

Consideration of the Board of Directors' statement regarding the determination of salaries and other remuneration to the management pursuant to Section 6-16a of the Norwegian Public Limited Companies Act

In accordance with Section 6-16a of the Norwegian Public Limited Companies Act the Board has prepared a statement on the determination of the salaries and other compensation to the management which has been made available on the Company's webpage and through www.newsweb.no for the General Meeting 2017. At the General Meeting a consultative vote over the statement will be held.

THE BOARD OF DIRECTORS' STATEMENT REGARDING THE DETERMINATION OF SALARIES AND OTHER COMPENSATION TO THE MANAGEMENT

Responsibility

The Board of Saga Tankers ASA determines the principles applicable to the Saga Tankers Group's policy for senior executive compensation.

As of the date of this statement, there are three employees in the Saga Tankers Group. Espen Lundaas hold the positions as CEO and CFO in Saga Tankers ASA.

The Board is directly responsible for the determination of the CEO's/CFO's salary and other benefits.

The CEO is, in consultation with the chairman of the Board, responsible for the determination of the salary and other benefit for any other employees in the Group.

Goal

The purpose of Saga Tankers' compensation principles for senior executives is to attract employees with the competence required by the Group, retain employees with important competence and motivate employees to contribute in the long-term in order to reach the Saga Tankers Group's business goals.

The Group's most important competitive advantage shall be the ability to offer each employee meaningful and challenging responsibilities in a good working environment.

Guidelines

The following guidelines shall form the basis of the determination of compensation to the Saga Tankers Group's senior executives:

- The total compensation offered to senior executives shall be competitive.
- The compensation shall contain elements providing necessary financial security following termination of the employment, both before the age of retirement and in connection with this.
- The compensation shall be motivating, both for the individual and for the Group's senior executives as a group.
- Any variable elements in the total compensation to the Group's senior executives shall be linked to the values generated by the Group for Saga Tankers ASA's shareholders.
- The system of compensation shall be understandable and meet general acceptance internally in the Group, among the Company's shareholders and with the public.

- The system of compensation shall be flexible and contain mechanisms which make it possible to carry out individual adjustments based on the results achieved and contributions made towards the development of the Group.

Principles for determination of salary and other remuneration in 2017

Fixed salary

The fixed salary which each individual senior executive in the Saga Tankers Group will receive in 2017 is a consequence of existing employment agreements.

When and if recruiting, the salary level offered will reflect this.

Adjustments of individual fixed salaries will be carried out in accordance with trends in local labor markets, the results achieved, and individual contributions to the development of the Group.

Benefits in kind

Saga Tankers Group's compensation schemes include only a limited number of benefits in kind. These benefits are offered in line with what is common practice in international labor markets and typically include personal communication equipment, access to media, and car and parking arrangements.

These schemes will be continued in 2017 according to signed agreements or practice.

Such schemes will be included in the terms for new employees in accordance with established practice.

Pension

The Group currently has no pension schemes for its employees except the one required by law. The pension schemes comply with local statutory requirements which the individual companies in the Group are obliged to comply with, and / or meet expectations in the international labor market when recruiting internationally.

New employees will be included in the schemes in accordance with local practice.

Termination payment

Saga Tankers Group currently has no individual agreements on termination payments upon dismissal, but may enter into such agreements in 2017 in which case the right to receive a termination payment will in general be linked to a waiver of the general protection against termination and the period of termination payment will be maximum 24 months from resignation.

Bonus

Saga Tankers Group currently has no bonus arrangement with its senior executives, but may enter into such agreements in 2017. However, the Company may from, time to time, award discretionary bonuses to its employees.

A bonus scheme will be cash-based and triggered for each individual if set goals for the Group and the individual entitled to bonus are met. The size of the bonus will, for each individual, be limited to a share of the person's fixed salary.



Compliance with principles for determination of salary and other remuneration in 2016

The Company has in 2016 complied with the principles for determination of salary and other remuneration that was approved by the Company's annual general meeting on 27 May 2016.

Behandling av styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte etter allmennaksjeloven § 6-16a

I samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a har styret i Selskapet utarbeidet en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte. Denne er gjort tilgjengelig på Selskapets internettside og gjennom www.newsweb.no for generalforsamlingen 2017. Det skal på generalforsamlingen holdes en rådgivende avstemning over erklæringen.

**STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN
GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE****Ansvar**

Styret i Saga Tankers ASA fastsetter prinsippene for godtgjørelse av ledende ansatte i konsernet.

Pr dato for denne erklæringen er det tre ansatte i Saga Tankers konsernet. Administrerende direktør Espen Lundaas innehar også posisjonen som finansdirektør. Styret er direkte ansvarlig for fastsettelsen av lønn og andre godtgjørelser til konsernets administrerende direktør/finansdirektør.

Konsernets administrerende direktør, i konsultasjon med styrets leder, har ansvar for å fastsette av godtgjørelse til eventuelle andre ansatte.

Mål

Formålet med Saga Tankers konsernets godtgjørelse til ledende ansatte er å tiltrekke seg ansatte med den kompetansen konsernet trenger, beholde medarbeidere med nøkkelkompetanse og motivere ansatte til å bidra slik at Saga Tankers konsernet når sine forretningsmessige mål.

Konsernets viktigste konkurransefortrinn skal være evnen til å tilby den enkelte ansatte meningsfylte og utfordrende arbeidsoppgaver i et godt arbeidsmiljø.

Retningslinjer

Følgende retningslinjer skal danne grunnlaget for fastsettelse av godtgjørelse til Saga Tankers konsernets ledende ansatte:

- Den samlede kompensasjonen som tilbys ledende ansatte skal være konkurransedyktig.
- Kompensasjonen skal inneholde elementer som innebærer nødvendig økonomisk sikkerhet etter opphør av arbeidsforholdet, både før pensjonsalder og i forbindelse med dette.
- Kompensasjonen skal være motiverende, både for den enkelte og for konsernets ledende ansatte som gruppe.
- Eventuelle variable elementer i den samlede kompensasjonen til konsernets ledende ansatte skal være knyttet til verdiene generert av konsernet for Saga Tankers ASAs aksjonærer.
- Ordningen med kompensasjon skal være forståelig og generelt akseptert internt i konsernet, blant Selskapets aksjonærer, og med allmennheten.
- Systemet for godtgjørelse skal være fleksibelt og inneholde mekanismer som gjør det mulig å foreta individuelle justeringer basert på oppnådde resultater og bidrag til utviklingen av konsernet.

Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse i 2017**Fast lønn**

Den faste lønnen den enkelte ledende ansatte i Saga Tankers konsernet vil motta i 2017 er en konsekvens av eksisterende ansettelsesavtaler.

Når eller hvis nyansettelser foretas vil lønnsnivået som tilbys tilpasses dette.

Justeringer av individuell fast lønn vil bli utført i samsvar med utviklingen i lokale arbeidsmarkeder, oppnådde resultater, og individuelle bidrag til utviklingen av konsernet.

Naturalytelser

Saga Tankers konsernets kompensasjonsordninger omfatter kun et begrenset omfang av naturalytelser. Disse fordelene tilbys i tråd med det som er vanlig praksis i internasjonale arbeidsmarkeder og omfatter typisk personlig kommunikasjonsutstyr, tilgang til media, og bil- og parkeringsordninger.

Disse ordningene vil bli videreført i 2017 i henhold til inngåtte avtaler eller praksis.

Slike ordninger vil bli inkludert i vilkårene for nye ansatte i samsvar med etablert praksis.

Pensjon

Konsernet har ingen pensjonsordninger, utover de lovpålagte, for sine ansatte i 2016.

Pensjonsordningene er i overensstemmelse med lokale lovkrav som enkeltsselskaper i konsernet er forpliktet til å følge med, og / eller møte forventninger i det internasjonale arbeidsmarkedet når selskapet rekrutterer internasjonalt.

Nyansatte vil bli inkludert i ordningene i samsvar med lokal praksis.

Etterlønn

Saga Tankers konsernet har pr dato for denne erklæringen ingen individuelle avtaler om etterlønn ved oppsigelse, men vil kunne inngå slike avtaler i 2017. Retten til å motta etterlønn vil i tilfelle som hovedregel ha sammenheng med en fraskrivelse av generell beskyttelse mot oppsigelse og perioden med etterlønn vil være maksimalt 24 måneder fra fratredelse.

Bonus

Saga Tankers konsernet har pr dato for denne erklæringen ingen bonusarrangementer med ansatte, men vil kunne inngå slike avtaler eller innføre slike arrangementer i 2017. Selskapet vil uansett, fra tid til annen, kunne tildele diskresjonære bonuser til sine ansatte.

En bonusordning vil være kontantbasert og vil utløses for den enkelte hvis fastsatte mål for konsernet og den enkelte rett til bonus er oppfylt. Størrelsen på bonusen vil, for den enkelte, være begrenset til en andel av vedkommende fastlønn.

Overholdelse av prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse i 2016

Selskapet har i 2016 overholdt de prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse som ble godkjent av generalforsamlingen den 27. mai 2016.