

APPENDIX 1

Erklæring om lederlønninger

Lederlønnspolitikken for regnskapsåret 2012 fulgte de retningslinjer som ble fastsatt og behandlet på generalforsamlingen i Aladdin Oil & Gas Company den 3.juli 2013.

I samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a, jf. § 5-6 tredje ledd, skal den ordinære generalforsamlingen i selskapet behandle styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte for det kommende regnskapsåret.

Styret vil for den ordinære generalforsamlingen i selskapet fremlegge følgende erklæring til behandling og avstemming:

1 Kompensasjonskomiteen

Styret i selskapet opprettet en kompensasjonskomité i styremøtet den January 14, 2011 som skal behandle spørsmål knyttet til kompensasjon for administrerende direktør og nøkkelansatte.

Ved fastsettelsen av de metoder som skal benyttes for vurdering av lønnsfastsettelse og eventuelle bonuser, aksjebaserte og andre incentivordninger, skal kompensasjonskomiteen påse at kompensasjon og avlønning i størrelse og omfang reflekterer den enkelte ledende ansattes ansvar og plikter, samtidig som de implementerte ordningene, hvis noen, også skal bidra til langsiktig verdiskapning for selskapets aksjonærer.

2 Fast lønn

Retningslinjer for fast lønn til selskapets administrerende direktør og ledende ansatte

- (a) Ingen øvre eller nedre grense for fastsettelse av fast lønn til nøkkelansatte

APPENDIX 1

Statement by the Board regarding determination of salary and other remuneration to the Managing Director and senior employees

The management remuneration for the fiscal year 2012 was in accordance with the directions approved by the Annual General Meeting of Aladdin Oil & Gas Company ASA on the July 3, 2013.

In accordance with Section 6-16a, cf. Section 5-6, third subsection, of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act, the General Meeting of the Company shall consider the statement by the Board of Directors regarding determination of salary and other remuneration to the managing director and senior employees for the coming fiscal year.

The Board of Directors of the Company will propose the following statement for the Annual General Meeting to consider:

1 The Remuneration Committee

The Company, by the Board of Directors, established a Remuneration Committee in the Board Meeting of January 14, 2011 which considers questions related to the compensation to the managing director and key employees.

When determining the methods that shall be used for evaluating the remuneration and possible bonus, share-based and other incentive schemes, the Remuneration Committee shall ensure that the size of the remuneration reflects the duties and responsibilities of the employees, and that the implemented schemes, if any, also shall contribute to the long-term value added for the Company's shareholders.

2 Fixed salary

Guidelines in respect of fixed salary to the to the managing director and senior employees of the Company

- (a) No upper or lower limit for the determination of fixed salary to key management has been

har blitt bestemt av styret for regnskapsåret 2012; og

(b) Den samlede lønnen som tilbys nøkkelansatte skal være konkurransedyktig sammenholdt med sammenlignbare stillinger i sammenlignbare selskaper; og

(c) Kompensasjonskomiteen er styrets rådgivende selskapsorgan i forbindelse med fastsettelse av lønn og annen kompensasjon til selskapets nøkkelansatte.

2.1 Fastsettelse av lønn og annen kompensasjon til administrerende direktør

Styret, i samråd med kompensasjonskomiteen, bestemmer lønn og annen kompensasjon til selskapets administrerende direktør.

2.2 Fastsettelse av lønn og annen kompensasjon til nøkkelansatte

Styret, i samråd med kompensasjonskomiteen og selskapets administrerende direktør, bestemmer lønn og annen kompensasjon til selskapets nøkkelansatte.

3 Variable elementer

I tillegg til fast lønn, har selskapet en bonusordning for noen utvalgte nøkkelansatte for å bidra til å skape samsvar mellom prioriteringer og de mål og strategier for virksomheten som fastsettes av styret.

4 Pensjonsordninger og naturalytelser

Nøkkelansatte i selskapet deltar selskapets til enhver tid gjeldende pensjonsordningen og mottar naturalytelser på de samme vilkår som andre ansatte i selskapet.

set by the Board of Directors for the fiscal year 2012; and

(b) The total sum of salary to be offered the key management shall be competitive in comparison with comparable positions in comparable companies; and

(c) The Remuneration Committee is the advisory corporate body of the Board of Directors in relation to the determination of the salary and other remuneration for the key management of the Company.

2.1 Determination of salary and other remuneration of the managing director

The Board of Directors, in collaboration with the Remuneration Committee, determines the salary and other remuneration of the managing director of the Company.

2.2 Determination of salary and other remuneration of the key management

The Board of Directors, in collaboration with the Remuneration Committee and the managing director of the Company, determines the remuneration of the key management of the Company.

3 Variable elements

In addition to fixed salary, the Company has a bonus arrangement for a few designated key employees in order to keep management priorities in accordance with goals and strategies, set by the Board of Directors.

4 Pensions schemes and payment in kind

The key management of the Company takes part in the pension scheme of the Company (as applicable from time to time) and receives payment in kind on the terms and conditions as the other employees of the Company.