt eller delvis i løpet av tre uker etter fremleggelsen av finansielle resultater for fjerde kvartal 2017, første kvartal 2018 og andre kvartal 2018. Innløsningsperioden ble utvidet til 14. desember 2018. Ingen opsjoner ble innløst.

Opsjoner som ble tildelt i 2016 gir en rett til å kjøpe aksjer i Hexagon Composites ASA til NOK 20 per aksje. Opsjonene kan innløses helt eller delvis i løpet av tre

compensation of management within the Group. The committee is only responsible to the whole Board of Directors of Hexagon Composites ASA and only has recommendatory authority with regard to that body. There are separate instructions for the remuneration committee.

The boards of the subsidiaries define the salary and other remuneration of their managing directors. The Group President defines the salary and other remuneration of key members of group management in consultation with the Chairman of the Board.

Early retirement benefit arrangements will be connected to confidentiality and anti-competitive clauses in the individual's employment contract, so that they compensate for restrictions in respect of his or her ability to take new work. Income from other quarters will be deducted from early retirement benefits.

The company pay for liability insurance for board members and general manager in Hexagon Composites ASA.

## 2.2 Share-based remuneration

Share-based payment is used as part of the company's incentive schemes.

The option schemes described in section 3 below are remunerated to expiry date without new allocations in 2019 and beyond. Restricted Stock Units (RSUs) described in section 3 will in some cases be assigned to selected key personnel.

New incentive schemes from 2019 will apply to a selection of employees in senior positions. New schemes are based on performance and the measurement period is 2019. Depending on performance in relation to target figures, the number of instruments each person potentially can receive is calculated. After the measurement period, the service period is assumed to be another two years before shares may be released. There are individual maximum limits on share-based remuneration.

## 3. SALARY POLICY FOR THE PREVIOUS FINANCIAL YEAR (2018)

The management salary policy for the previous financial year followed the same principles which apply in 2019. These are described above.

The share options introduced in 2015 gave rights to buy shares in Hexagon Composites ASA at NOK 25 per share. The options could be exercised in part or in full within three weeks following the official announcement of the financial results for the fourth quarter of 2017, first quarter of 2018 or second quarter of 2018. The exercise period was extended to 14 December 2018. No options were exercised.

The share options issued in 2016 give rights to buy shares in Hexagon Composites ASA at NOK 20 per share. The options may be exercised in part or in full within three weeks following



HEXAGON

uker etter fremleggelsen av finansielle resultater for fjerde kvartal 2018, første kvartal 2019 og andre kvartal 2019. Selskapet har vedtatt å innløse verdien av opsjoner fra dette programmet ved overførsel av egne aksjer.

Opsjoner som ble tildelt i 2017 gir en rett til å kjøpe aksjer i Hexagon Composites ASA til NOK 27 per aksje. Opsjonene kan innløses helt eller delvis i løpet av tre uker etter fremleggelsen av finansielle resultater for fjerde kvartal 2019, første kvartal 2020 og andre kvartal 2020.

Opsjoner som ble tildelt i 2018 gir en rett til å kjøpe aksjer i Hexagon Composites ASA til NOK 20,85 per aksje, gitt at aksjeprisen på innløsningsdagen er minst 25,36 per aksje. Opsjonene kan innløses helt eller delvis i løpet av tre uker etter fremleggelsen av finansielle resultater for fjerde kvartal 2019, første kvartal 2020 og andre kvartal 2020.

Betingede aksjer (RSUer) tildelt i 2018 gir rett til å motta aksjer tilsvarende antall RSUer. Retten til å motta aksjer er betinget av at mottaker fortsatt er ansatt i gruppen tre år etter tildelingstidspunktet.

For 2018 er det avsatt til sammen NOK 3 500 000 for utbetaling av lederbonuser med tilhørende skatter og avgifter i konsernet.

#### 4. GENERALFORSAMLINGENS ROLLE

Styrets erklæring om fastsettelse av lederlønn utsendes, eller gjøres tilgjengelig for aksjeeierne på selskapets internettsider, sammen med innkalling til generalforsamling i selskapet og selskapets årsoppgjør.

De ovenfor foreslåtte retningslinjer for fastsettelse av lønn til ledere skal behandles av den ordinære generalforsamlingen, og generalforsamlingen skal holde "rådgivende avstemming", der man kan godkjenne retningslinjene, eventuelt forkaste disse.

Når det gjelder retningslinjer om aksje- og aksjeverdibaserte godtgjørelser (aksje-/opsjonsprogram mv., jf. bestemmelsen i allmennaksjeloven § 6-16a første ledd tredje punktum nr. 3), skal disse godkjennes av den ordinære generalforsamlingen, jf. bestemmelsen i allmennaksjeloven § 5-6 (3).

the official announcement of the financial results for the fourth quarter of 2018, first quarter of 2019 or second quarter of 2019. The Company has resolved to settle the economic value of exercised options from this program through transfer of shares held in treasury.

The share options issued in 2017 give rights to buy shares in Hexagon Composites ASA at NOK 27 per share. The options may be exercised in part or in full within three weeks following the official announcement of the financial results for the fourth quarter of 2019, first quarter of 2020 or second quarter of 2020.

The share options issued in 2018 give rights to buy shares in Hexagon Composites ASA at NOK 20.85 per share, provided that the share price on the date of exercise is minimum NOK 25.36 per share. The options may be exercised in part or in full within three weeks following the official announcement of the financial results for the fourth quarter of 2019, first quarter of 2020 or second quarter of 2020.

Restricted Stock Units (RSUs) issued in 2018 give the right to receive such number of Hexagon shares as corresponds to the number of RSUs allocated. The right is subject to continued employment three years after date of grant.

For 2018, a total of NOK 3,500,000 has been reserved for payment of management bonuses, with associated taxes and duties for the Group.

#### 4. ROLE OF THE ANNUAL GENERAL MEETING

The Board's declaration on determining management pay will be sent out, or made available to the shareholders' on the Company's web site, together with notice of the annual general meeting of the Company and the Company's annual report and accounts.

The above guidelines for defining management salaries are considered by the annual general meeting of shareholders in the form of a "consultative assembly", during which the guidelines are endorsed or rejected.

With regard to the guidelines for share- and share value-based remuneration (share/option program etc., ref. the Norwegian Public Limited Companies Act, section 6-16a, first paragraph, third point number 3), these must be approved by the annual general meeting, ref. the Norwegian Public Limited Companies Act, section 5-6 (3).

Ålesund, 19. mars 2019

Styret i Hexagon Composites ASA

Ålesund, 19 March 2019

Board of Hexagon Composites ASA