

[This statement is in Norwegian and English – see below]

AQUA BIO TECHNOLOGY ASA

STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE FORELAGT FOR DEN ORDINÆRE GENERALFORSAMLINGEN I 2016

1. Generelt

Denne erklæringen er utarbeidet av styret i Aqua Bio Technology ASA ("ABT") i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a for behandling i ordinær generalforsamling 8. juni 2016.

Prinsippene i denne erklæringen vedrørende allokering av aksjer, tegningsretter, opsjoner og andre former for godtgjørelse som stammer fra aksjer eller utviklingen i aksjekursen i selskapet eller i andre konsernselskaper er bindende for styret når de er godkjent av generalforsamlingen. Slike retningslinjer er beskrevet i pkt. 3.2. Andre retningslinjer er veiledende for styret. Dersom styret avviker fra veiledende retningslinjer i en avtale, skal begrunnelsen for dette angis i protokollen fra styremøtet.

Prinsippene i denne erklæringen angår fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte, og skal gjelde for regnskapsåret 2016 og inntil nye prinsipper er bestemt av generalforsamlingen i henhold til allmennaksjeloven. Den ordinære generalforsamlingen i 2017 vil gjennomgå hvordan prinsippene i denne erklæringen har blitt fulgt i 2016 og ta stilling til prinsippene for 2017 i samsvar med allmennaksjeloven.

2. Hovedprinsipper for selskapets lederlønnspolitik

Lederlønningene i ABT og konsernselskaper skal fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

2.1 Lederlønnen skal være konkurransedyktig

Avlønningen av ledende ansatte skal, som en generell retningslinje, være egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere. Lønningene (summen av lønn og 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.

2.2 Lederlønnen skal være motiverende

Lederlønningene skal struktureres slik at de motiverer ledende ansatte til å anstrenge seg for å oppnå forbedringer i selskapets drift og resultat. Hovedelementet i lederlønningene skal være fastlønn, men det kan gis variable tilleggssystemer av en slik art at det virker motiverende på ledernes innsats for selskapet. Variable ytelsener skal være rimelig og forholdsmessige ut fra selskapets resultat det aktuelle året. For at de variable ytelsene skal gi insitament til ytterligere innsats, må vilkårene være knyttet til faktorer som den enkelte har mulighet til å påvirke. Lønnssystemet bør stimulere til innsats som gir resultater utover den enkeltes ansvarsområde. En del av den samlede kompensasjonen kan også gis i form av aksjer i selskapet i samsvar med pkt. 3.2 i denne erklæringen.

2.3 Lønnssystemet skal være forståelig og akseptabelt både internt og eksternt.

Lønnssystemet skal ikke være uforholdsmessig vanskelig å forklare for allmennheten og skal ikke medføre uforholdsmessig kompleksitet for administrasjon.

2.4 Lønnssystemet skal være fleksibelt slik at tilpasning kan skje når behovene endres.

For å kunne tilby konkurransedyktig lønn må selskapet ha et fleksibelt lønnssystem med rom for spesialtilpasninger. Lønnssystemet 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 for ledende ansatte er det samlede nivået av en leders fastlønn og andre ytelser. Dette nivået skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Fastlønnen skal normalt være hovedelementet i lederens lønn. Med hensyn til variable ytelser bør det fastsettes et tak for beløpet for den aktuelle ytelsen på tidspunktet når den tildeles.

Nedenfor omtales enkelte ytelser som kan tildeles i tillegg til fastlønn. Når noe annet ikke fremgår nedenfor, skal det ikke gjelde spesielle vilkår, rammer eller tildelingskriterier for de nevnte ytelsene.

3.1 Tilleggsytelser

3.1.1 Bonusordning

Selskapet kan etablere et bonusprogram for, og tildele bonuser til, ledende ansatte. Ethvert bonusprogram bør gjennomgås minst årlig. Bonusen skal knyttes til ABT's resultater og andre faktorer som den enkelte har mulighet til å påvirke.

Det skal kunne benyttes engangsvederlag ved ansettelse av ledende ansatte.

3.1.2 Opsjoner og andre former for ytelser som er knyttet til aksjer eller utviklingen i aksjekursen

Selskapet kan tildele ledende ansatte opsjoner og andre former for ytelser som er knyttet til aksjer eller aksjekursen. Herunder gjennom etablering av incentivprogram eller opsjonsprogram.

3.1.3 Pensjonsordninger og forsikring

Selskapet skal ha en tjenstepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenstepensjon. Ledende ansatte skal normalt også ha en tilleggspensjonsordning beregnet i prosent av lønnen og innenfor rimelig rammer. Sistnevnte skal avtales særskilt med hver enkelt leder og baseres på prinsippene for fastsettelse av lønn til ledende ansatte som beskrevet i denne erklæringen.

Selskapet kan inngå avtaler om førtidspensjonering med ledende ansatte.

Selskapet kan kompensere ledende ansatte og lederens familie, som definert som nærstående i henhold til verdipapirhandelloven § 2-5 nr. 1 og 2, for helse- og livsforsikringsprogrammer i tråd med standard vilkår for ledende stillinger, i tillegg til obligatorisk yrkesskadeforsikring som påkrevet under norsk lov.

3.1.4 Etterlønnordninger

Selskapets administrerende direktør bør normalt ha en avtale som ivaretar selskapets eventuelle behov for å kunne be administrerende direktør fratru umiddelbart dersom dette anses å være i selskapets beste interesse. Etterlønnordningen må derfor være tilstrekkelig gunstig til at den 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. I henhold til arbeidsmiljøloven vil slike avtaler ikke være bindende for andre ledere enn for den administrerende direktøren.

Etterlønnordninger skal, med tillegg for andre goder i stillingen, normalt ikke overstige 12 måneders fast lønn.

3.1.5 Naturalytelser

Ledende ansatte kan tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, så som fri telefon, hjemme-pc, fri bredbåndsopkobling, aviser, firmabil/bilordning og parkering. Det gjelder ingen særskilte begrensninger for hva slags naturalytelser som kan avtales.

3.1.6 Andre ytelser

Det kan benyttes andre variable elementer i lønnen 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.

3.2 Bindende retningslinjer for opsjoner og andre former for ytelser knyttet til aksjer og aksjekursen

Selskapet kan tildele ledende ansatte opsjoner og andre former for ytelser som er knyttet til aksjer eller aksjekursen. Herunder gjennom etablering av incentivprogram eller opsjonsprogram.

Slike godtgjørelser skal struktureres for å være tilpasset hovedprinsippene for godtgjørelse til ledende ansatte i ABT som beskrevet i punkt 2 ovenfor.

4. Lederlønnfastsettelse i andre selskaper innenfor ABT-konsernet

Andre selskaper i ABT-konsernet skal følge hovedprinsippene for fastsettelse av ledende ansattes lønn og annen godtgjørelse slik de fremgår av denne erklæringen. Selskapets mål er å koordinere lønnspolitikken og de ordningene som benyttes for variable ytelser i hele konsernet.

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

Lederlønnspolitikken i ABT for regnskapsåret 2015 er blitt gjennomført i henhold til de retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse som beskrevet ovenfor. Lederlønnordningen slik den har blitt praktisert i regnskapsåret 2015 har hjulpet ABT med å beholde svært dyktig personell. Styret har ikke identifisert vesentlige negative konsekvenser av avtaler om lønn og annen godtgjørelse.

Avlønning, herunder pensjon og forsikring, etterlønnordninger, naturalytelser og andre ytelser tildelt ledende ansatte fremgår av årsregnskapet for regnskapsåret 2015. ABT har implementert en incentivordning vedrørende tildeling av aksjeopsjoner i selskapet. Det er redegjort for dette i årsregnskapet for 2015.

Årsregnskapet og årsrapporten for 2015 er tilgjengelig på selskapets internettside www.aquabiotechnology.com, og skal behandles av den ordinære generalforsamlingen.

Det er ikke inngått eller gjort endringer i avtaler med ledende ansatte i regnskapsåret 2015.

Oslo, 12. mai 2016

Styret i Aqua Bio Technology ASA

AQUA BIO TECHNOLOGY ASA

THE BOARD OF DIRECTOR'S GUIDELINES ON SALARY AND OTHER REMUNERATION FOR THE EXECUTIVE MANAGEMENT PROVIDED TO THE ANNUAL GENERAL MEETING IN 2016

1. General

This statement is made by the board of directors of Aqua Bio Technology ASA ("ABT") pursuant to the public limited liability companies act § 6-16a, which shall be considered by the annual general meeting as of 8 June 2016.

The principles in this statement regarding allocation of shares, subscription rights, options and other forms of remuneration derived from shares or the development of the company's, or other group companies' share price, is binding for the board of directors when they have been adopted by the general meeting. Such guidelines are described in item number 3.2. Other guidelines are precatory to the board of directors. If the board of directors deviates from the precatory guidelines in an agreement, the justification shall be recorded in the minutes.

The principles in this statement deals with determination of salary and other remuneration to executive management and shall apply for the accounting year 2016 until new principles have been resolved by the general meeting pursuant to the public limited liability companies act. The annual general meeting in 2017 will make a review of how the principles described herein has been practised and determine the principles for 2017 according to the public limited liability companies act.

2. Main principles for the company's executive management remuneration policy

Remuneration to the executive management of ABT and group companies shall be determined based on the following main principles:

2.1 Remuneration to executives shall be competitive

The remuneration to executives shall, as an overall guideline, be suited for attracting and keeping skilled executives. The remuneration (i.e. salary and other benefits received) shall normally be at the average level of remuneration provided to similar executives in comparable businesses. The remuneration to executives shall at all times be determined with due consideration to the company's financial position and shall be at a level that can be justified based on the company's position.

2.2 The remuneration shall be motivating

The executive remuneration shall be structured to motivate executives to strive for improvements in the company's operation and profits. A key element in the executive remuneration shall be the fixed salary, but variable remuneration that has a motivating effect on the executive's efforts to the benefit of the company, may be provided. Variable remuneration shall be adequate and relative to the profits of the company the relevant year. In order to achieve that the variable remuneration shall give an incentive for enhanced efforts, the conditions for achievement shall be linked to factors that the individual may influence. The remuneration system should stimulate efforts that provides effect beyond the executive's area of responsibility. A part of the total compensation may also be provide through shares in the company in compliance with item 3.2 in this statement.

2.3 The executive remuneration system shall be comprehensible and acceptable both internally and externally.

The remuneration system shall not be disproportionately difficult to explain to the public and shall not imply disproportionately complexity to the administration.

2.4 The executive remuneration system shall be flexible so that adaptations may be made when needed.
In order to offer competitive salaries the company must have a flexible remuneration system that provides for special adaptations. The remuneration systems must provide for special arrangements adapted to the individual executives' requirements

3. Principles for remuneration that can be provided in addition to fixed salary

The principle for determination of the executives' remuneration is the combined total level of fixed salary and other benefits. This total level shall be competitive, but not a pacesetter in wage settlements. The fixed salary shall normally be the main element of the executives' remuneration. With regard to variable remuneration, a maximum amount should be determined for the applicable remuneration as of the time it is provided.

Below is a description of certain types of remuneration that may be provided in addition to fixed salary. If otherwise is not stated below, no special conditions, limitations or criteria for allocation of the remunerations shall apply.

3.1 Supplementary remuneration

3.1.1 Bonus arrangements

The company may establish a bonus program for, and provide bonus to, executives. Any bonus program should be reviewed at least annually. The bonus shall be linked to ABT's profits and other factors which the individual has a possibility to influence.

Sing-on payments for employment of executives may be applied.

3.1.2 Options and other forms of remuneration linked to shares or development of the share price

The company may grant executives options and other forms of remuneration linked to shares or the share price, hereunder through incentive- or option programmes.

3.1.3 Pension arrangements and insurance

The company shall have a pension system according to the law on mandatory occupational pension schemes. Executives shall normally also be provided an additional pension arrangement in percentage of the salary and within a reasonable framework. The latter shall be agreed individually with the executives and based on the principles for determination of remuneration to executives as described in this statement.

The company may enter into agreements for early retirement with executives.

The company may compensate the executive and his/her family, within the definition of closely related persons pursuant to the security trading act § 2-5 number 1 and 2, for health and life insurance programs in compliance with standard terms for executive positions, in addition to mandatory occupational injury insurance as required under applicable law.

3.1.4 Severance arrangements

The company's managing director should normally have an agreement with the company that entitles the company to request immediate resignation if this should be in the best interest of the company. The severance pay must therefore be at a sufficient level to get the managing director's acceptance of such arrangement with reduced dismissal protection.

Severance agreements may also be entered into with other executives, in order to achieve that the company at any time will have a composition of executives that fulfils the company's needs. According to the working environment act, such agreements will not be binding for other executives than the managing director.

The severance pay shall, in addition to other benefits in the position, normally not exceed 12 months fixed salary.

3.1.5 Other benefits

Executives may be provided other benefits that are normal for comparable positions, such as free telephone, home PC, free broadband services, newspapers, company car/car allowance and parking. No specific limitations apply with respect to what kind of benefits that may be agreed.

3.1.6 Additional benefits

Other variable elements or other specific remunerations may be provided in addition to what is stated above, if this is considered suitable for the purpose of attracting or keeping executives. No specific limitations apply with respect to what kind of additional benefits that may be agreed.

3.2 Binding guidelines for options and other kinds of remuneration linked to shares and the share price

The company may grant executives options and other forms of remuneration linked to shares or the share price, hereunder through incentive- or option programmes.

Such remuneration shall be structured to comply with the main principles for remuneration to executives in ABT as described in item 2 above.

4. Remuneration to other executives in the ABT group

Other companies in the ABT group shall follow the main principles for determination of executives' salary and other remuneration as provided by this statement. The company's goal is to co-ordinate the remuneration policy and the arrangements for variable remuneration in the entire group.

5. Account of the executive remuneration policy and the effect of agreements for remuneration in the foregoing year

The executive remuneration policy of ABT in the accounting year 2015 has been carried through in compliance with the guidelines for determination of salaries and other remunerations as described above. The executive remuneration arrangement as practiced in the accounting year 2015 has availed ABT to keep its very skilled personnel. The board of directors has not identified material negative consequences of agreements with respect to salary and other benefits.

Information on remuneration, hereunder pension and insurance, severance arrangements, other benefits and additional benefits granted to executives is provided in the annual accounts for 2015. ABT has implemented an incentive arrangement with respect to allotment of share options in the company. Information in this respect is provided in the annual accounts for 2015.

The annual accounts and the annual report for 2015 is available at the company's home page www.aquabiotechnology.com, and shall be considered by the annual general meeting.

No agreements with executives have been entered into or amended in the accounting year 2015.

Oslo, 12 May 2016

The board of directors of Aqua Bio Technology ASA