

N.B. The English text is an in-house translation of the original Swedish text. Should there be any disparities between the Swedish and the English text, the Swedish text shall prevail.

Styrelsens för Tethys Oil AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

The proposal of the board of directors of Tethys Oil AB (publ) for a resolution on guidelines for compensation to executives

Tethys Oils principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare 2015

Tethys Oil's policy on remuneration and other terms of employment for senior executives 2015

För ledande befattningshavare i koncernen har under 2014 tillämpats de riktlinjer för ersättning som godkändes av årsstämman 2014. Vid den utvärdering styrelsen gjort har framkommit att riktlinjerna följts och att de har fungerat väl.

For the senior executives of the group the guidelines for remuneration approved by the 2014 annual general meeting were applied during 2014. From the evaluation by the Board it has emerged that the guidelines have been followed and have functioned well.

Styrelsen föreslår att nedanstående riktlinjer ska godkännas av årsstämman 2015 för tiden intill slutet av årsstämman 2016. Med ledande befattningshavare förstås i detta sammanhang verkställande direktör, finanschef samt EVP – Corporate Development för Tethys Oil

The Board proposes that the guidelines below are approved by the 2015 annual general meeting for the period up until and including the annual general meeting 2015. In this context, "senior executives" refers to the managing director, the Chief Financial Officer (CFO) and EVP – Corporate Development of Tethys Oil.

Nuvarande anställningsvillkor

Current terms of employment

Det huvudsakliga innehållet i de nuvarande anställningsavtalen med de ledande befattningshavare som varit anställda i Tethys Oil under räkenskapsåret 2014 redovisas i not 14 (sidorna 68 – 69) i bolagets årsredovisning för räkenskapsåret 2014.

The primary content of the current employment contracts with senior executives who were employed within Tethys Oil during the 2014 financial year is reported in note 14 (pages 68 – 69) of the company's Annual Report for 2014.

Styrelsens förslag till riktlinjer

The Board's proposed guidelines

För att Tethys Oil ska kunna rekrytera, motivera och behålla högt kvalificerade ledande befattningshavare med förmåga att uppnå koncernens mål är det viktigt att ha ett konkurrenskraftigt ersättningspaket i linje med vad som är marknadsmässigt för ledande befattningshavare inom liknande branscher.

For Tethys Oil to be able to recruit, motivate and retain highly qualified senior executives capable of achieving the group's goals it is important to have a competitive remuneration package in line with market terms for senior executives in similar sectors.

Ersättningsprinciperna ska vidare uppmuntra och på lämpligt sätt belöna prestationer på ett sätt som stärker koncernens marknadsposition och höjer aktieägarvärdet. Följaktligen ska

ersättningsprinciperna säkerställa att det finns en tydlig koppling till affärsstrategin, en samordning med aktieägarnas intressen och gällande best practice samt att rörliga ersättningar är kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier.

The remuneration principles shall also motivate and appropriately reward performance in a way that enhances the group's market position and increases the shareholder value. As a result, the remuneration principles shall ensure that there is a distinct link to the business strategy and a close alignment with the shareholders' interests and best practice. In addition, variable remuneration shall be linked to quantifiable criteria set forth in advance.

Ersättningsnivå, kriterier för rörlig lön och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ses över årligen samt genom periodiska jämförelser.

Compensation level, criteria for variable salary and other employment terms for senior executives is reviewed annually and by recurrent benchmarking.

Ersättningskomponenter

Elements of Remuneration

Ersättningar till ledande befattningshavare innehåller fem huvudkomponenter:

There are five key elements to the remuneration package of senior executives:

- a) grundlön;
a) basic salary;
- b) pensionsförmåner;
b) pension arrangements;
- c) årlig rörlig lön inklusive rätt att delta i aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram;
c) yearly variable salary, including the right to participate in share-based long-term incentive programs;
- d) övriga förmåner; samt
d) non-financial benefits; and
- e) avgångsvederlag.
e) severance pay.

Grundlön

Basic salary

Grundlönen ska baseras på marknadsförhållanden, ska vara konkurrenskraftig och ska beakta omfattningen och ansvaret som är förenat med befattningen, liksom den ledande befattningshavarens skicklighet, erfarenhet och prestationer.

The basic salary shall be in line with market conditions, be competitive, and shall take into account the scope and responsibility associated with the position, as well as the skills, experience, and performance of the executive.

Pensionsförmåner

Pension arrangements

Pensionsvillkoren innefattar en definierad plan för avsättningar med premier baserade på hela grundlönen. Pensionsavsättningen ska vara i relation till grundlönen och är individuell, men ska inte vara högre än vad som är avdragsgillt.

The pension benefits comprise a defined contribution scheme with premiums calculated on the full basic salary. The pension contributions shall be in relation to the basic salary and is set on an individual basis but shall not be higher than what is tax deductible.

Årlig rörlig lön inklusive rätt att delta i aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram
Yearly variable salary including the right to participate in share based long-term incentive programs

Ledande befattningshavare ska omfattas av två rörliga ersättningsystem i form av kontant ersättning och/eller i kombination med en rätt att förvärva teckningsoptioner i Bolaget inom ramen för långsiktiga incitamentsprogram.

Senior executives shall be part of two variable remuneration systems payable in cash and/or in combination with a right to acquire warrants in the Company in a long-term incentive programs.

Ledande befattningshavare kan ha rätt att delta i aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram. Vid tilldelning av teckningsoptioner kommer nedanstående finansiella och operativa nyckeltal att beaktas.

Senior executives may have the right to participate in share based long-term incentive programs.

When allocating warrants the below financial and operational key indicators shall be considered.

Den rörliga kontanta lönen ska ligga inom intervallet 1–4 månadslöner per person och år. Målen för rörliga kontanta ersättningssystem ska bestämmas av styrelsen inför varje räkenskapsår och individuella avtal ska ingås med respektive deltagare vars innehåll beror på deltagarens befattning vid avtalsingåendet. Målen ska vara objektivt mätbara samt relaterade till budget. Målen ska bestå av finansiella och operativa nyckeltal såsom:

The yearly variable cash salary shall be within the range of 1-4 monthly salaries per person and year. The targets for variable cash remuneration shall be determined by the Board prior to each financial year and individual agreements shall be arranged with each participant, the content of which depends on the participant's position at the time the agreement is arranged. The targets shall be objectively quantifiable and related to budget. The targets shall consist of financial and operational key indicators such as:

- (i) EBITDA;
- (i) *EBIDTA,*

- (ii) nettokassaflöde; och
- (ii) *net cash flow; and*

- (iii) individuella prestationskriterier avseende verksamhet, strategi och kapitalmarknad.
- (iii) *individual targets with regard to operations, strategy and capital markets.*

Rörlig ersättning ska bestämmas årligen i samband med offentliggörandet av bokslutskommunikén för respektive räkenskapsår baserat på en utvärdering av deltagarnas uppfyllelse av målen såsom de beskrivs i de enskilda avtalen. Utbetalning av rörlig kontant ersättning ska vara villkorad av att deltagarens anställning inte upphört under programmets löptid. Styrelsen ska ha rätt att under programmets löptid justera ersättningssystemet vid till exempel extraordinära upp- och nedgångar i koncernens resultat.

The yearly variable salary will be determined annually in connection with publication of the year-end report for the respective financial year based on an evaluation of the participants' achievement of the targets as described in the individual agreements. Payment of variable cash remuneration shall be conditional upon the participant remaining employed for the duration of the programme. The Board

has the right to adjust the incentive program during the term of the programme in the case of, for example, extraordinary increases or decreases in the Group's earnings.

Den rörliga ersättningen ska inte vara pensionsgrundande.
The variable remuneration shall not be pensionable.

Övriga förmåner *Non-financial benefits*

Övriga förmåner ska vara marknadsmässiga och ska underlätta för de ledande befattningshavarna att fullgöra deras arbetsuppgifter.
Non-financial benefits shall be based on market terms and shall facilitate the duties of each senior executive.

Avgångsförmåner *Severance arrangements*

En ömsesidig uppsägningstid på 12 månader ska gälla mellan Bolaget och verkställande direktören och 9 månader mellan Bolaget och övriga ledande befattningshavare. Avgångsvederlag ska utgå till verkställande direktören med upp till 12 månaders fast lön och med upp till 9 månaders fast lön för övriga ledande befattningshavare för det fall Bolaget säger upp anställningen.
A mutual termination period of 12 months applies between the Company and the managing director and 9 months between the Company and other senior executives. Severance pay shall be paid to the managing director of up to 12 months fixed salary and up to 9 months fixed salary for other senior executives if the Company terminates their employment.

Särskilda skäl *Particular reasons*

Styrelsen äger rätt att frångå föreslagna riktlinjer om särskilda skäl föreligger.
The Board has the right to deviate from the proposed guidelines if there are particular reasons.

Stockholm den 22 april 2015
Stockholm, on 22 April 2015
Tethys Oil AB (publ)
Styrelsen
The board of directors