



TIL AKSJONÆRENE I

TGS-NOPEC GEOPHYSICAL COMPANY ASA

INNKALLING TIL ORDINÆR GENERALFORSAMLING

Ordinær generalforsamlingen i TGS-NOPEC Geophysical Company ASA, org.nr 976 695 372 ("**Selskapet**"), vil bli avholdt den 8. mai 2019 kl. 17.00 i lokalene til Advokatfirmaet Schjødt AS, Ruseløkkveien 16, Oslo.

Registrering av fremmøtte vil begynne kl. 16.30.

Aksjonærer gjøres oppmerksomme på at Selskapets vedtekter fastsetter en registreringsfrist. Aksjonærer som ønsker å delta på generalforsamlingen må derfor melde dette til Selskapet innen 5. mai 2019 kl. 17.00. Påmeldings- og fullmaktsskjema er vedlagt som vedlegg 1.

Selskapets styre har foreslått følgende agenda:

- 1. Åpning av møtet og registrering av fremmøtte aksjonærer**
- 2. Valg av møteleder og en person til å medundertegne protokollen**
- 3. Godkjenning av innkallingen og agendaen**
- 4. Godkjenning av årsregnskap og styrets beretning for 2018**
- 5. Godkjenning av revisors honorar**
- 6. Valg av styremedlemmer**
- 7. Godkjenning av styremedlemmenes godtgjørelse**
- 8. Valg av medlemmer til nominasjonskomiteen**
- 9. Godkjenning av nominasjonskomiteens godtgjørelse**
- 10. Redegjørelse for foretaksstyring, jf. regnskapsloven § 3-3b**
- 11. Styrets redegjørelse for retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte**
- 12. Godkjenning av langsiktig insentivprogram og vedtak om å utstede frittstående tegningsretter**
- 13. Godkjenning av aksjekjøpsprogram for ansatte**
- 14. Fullmakt til å kjøpe egne aksjer**
- 15. Fullmakt til å (a) utstede nye aksjer og (b) utstede konvertible lån**
- 16. Fullmakt til å utbetale utbytte**

* / * / * / *

1 Åpning av møtet og registrering av fremmøtte aksjonærer

Styrets leder, Henry H. Hamilton III, eller en person utpekt av ham, vil åpne generalforsamlingen. En liste over møtende aksjonærer vil bli utarbeidet.

2 Valg av møteleder og en person til å medsignere protokollen

Styret foreslår at advokat Viggo Bang-Hansen fra advokatfirmaet Schjødt velges som møteleder. En av de fremmøtte på generalforsamlingen vil bli foreslått til å medsignere protokollen.

3 Godkjennelse av innkallingen og agendaen

Styret foreslår at generalforsamlingen fatter følgende vedtak: *"Innkallingen og agendaen godkjennes"*.

4 Godkjennelse av årsregnskap og styrets beretning for 2018

Styrets årsberetning, Selskapets årsregnskap og det konsoliderte regnskapet for Selskapet og dets datterselskaper (konsernet) for 2018, sammen med revisors beretning, ble publisert den 15. april 2019 og er vedlagt som vedlegg 2 og tilgjengelig på Selskapets hjemmeside, www.tgs.com.

Styret foreslår at generalforsamlingen fatter følgende vedtak: *"Generalforsamlingen godkjenner Selskapets årsregnskap og styrets beretning for 2018"*.

5 Godkjennelse av revisors honorar

Styret foreslår honorar til revisor på USD 166,000 for revisjon av Selskapet. Dette inkluderer ikke honorar for revisjon av Selskapets datterselskaper eller andre tjenester utført. Note 4 til Selskapets årsregnskap og note 9 til konsernregnskapet inneholder ytterligere informasjon om andre honorarer til revisor.

Styret foreslår at generalforsamlingen fatter følgende vedtak: *"Generalforsamlingen godkjenner revisors honorar for 2018"*.

6 Valg av styremedlemmer

Det vises til nominasjonskomiteens forslag til sammensetning av styret som er vedlagt som vedlegg 3 og gjort tilgjengelig på Selskapets hjemmeside www.tgs.com.

7 Godkjennelse av godtgjørelse til styremedlemmer

Det vises til nominasjonskomiteens forslag til godtgjørelse til styret som er vedlagt som vedlegg 3 og gjort tilgjengelig på Selskapets hjemmeside www.tgs.com.

8 Valg av medlemmer til nominasjonskomiteen

Det vises til nominasjonskomiteens forslag til sammensetning av nominasjonskomiteen vedlagt som vedlegg 3 og gjort tilgjengelig på Selskapets hjemmeside www.tgs.com.

9 Godkjennelse av godtgjørelse til nominasjonskomiteens medlemmer

Det vises til nominasjonskomiteens forslag til godtgjørelse til dens medlemmer som er vedlagt som vedlegg 3 og gjort tilgjengelig på Selskapets hjemmeside www.tgs.com

10 Redegjørelse for foretaksstyring, jf. regnskapsloven § 3-3b

Det følger av allmennaksjeloven § 5-6 (4) at generalforsamlingen skal behandle redegjørelse for foretaksstyring som er avgitt i henhold til regnskapsloven § 3-3b. Redegjørelsen er inntatt under overskriften *"Report on Corporate Governance"* i Selskapets årsberetning for 2018, som er vedlagt som vedlegg 2 og gjort tilgjengelig på Selskapets hjemmeside www.tgs.com. Styrets leder vil redegjøre for hovedinnholdet i redegjørelsen på generalforsamlingen. Det skal ikke avgis stemme over redegjørelsen.

11 Redegjørelse for retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse for ledende ansatte

I samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a har styret utarbeidet en redegjørelse for retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse for ledende ansatte i Selskapet. Redegjørelsen er inntatt i lederlønnserklæringen vedlagt som vedlegg 4 og tilgjengelig på Selskapets hjemmeside www.tgs.com. I tillegg vises det til note 9 i konsernets årsregnskap for 2018 og punkt 12 i styrets redegjørelse for foretaksstyring, som er inkludert i Selskapets årsrapport for 2018, vedlagt som vedlegg 2 og tilgjengelig på Selskapets hjemmeside www.tgs.com.

Styret foreslår at generalforsamlingen fatter følgende vedtak: *"Redegjørelsen i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a tas til etterretning og godkjennes"*.

12 Godkjennelse av langsiktig insentivprogram og vedtak om å utstede frittstående tegningsretter

Styret foreslår at generalforsamlingen godkjenner et langsiktig insentivprogram for 2019, jf allmennaksjeloven § 5-6 (3), jfr. § 6-16 (a) første ledd, nr 3.

Siden 2015 har generalforsamlingen godkjent langsiktige aksjebaserte insentivprogrammer. Programmene er sikret ved frittstående tegningsretter. Fra disse tidligere programmene er det for tiden 1 403 000 frittstående tegningsretter tilknyttet performance share units eller restricted share units som per 16. april 2019 har blitt tildelt, men ikke utøvet.

Den foreslåtte planen for 2019 består av tildeling av bundne aksjeenheter, performance share units (PSU) og restricted share units (RSU), og på vilkår generelt tilsvarende som for planen godkjent i 2018, men slik at de foreslåtte PSUer for 2019 vil inneholde forhøyede innsatsmål samt nye vilkår med hensyn til bærekraftig innsatsmål. Ved opptjening vil PSU og RSUene gi rett til å erverve aksjer i Selskapet som beskrevet nedenfor. Planen er begrenset til rettigheter til maksimalt 360,000 aksjer som utstedes etter opptjening og ved utøvelse av PSU og RSUene. Planen skal administreres av styret. I tilfelle av fusjon, reorganisering, oppkapitalisering, utbytteaksjer, aksjesplitt, aksjespleis, aksjebytte eller annen form for endring i aksjene i Selskapet, skal antall aksjer omfattet av planen, herunder aksjer betinget av utestående tildelinger, justeres i forhold til endringen i utestående aksjer.

PSUer: I henhold til det foreslåtte langsiktige insentivprogrammet for 2019, og tilsvarende programmet for 2018, vil PSUer bli tildelt til medlemmer av konsernledelsen (Executive Team) og opptjenes i tre år fra tildeling hvis den ansatte fortsatt er ansatt etter opptjeningsperioden. I tillegg vil PSUer bli tildelt ledere som er en del av senior ledergruppen (Senior Leadership Team) og som rapporterer til konsernledelsen og har ansvar for et forretningsområde. I tidligere år ville medlemmer av det som i dag tilsvarer senior ledergruppen blitt vurdert for RSUer, men i 2018 besluttet styret at disse skulle være underlagt de samme innsatsmålene som konsernledelsen slik at disse innsatsmålene ble tillagt betingelsene for RSUer allerede tildelt disse ansatte.

Ved innløsning vil innehaveren av PSUene motta TGS-aksjer (om noen), der antallet aksjer som skal utstedes avgjøres ved å multiplisere antallet tildelte PSUer med en faktor på mellom 0 % og 100 %. Faktoren fastsettes på bakgrunn av følgende tre innsatsmål: (i) relativ avkastning på gjennomsnittlig investert kapital (ROACE) innen en referansegruppe på 11 andre selskaper (inkludert TGS), (ii) absolutt avkastning på gjennomsnittlig investert kapital, og (iii) bærekraftig mål og helse, sikkerhet og miljø. Se ytterligere detaljer under punkt 2.4 i lederlønnserklæringen vedlagt som vedlegg 4 sammen med Selskapets årsrapport for 2018 og tilgjengelig på www.tgs.com.

RSUer: I henhold til det foreslåtte langsiktige aksjeinsentivprogrammet for 2019, og tilsvarende programmet for 2018, vil RSUer bli tildelt enkelte nøkkelpersoner som ikke tilhører ledelsen og vil også opptjenes tre år fra tildeling forutsatt at den ansatte fortsatt er ansatt etter opptjeningsperioden. Ved innløsning vil innehaverne av RSUene motta et tilsvarende antall TGS-aksjer, betinget av tilfredsstillende individuelle prestasjoner målt mot individuelle målsetninger over treårsperioden. De individuelle målsetningene vil være basert på kriteriene beskrevet i lederlønnserklæringen, med et fokus på målsetninger som understøtter selskapets ROACE mål, kunde- og ansatteengasjement samt visse strategiske initiativer.

Innehaverne av PSUene og RSUene vil måtte betale pålydende på NOK 0,25 for hver TGS-aksje som utstedes i henhold til PSUene og RSUene. En kontantbonus på et beløp per enhet som tilsvarer utbytte som utbetales på utstedte TGS-aksjer vil opptjenes gjennom opptjeningsperioden og utbetales som kompensasjon i samsvar med utbetalingen av tildelingen.

I 2014 vedtok styret minimumsretningslinjer for konsernledelsenes aksjeinnehav basert på en multiplum av lønn CEO (3X), CFO (2X) og resten av ledelsen (1X). Ledelsen må oppfylle disse minimumskravene innen fem år fra det tidspunkt den aktuelle leder ble omfattet av retningslinjene. I 2018 bestemte styret at disse minimumsretningslinjene også skal gjelde for senior ledergruppen (Senior Leadership Team) på 1X nivå.

Styret foreslår at det langsiktige insentivprogrammet sikres ved at generalforsamlingen treffer beslutning om utstedelse av frittstående tegningsretter, som de ansatte må tegne seg for ved tildelingen av RSUer og PSUer.

Styret foreslår derfor følgende vedtak i forbindelse med det foreslåtte langsiktige insentivprogrammet for 2019 (én stemme avgis for forslaget i sin helhet, ikke for hvert av de enkelte punkter i forslaget):

- (i) Generalforsamlingen godkjenner det langsiktige insentivprogrammet for 2019.
- (ii) Selskapet skal utstede minst 10 000 og maksimalt 360,000 frittstående tegningsretter, likevel slik at antallet utstedte og utestående frittstående tegningsretter ikke skal overstige 10 prosent av det registrerte antall aksjer på tidspunktet for dette vedtak.
- (iii) Hver frittstående tegningsrett gir rett til å tegne 1 aksje pålydende NOK 0,25.
- (iv) De frittstående tegningsrettene kan tegnes av ansatte som er med i det langsiktige insentivprogrammet etter styrets beslutning. Eksisterende aksjeeiere skal ikke ha fortrinnsrett til tegning av de frittstående tegningsrettene etter reglene i allmennaksjeloven § 11-13, jf. §§ 10-4 og 10-5.
- (v) De frittstående tegningsrettene skal tegnes i et eget tegningsskjema senest innen 15. november 2019. De ansatte skal ikke betale for utstedte frittstående tegningsretter.
- (vi) Innløsningsprisen for aksjer utstedt med grunnlag i de frittstående tegningsrettene skal være pålydende, NOK 0,25 per aksje.
- (vii) Retten til å kreve aksjer utstedt med grunnlag i den frittstående tegningsretten reguleres av det underliggende insentivprogrammet, likevel slik at ingen frittstående tegningsrett kan innløses i aksjer senere enn fem år etter datoen for denne generalforsamlingen.
- (viii) Innehaveren av frittstående tegningsretter skal ikke ha rettigheter som aksjeeier ved beslutning om forhøyelse eller nedsetting av aksjekapitalen, ved ny beslutning om utstedelse av tegningsretter, ved oppløsning, fusjon, fisjon eller omdanning, med unntak for aksjer som er utstedt og fullt innbetalt av innehaveren av tegningsretten. Ved endring i Selskapets aksjekapital, som aksjesplitt, spleis eller andre kapitalhandlinger som fremgår av det langsiktige aksjeincentivprogrammet, skal vilkårene for tegningsrettene (tegningskurs og antall aksjer som utstedes ved utøvelse) justeres slik det fremgår av det langsiktige aksjeincentivprogrammet.
- (ix) Aksjer utstedt på grunnlag av frittstående tegningsretter gir rett til utbytte som er vedtatt etter den dato da aksjen ble utstedt.
- (x) Som del av det langsiktige insentivprogrammet kan de frittstående tegningsrettene ikke overdras. Utestående frittstående tegningsretter skal tilbakeføres til Selskapet når rettigheten til å utøve retten til å kreve aksjer utstedt i ombytte for de frittstående tegningsrettene bortfaller i henhold til det underliggende insentivprogrammet.

13 Godkjennelse av aksjekjøpsprogram for ansatte

Med det formål å tilfredsstille visse kriterier under amerikansk skattelovgivning med hensyn til Selskapets ansatte i USA, foreslår Selskapet at generalforsamlingen godkjenner et aksjekjøpsprogram («ESPP») som Selskapet etablerte i februar 2019 for å legge til rette for at ansatte skal kunne bli aksjonærer i Selskapet. Selskapet vil kjøpe aksjer i markedet i forbindelse med dette aksjekjøpsprogrammet slik at det ikke vil skje noen utvanning av øvrige aksjonærer.

Under aksjekjøpsprogrammet vil ansatte få anledning til å kjøpe aksjer i Selskapet til en rabattert pris og gjennom trekk i lønn. Lønnstrekket til de ansatte vil bli akkumulert over en periode på 6 måneder og de ansatte vil kunne kjøpe aksjene til en pris som tilsvarer 85% av markedsverdien på slutten av 6 måneders perioden. Selskapet vil kjøpe aksjene i forbindelse med aksjekjøpsprogrammet i markedet slik at Selskapet vil ikke utstede noen nye aksjer i forbindelse med aksjekjøpsprogrammet. Samlet tilbakekjøp under programmet er begrenset til 1 000 000 aksjer. Årlige kostnad for Selskapet i forbindelse med aksjekjøpsprogrammet er estimert til å være ca. USD 250 000. Alle ansatte i Selskapet med unntak av noen få ansatte i et utenlands datterselskap, har anledning til å delta i aksjekjøpsprogrammet forutsatt at de har vært ansatt en viss minstetid.

Av amerikansk skattelovgivning, herunder paragraf 423 i «United States Internal Revenue Code», følger det at den skattefordelen Selskapets ansatte i USA vil få ved at de kan kjøpe aksjer til en rabattert pris på et senere tidspunkt kan utsettes, forutsatt at aksjekjøpsprogrammet tilfredsstiller visse kriterier. Et av kriteriene er at aksjekjøpsprogrammet godkjennes av generalforsamlingen i Selskapet innen 12 måneder etter at aksjekjøpsprogrammet er etablert. Selskapet har også etablert en plan for å tilfredsstille øvrige skattevilkår for ansatte i USA som oppstilt under amerikansk skattelovgivning. Følgelig, og med det formål å tilfredsstille kriteriene under paragraf 423 i «United States Internal Revenue Code», foreslås det at Selskapets generalforsamling godkjenner aksjekjøpsprogrammet.

For ytterligere informasjon om aksjekjøpsprogrammet vises det til Redegjørelse for godtgjørelse og godtgjørelsesretningslinjer for Selskapets ledelse vedlagt som vedlegg 4 og tilgjengelig på Selskapets hjemmeside, www.tgs.com.

Styret foreslår at generalforsamlingen fatter følgende vedtak: "*Generalforsamlingen godkjenner aksjekjøpsprogrammet*".

14 Fullmakt til kjøp av egne aksjer

Generalforsamlingen har i foregående år gitt styret fullmakt til å kjøpe inntil 10 % av aksjene i Selskapet. Styrets nåværende fullmakt utløper på den ordinære generalforsamlingen. For å sikre fortsatt fleksibilitet i forbindelse med mulige oppkjøp eller andre transaksjoner samt for å kunne oppfylle forpliktelser i Selskapets insentiv program, foreslår styret at generalforsamlingen tildeler en ny fullmakt til å kjøpe egne aksjer inntil 10 % av aksjene i Selskapet.

Styret foreslår derfor at generalforsamlingen fatter følgende vedtak:

- (i) *Styret gis fullmakt til å kjøpe, på vegne av Selskapet, Selskapets egne aksjer inntil 10 % av den pålydende verdien av Selskapet aksjekapital som i henhold til den nåværende aksjekapitalen er NOK 2 566 194,75. Begrensningen skal justeres ved spleis, splitt og lignende transaksjoner.*
- (ii) *Laveste pris som skal betales per aksje skal være NOK 0,25 og den høyeste pris skal være lik femdagers volumvektet gjennomsnittspris på aksjene som notert på Oslo Børs før tidspunktet for ervervet pluss 5 %. Den laveste prisen er tilsvarende den nåværende pålydende verdien og skal justeres ved spleis, splitt og lignende transaksjoner.*

- (iii) *Kjøp og salg av Selskapets egne aksjer skal gjennomføres på en slik måte som styret anser å være i Selskapets beste interesse.*
- (iv) *Fullmakten kan brukes en eller flere ganger. Fullmakten skal være gyldig til den ordinære generalforsamlingen i 2020, men ikke lenger enn til 30. juni 2020.*
- (v) *Fullmakten skal erstatte tidligere tildelte fullmakter til å kjøpe egne aksjer.*

15 Styrefullmakt til å (a) utstede nye aksjer og (b) utstede konvertible lån

Den ordinære generalforsamlingen har tidligere tildelt styret fullmakter til å øke aksjekapitalen ved utstedelse av nye aksjer og/eller konvertible lån. De nåværende fullmaktene som ble tildelt på den ordinære generalforsamlingen i 2018 utløper på den ordinære generalforsamlingen i 2019, og styret foreslår derfor at disse fullmaktene fornyes med tilsvarende beløp, det vil si for hver en økning av aksjekapitalen med et nominelt beløp opp til NOK 2 566 194,75, tilsvarende 10 % av Selskapet aksjekapital.

I likhet med tidligere fullmakter vil formålet med fullmaktene være å gi styret finansiell fleksibilitet (i) i forbindelse med mulige oppkjøp, (ii) for organisk vekst i Selskapet og/eller (iii) til å styrke Selskapets balanse.

For å benytte disse fullmaktene på best mulig måte kommersielt, kan det være relevant i noen situasjoner å gjøre rettede plasseringer av aksjer og/eller konvertible obligasjoner til enkelte navngitte personer og/eller selskaper. Styret ber derfor om at fullmaktene også omfatter retten til å fravike aksjonærenes fortrinnsrett.

A | Fullmakt til å utstede aksjer:

Basert på ovennevnte, foreslår styret at generalforsamlingen tildeler fullmakt til å utstede aksjer ved å fatte følgende vedtak:

- (i) *I samsvar med allmennaksjeloven § 10-14 gis styret fullmakt til å øke Selskapets aksjekapital med inntil NOK 2 566 194,75 gjennom en eller flere utstedelser av aksjer eller fondsemissjoner. Tegningskurs og andre tegningsvilkår vil fastsettes av styret.*
- (ii) *Kapitalforhøyelsen kan betales kontant, ved motregning eller innskudd i annet enn penger. Fullmakten inkluderer retten til å pådra særskilte rettigheter på vegne av Selskapet jf. allmennaksjeloven § 10-2.*
- (iii) *Aksjonærenes fortrinnsrett etter allmennaksjeloven § 10.4, jf. 10-5 til å tegne nye aksjer kan fravikes av styret.*
- (iv) *Fullmakten skal omfatte kapitalforhøyelser i forbindelse med fusjoner jf. allmennaksjeloven § 13-5.*
- (v) *Fullmakten er gyldig frem til den ordinære generalforsamlingen i 2020, men ikke senere enn 30. juni 2020.*
- (vi) *Fullmakten skal erstatte tidligere tildelte fullmakter til å utstede nye aksjer.*

B | Fullmakt til å utstede konvertible lån:

Basert på ovennevnte foreslår styret at generalforsamlingen tildeler en fullmakt til å utstede konvertible lån ved å fatte følgende vedtak:

- (i) *I henhold til allmennaksjeloven § 11-8 gis styret fullmakt til å utstede lån for et totalt beløp på inntil NOK 2 250 000 000 med rett til å kreve utstedt aksjer (konvertible lån).*
- (ii) *Aksjekapitalen kan økes med inntil NOK 2 566 194,75 forutsatt at det samlede antallet aksjer som utstedes etter denne fullmakten og fullmakten i agendapunkt 15(a) ikke overstiger 10 % av Selskapets samlede aksjekapital.*
- (iii) *Tegningskurs og andre tegningsvilkår vil fastsettes av styret.*
- (iv) *Aksjonærenes fortrinnsrett jf. allmennaksjeloven § 11-4 jf. § 10-4 og 10-5 kan fravikes av styret.*
- (v) *Fullmakten er gyldig frem til den ordinære generalforsamlingen i 2020, men ikke senere enn 30. juni 2020.*
- (vi) *Fullmakten skal erstatte tidligere tildelt fullmakter til å utstede konvertible lån.*

16 Fullmakt til utdeling av utbytte

På den ordinære generalforsamlingen i 2018 ble styret tildelt fullmakt til å utbetale utbytte kvartalsvis på basis av årsregnskapet for 2017. Fullmakten ble gitt ettersom norsk lov sier at utbytte som vedtas i perioden mellom godkjenning av årsregnskapet for ett år og godkjenning for det neste, vil, uten godkjenning fra aksjonærene av en revidert mellombalanse, anses som ytterligere utbytte basert på siste godkjente årsregnskap. Styret har vurdert Selskapets finansielle situasjon, herunder Selskapets frie egenkapital i henhold til årsregnskapet for 2018. På denne bakgrunn og i henhold til Selskapets utbyttepolitikk, foreslår styret at fullmakten til å dele ut kvartalsvis utbytte fornyes, og at generalforsamlingen fatter følgende vedtak:

"Selskapet gir styret fullmakt til å dele ut kvartalsvis utbytte på bakgrunn av årsregnskapet for 2018. Styret skal, ved anvendelse av fullmakten, fatte sin beslutning i henhold til Selskapets godkjente utbyttepolitikk. Fullmakten skal være gyldig frem til Selskapets ordinære generalforsamling i 2020, men ikke senere enn 30. juni 2020."

Fremmøte og registrering

Aksjeeiere har rett til å delta på generalforsamlingen personlig eller ved fullmektig etter eget valg. Frist for påmelding er satt til 5. mai 2019 kl. 17.00. Påmelding kan foretas elektronisk via Selskapets hjemmeside www.tgs.com/investor-center eller VPS Investortjenester, eller ved innsendelse til DNB Bank ASA, Verdipapirservice, postboks 1600 Sentrum, NO-0021 Oslo, e-mail genf@dnb.no.

Aksjeeiere som ønsker å møte og stemme i generalforsamlingen ved fullmektig, kan sende utfylt fullmaktsskjema elektronisk via VPS Investortjenester eller til DNB Bank ASA, Verdipapirservice, innen ovennevnte frist (5. mai 2019 kl. 17.00). Fullmaktsskjema kan også tas med på generalforsamlingen.

Det presiseres særskilt at i henhold til Selskapets vedtekter § 8 er retten til å delta og stemme på generalforsamlingen forbeholdt aksjeeiere som er innført i aksjeeierregisteret den femte virkedagen før generalforsamlingen, dvs. 30. april 2019 (registreringsdatoen).

Forhåndsstemming

Aksjeeiere som ikke er til stede på generalforsamlingen kan avgi forhåndsstemme via Selskapets hjemmeside www.tgs.com/investor-center eller VPS Investortjenester. For å gjøre det trenger man pin-koden og referansenummeret på registreringsskjemaet. Frist for å avgi forhåndsstemme er 5. mai 2019 kl. 17.00. Frem til fristen kan allerede avgitte forhåndsstemmer endres eller tilbakekalles. Etter fristen vil avgitte forhåndsstemmer anses trukket tilbake dersom aksjeeieren møter på generalforsamlingen selv eller ved fullmektig.

Melding til forvaltere og aksjonærer med forvalterkonto

I henhold til § 8 i Selskapets vedtekter har en aksjonær rett til å avgi stemmer for det antallet aksjer som er registrert på den respektive aksjonæren i VPS den femte virkedagen før generalforsamlingen (dvs. 30. april 2019, registreringsdatoen). Reelle eiere av aksjer som er registrert på forvalterkonto som ønsker å utøve sine rettigheter på generalforsamlingen må derfor registrere seg direkte i VPS' aksjeeierregister og bli registrert i VPS den femte virkedagen før generalforsamlingen (dvs. 30. april 2019) for å sikre at de er berettiget til å møte og avgi stemme.

Aksjonærrettigheter

En aksjonær har talerett på generalforsamlingen, og har rett til å ta med en rådgiver og gi ham/henne talerett. En aksjonær kan fremsette alternative vedtaksforslag for punkter som er inkludert i agendaen og kan kreve at medlemmer av styret og/eller daglig leder på generalforsamlingen gir, tilgjengelig informasjon om forhold som kan påvirke vurderingen av Selskapets finansielle situasjon, inkludert informasjon om virksomhet i andre selskaper som Selskapet deltar i og andre forhold som skal diskuteres på generalforsamlingen, slik det ytterligere fremgår av allmennaksjeloven § 5-15. Informasjonsforespørsler bør fremsettes ikke senere enn ti dager før generalforsamlingen.

Andre forhold

TGS-NOPEC Geophysical Company ASA er et allmennaksjeselskap og allmennaksjeloven gjelder for Selskapet. På dagen for innkallingen har Selskapet utstedt i alt 102 647 790 aksjer og hver aksje gir én stemme. Per samme dato har selskapet en beholdning på 104,630 egne aksjer som det ikke kan avgis stemme for. For øvrig gir hver aksje like rettigheter.

Innkallingen og registreringsskjema og fullmakt, årsrapport og årsregnskap for 2018, styrets erklæring vedrørende godtgjørelse til administrerende direktør og andre ledende ansatte, Selskapets vedtekter og andre dokumenter angående den ordinære generalforsamlingen er tilgjengelig på Selskapets hjemmeside: www.tgs.com. Aksjeeiere kan kontakte Selskapet ved konsernsjef Kristian Johansen via post, faks, e-post eller pr telefon (+1 713 860 2100) for å be om papirkopi av dokumentene minst 21 dager før generalforsamlingen.

Asker, 16. april 2019

På vegne av styret i

TGS-NOPEC Geophysical Company ASA



Henry H. Hamilton III
Chairman

Denne innkallingen har følgende vedlegg, hvorav vedlegg 1, 3 og 4 vil følge innkallingen som sendes til aksjonærene, mens vedlegg 2 kun vil være tilgjengelig på Selskapets hjemmeside:

- Vedlegg 1: Påmeldings- og fullmaktsskjema
- Vedlegg 2: Styrets årsberetning, Selskapets årsregnskap og det konsoliderte årsregnskapet for konsernet for 2018, og revisors beretning
- Vedlegg 3: Nominasjonskomiteens forslag til sammensetning og godtgjørelse for styret og nominasjonskomiteen.
- Vedlegg 4: Redegjørelse for godtgjørelse og godtgjørelsesretningslinjer for Selskapets ledelse

Vedlegg 1: Påmeldings- og fullmaktsskjema

Ref.nr.:

Pinkode:

Innkalling til ordinær generalforsamling

Ordinær generalforsamling i **TGS-NOPEC Geophysical Company ASA** avholdes 8. mai 2019 kl. 17:00 i lokalene til Advokatfirmaet Schjødt AS, Ruseløkkveien 16, Oslo.

Vedtektsfestet registreringsdato (eierregisterdato): 30. april 2019**Vedtektsfestet påmeldingsfrist: 5. mai 2019**

Du kan forhåndsstemme på denne generalforsamlingen. Frist for registrering av forhåndsstemmer er 5. mai 2019 kl. 17.00. Forhåndsstemmer kan kun foretas elektronisk via selskapets hjemmeside www.tgs.com/investor-center/, eller via VPS Investortjenester.

Påmelding

Undertegnede vil delta på generalforsamling den 8.mai 2019 og avgi stemme for:

egne aksjer

Påmelding foretas elektronisk via selskapets hjemmeside www.tgs.com/investor-center/ eller via Investortjenester.

For påmelding via selskapets hjemmeside, må overnevnte pin og referansenummer oppgis.

Elektroniske aktører (innkalling via Investortjenester) får ingen pin og referansenummer, og kan kun melde seg på via Investortjenester.

Alternativt kan du signere og sende inn denne blanketten til genf@dnb.no, eller per post til DNB Bank ASA, Verdipapirservice, Postboks 1600 Sentrum, 0021 Oslo. Påmelding må være mottatt senest **5. mai 2019 kl. 17:00**.

Dersom aksjeeier er et foretak, oppgi navn på personen som vil møte for foretaket: _____

Sted	Dato	Aksjeeiers underskrift
------	------	------------------------

Fullmakt uten stemmeinstruks for ordinær generalforsamling i TGS-NOPEC Geophysical Company ASA.

Dersom du selv ikke kan møte på generalforsamling, kan du gi fullmakt til en annen person.

Ref.nr.:

Pinkode:

Fullmakt gis elektronisk via selskapets hjemmeside www.tgs.com/investor-center/ eller via Investortjenester.

For fullmakt via selskapets hjemmeside, må ovennevnte pin og referansenummer oppgis.

Elektroniske aktører (innkalling via investortjenester) får ingen pin og referansenummer, og kan kun gi fullmakt via Investortjenester.

Alternativt kan du signere og sende inn denne blanketten til genf@dnb.no, eller per post til DNB Bank ASA, Verdipapirservice, Postboks 1600 Sentrum, 0021 Oslo.

Om det ikke oppgis navn på fullmektigen, vil fullmakten anses gitt leder av Selskapets styre, eller den han eller hun bemyndiger.

Fullmakten må være mottatt senest **5. mai 2019 kl. 17:00**.

Undertegnede:

gir herved (sett kryss)

☐ Styrets leder (eller den han eller hun bemyndiger), eller

☐ _____
(fullmektigens navn med blokkbokstaver)

fullmakt til å møte og avgi stemme på generalforsamling 8. mai.2019 i TGS-NOPEC Geophysical Company ASA for mine/våre aksjer.

Sted	Dato	Aksjeeiers underskrift (Undertegnes kun ved fullmakt)
------	------	--

Angående møte- og stemmerett vises til Allmennaksjeloven, især lovens kapittel 5. Dersom aksjeeier er et selskap, skal firmaattest vedlegges fullmakten.

Fullmakt med stemmeinstruks for ordinær generalforsamling i TGS-NOPEC Geophysical Company ASA.

Dersom du ikke selv kan møte på generalforsamling, kan du benytte dette fullmaktsskjemaet for å gi stemmeinstruks til en fullmektig.

Fullmakter med stemmeinstruks kan kun registreres av DNB, og sendes til genf@dnb.no (skannet blankett), eller post til DNB Bank ASA, Verdpapirservice, Postboks 1600 Sentrum, 0021 Oslo. Blanketten må være mottatt senest 5. mai 2019 kl. 17:00.

Blanketten må være datert og signert.

Dersom det ikke oppgis navn på fullmektigen, vil fullmakten anses som gitt leder av Selskapets styre, eller den han eller hun bemyndiger.

Undertegnede:

gir herved (sett kryss på én)

Ref.nr.:

☐ Styrets leder (eller den han eller hun bemyndiger), eller

☐ _____
(Fullmektigens navn med blokkbokstaver)

fullmakt til å møte og avgi stemme på ordinær generalforsamling 8.mai 2019 i TGS-NOPEC Geophysical Company ASA for mine/våre aksjer.

Stemmegivningen skal skje i henhold til instruksjon nedenfor. Dersom det ikke krysses av i rubrikken, vil dette anses som en instruks om å stemme i tråd med styrets og valgkomitéens anbefalinger. Dersom det blir fremmet forslag i tillegg til, eller som erstatning for forslaget i innkallingen, avgjør fullmektigen stemmegivningen. Dersom det er tvil om forståelsen av instruksjonen, vil fullmektigen kunne avstå fra å stemme.

Agenda ordinær generalforsamling 2019	For	Mot	Avstå
1. Åpning av møtet og registrering av fremmøtte aksjonærer	-	-	-
2. Valg av møteleder og en person til å medundertegne protokollen	☐	☐	☐
3. Godkjenning av innkallingen og agendaen	☐	☐	☐
4. Godkjenning av årsregnskap og styrets beretning for 2018	☐	☐	☐
5. Godkjenning av revisors honorar	☐	☐	☐
6. Valg av styremedlemmer	-	-	-
a. Henry H. Hamilton, Chairman	☐	☐	☐
b. Mark Leonard	☐	☐	☐
c. Vicki Messer	☐	☐	☐
d. Tor Magne Lønnum	☐	☐	☐
e. Wenche Agerup	☐	☐	☐
f. Torstein Sanness	☐	☐	☐
g. Irene Egset	☐	☐	☐
h. Christopher Geoffrey Finlayson	☐	☐	☐
7. Godkjenning av styremedlemmenes godtgjørelse	☐	☐	☐
8. Valg av medlemmer til nominasjonskomiteen	-	-	-
a. Tor-Himberg Larsen	☐	☐	☐
b. Christina Stray	☐	☐	☐
9. Godkjenning av nominasjonskomiteens godtgjørelse	☐	☐	☐
10. Redegjørelse for foretaksstyring, jf. regnskapsloven § 3-3b	-	-	-
11. Styrets redegjørelse for retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte	☐	☐	☐
12. Godkjenning av langsiktig insentivprogram og vedtak om å utstede frittstående tegningsretter	☐	☐	☐
13. Godkjenning av aksjekjøpsprogram for ansatte	☐	☐	☐
14. Fullmakt til å kjøpe egne aksjer	☐	☐	☐
15. Fullmakt til å (a) utstede nye aksjer og (b) utstede konvertible lån	☐	☐	☐
16. Fullmakt til å utbetale utbytte	☐	☐	☐

Sted _____ Dato _____ Aksjeeiers underskrift
(undertegnes kun ved fullmakt med stemmeinstruks)

Angående møte- og stemmerett vises til allmennaksjeloven, især lovens kapittel 5. Dersom aksjeeier er et selskap, skal firmaattest vedlegges fullmakten.

Vedlegg 2: Styrets årsberetning, Selskapets årsregnskap og det konsoliderte årsregnskapet for konsernet for 2018, og revisors beretning

(Kun tilgjengelig på www.tgs.com eller ved henvendelse til selskapet)

Vedlegg 3: **Nominasjonskomiteens forslag til sammensetning og godtgjørelse for styret og nominasjonskomiteen.**

TGS-NOPEC Geophysical Company ASA (TGS)

Below is the recommendation from the Nomination Committee (NC) to the Annual General Meeting on May 08, 2019.

Election of Directors

The Nomination Committee proposes that the following candidates are elected to the Board and to serve as Directors until the Annual General Meeting in 2020. The Nomination Committee recommends the shareholders to vote for each candidate as follows;

Henry H. Hamilton III, Chairman (re-election)

Born 1959. Mr. Hamilton served as CEO of TGS from 1995 through June 2009. He started his career as a Geophysicist with Shell Offshore (1981-1987) before joining Schlumberger (1987-1995), where he ultimately held the position of VP and General Manager for all seismic product lines in North and South America. Mr. Hamilton was first elected as a director of TGS in 1998 and as Chairman in 2009.

Mark Leonard, Independent Director (re-election)

Born 1955. Mr. Leonard is currently the President of Leonard Exploration, Inc. He retired in 2007 from Shell Oil Company after 28 years of service. During his tenure at Shell, Mr. Leonard held a number of executive positions including Director of New Business Development in Russia/CIS, Director of Shell Deepwater Services, Director of Shell E&P International Ventures and Chief Geophysicist for Gulf of Mexico. He was first elected as a director of TGS in 2009.

Vicki Messer, Independent Director (re-election)

Born 1949. Ms. Messer is currently an independent consultant. She has 32 years of geophysical industry experience in various executive, management and supervisory positions for CGG Veritas, Veritas DGC, Halliburton Energy Services/Halliburton Geophysical, and Geophysical Services Inc. She was first elected as a director of TGS in 2011.

Tor Magne Lønnum, Independent Director (re-election)

Born 1967. Mr. Lønnum is currently Group Chief Financial Officer of Falck. Prior to joining Falck in 2017, he was CFO of Aimia Inc from 2016 to 2017, and before that CFO in Tryg AS and Tryg Forsikring AS from 2011 to 2016. He was first elected as a director of TGS in 2013.

Wenche Agerup, Independent Director (re-election)

Born 1964. Ms. Agerup is SVP, Head of Group Holdings in Telenor ASA. From 1997 to 2010, Ms. Agerup held various leading positions within Norsk Hydro ASA, including Plant Manager at Årdal Metal Plant in Norway and Project Director in Hydro UMC Joint Venture in Australia. From 2010 to 2015, Ms. Agerup was Executive Vice President, Corporate Staffs & General Counsel of Norsk Hydro and member of the Corporate Management Board, reporting to the Chief Executive Officer. From 2015 to July 2018, Ms. Agerup was Executive

Vice President, Corporate Affairs & General Counsel of Telenor ASA, and a member of the Group Executive Management, reporting to the Chief Executive Officer. Ms. Agerup serves as a board member of Equinor ASA. She was first elected as a director of TGS in 2015.

Torstein Sanness, Independent Director (re-election)

Born 1947. Mr. Sanness served as the Chairman of Lundin Norway from April 2015 to March 2017, when he became a member of the board of International Petroleum Corp., a Lundin Group company. He previously served as the Managing Director of Lundin Norway from 2004 to 2015. From 2000 to 2004, he served as Managing Director of Det Norske Oljeselskap AS, and from 1972 to 2000, he served in various capacities for Saga Petroleum, working primarily in the exploration and development of Saga's oil and gas interests globally. Mr. Sanness serves as a board member for Lundin Petroleum AB, Panoro Energy ASA and Magnora ASA, as well as International Petroleum Corp. He was first elected as a director of TGS in 2016.

Irene Egset, Independent Director (New)

Born 1966. Irene Egset is educated from Molde Regional College and has a 4-year degree (Siviløkonom) Business Administration, from NHH, Norwegian School of Economics, Norway. Ms. Egset currently serves as the Chief Financial Officer of Posten Norge, joining in 2019. From 2008 to 2018, she served in various financial leadership roles with Statkraft, joining as CFO of the Solar Power Unit in 2008, transferring to Statkraft Wind Power and Technologies in 2010, with responsibility for, *i.a.*, WPT finance employees in UK, Sweden and Norway, and most recently serving as Executive Vice President and CFO of Statkraft from 2016 to 2018. From 2005 to 2008, she was a financial manager for J. F. Knudtzen, and from 2000 to 2005, she served as Controller for Nera SatCom, in charge of financial reporting, as well as follow-up relative to the company's projects abroad. Ms. Egset held a variety of financial roles at Statoil (now Equinor) from 1992 to 2000, working as a financial consultant on large projects (Veslefrikk/Gullfaks). While at Equinor, she was responsible from 1998 to 2000 for coordinating and improving reporting to Equinor's board regarding ongoing projects worldwide. Ms. Egset began her career in 1988 as a financial manager for Ulstein Elektro (part of the Ulstein Group). She currently holds no other board memberships in any listed companies.

Christopher Geoffrey Finlayson, Independent Director (New)

Born 1956. C. G. Finlayson is a geologist and petroleum engineer by training, with nearly 40 years of technical and commercial experience in the oil and gas industry. He received his Bachelor of Science degree with First Class Honours in Physics and Geology from the University of Manchester in 1977. He joined Shell in 1977 and held leadership roles in exploration and production and liquefied natural gas around the world. Mr. Finlayson joined BG Group plc in 2010 as Executive President & Managing Director, Europe & Central Asia. From 2013 to 2014, he served as the Chief Executive Officer & Executive Director of the BG Group. Currently, Mr. Finlayson serves on the Board of Höegh LNG Holdings Ltd. In addition, he is a non-executive Chairman of Siccar Point Energy Ltd. and a board member of two other privately held companies. Mr. Finlayson is a Fellow of the Energy Institute.

APPROVAL OF DIRECTORS' FEE FOR THE PERIOD MAY 09, 2019 TO THE 2020 ANNUAL GENERAL MEETING

The Nomination Committee proposes that the Chairman shall receive in total USD 200,000 to be paid bi-annually until the Annual General Meeting in 2020.

The Nomination Committee further proposes that each of the Directors, other than the Chairman, shall receive in total NOK 330,000 to be paid bi-annually until the Annual General Meeting in 2020.

In addition, each of the Directors other than the Chairman, shall receive 1,650 restricted shares in the Company on May 09, 2019.

No consideration shall be paid for the restricted shares, but the Directors cannot sell any of these shares before May 09, 2021.

The Board's committee work is, unlike most compensation structures of Norwegian boards, not compensated separately but included in the total compensation of the Board Members. As the position as chairman of the two committees entails additional work, the Nomination Committee proposes that the Chairman of the Audit Committee and the Chairman of the Compensation Committee shall each receive a flat fee of NOK 45,000 to compensate for the additional work the chairmanship entails.

APPROVAL OF COMPENSATION TO THE MEMBERS OF THE NOMINATION COMMITTEE FOR THE PERIOD MAY 09, 2018 TO MAY 08, 2019

The Nomination Committee proposes that the fee to members of the Nomination Committee shall be NOK 7,500 per meeting to each member to compensate for the time spent for the works of the Committee. In addition, the Chairman of the Nomination Committee shall be paid NOK 80,000 to compensate for the additional work the chairmanship entails.

ELECTION OF MEMBERS TO THE NOMINATION COMMITTEE

The Nomination Committee proposes that the following candidates are elected to serve as members of the Nomination Committee from May 09, 2019 and for a period up to two years:

Tor Himberg-Larsen, Committee Chairman (re-election)

Born 1944. Previously Attorney-at-Law and Senior Vice President in DNB ASA. Elected Chairman of the Committee in 2011.

Christina Stray, member (re-election)

Born in 1968. Presently Chief Compliance Officer in Folketrygdfondet. Previously an Attorney-at-Law in Wiersholm Law Firm and Attorney-at-Law for Oslo Stock Exchange. Elected as a member of the Committee since 2011.

The following member of the Nomination Committee was elected in the Annual General Meeting in 2018 and will continue to serve until the Annual General Meeting in 2020.

Herman Kleeven, member (elected until 2020)

Born 1966. Mr. Herman Kleeven is educated from the University of Limburg. From 2013 H. Kleeven has been Head of Focus Equities – APG Asset Management (APG). Previously, he held portfolio management positions at Robeco and was Head of Equity Investments ING Insurance. APG is one of the largest TGS shareholders. Elected as member of the Committee since 2016.

THE CONSIDERATIONS OF THE NOMINATION COMMITTEE.

The Nomination Committee has worked according to the Charter presented to the Annual General Meeting of the Shareholders on June 7, 2011.

The Committee has in this election period communicated with some of the largest shareholders in the Company. The Committee has evaluated the Board's 2018 Self-Evaluation Report. The report has also been discussed in detail with the Chairman. In addition, the Nomination Committee has arranged meetings with the joint Board and with each TGS Board Member and the CEO on an individual basis.

The Nomination committee believes that the new candidates will contribute to the successful work of the Board of Directors. The Nomination Committee regards Irene Egset's competences on financial reporting and experience in the field of renewable energy as relevant for the Board of Directors. Furthermore, C.G. Finlayson's broad experience in the oil and gas industry will be a valuable contribution to the extensive knowledge of the market of the Board of Directors.

The Nomination Committee is of the opinion that the nominated Board of Directors will have the necessary qualifications to meet challenges ahead. All Board Members have in this election period contributed in a constructive way to the Company's best interest on and in between Board Meetings. In nominating the present Board of Directors, the Nomination Committee has prioritized succession and renewal and has been assisted by the Search Firm EgonZehnder.

The Nomination Committee has in this election period experienced no conflict of interest as regards the Board Members' directorships in other listed companies.

All recommendations made by the Nomination Committee are unanimous.

The Committee Chairman has communicated with the Chairman of the Board and the CEO ahead of submitting the Committee's recommendations.

Oslo, April 7, 2019

Tor Himberg-Larsen
Chairman

Christina Stray

Herman Kleeven

Vedlegg 4: Redegjørelse for godtgjørelse og godtgjørelsesretningslinjer for Selskapets ledelse



TGS 2018

DECLARATION ON EXECUTIVE REMUNERATION

TGS 2018

Declaration on Executive Remuneration

From the Compensation Committee

It is the Board's belief that attracting and retaining highly engaged executives with great vision, global experience, a passion for business and a strong drive for results is critical to TGS' continued success. Consistent with this belief, the Board has adopted a total compensation philosophy for executives that aligns compensation with a passion for business, teamwork and a drive for results. While base salaries are targeted at a relatively low level versus peers, our remuneration is heavily weighted in variable, performance-linked pay, which reflects our "results-driven" approach. All employees, at all levels in the organization, participate in the same Short-Term Incentive Plan, which is directly linked to the Company's operating profit. This alignment of reward fits well with the "teamwork" culture of the Company. Our total rewards package is designed to attract and retain talented people who have a passion for business and consistently demonstrate the highest levels of performance.

Although the seismic industry continues to be challenged, market conditions have improved and TGS delivered increased revenues and operating profit in 2018. Once again, the Company demonstrated its industry-leading ability to generate cash flow and returns, outperforming expectations. This improved performance resulted in strong payouts from the Short-Term Incentive Plan, which is directly linked to operating profit. The strong payouts in 2017 and 2018 offset significantly lower payouts that occurred in 2015 and 2016 during the downturn. In addition, the three-year measurement period for the 2016 Long-Term Incentive Plan was completed on 31 December 2018, with a preliminary determination of payout at approximately 39% of the maximum payout under the plan. The 2015 Long-Term Incentive Plan, which vested in August 2018, resulted in a zero payout, with none of the performance thresholds being achieved. Performance on the 2017 and 2018 Long Term Incentive Plans are tracking favourably.

For 2019, following consultation with some of the Company's largest shareholders, the Board proposes to keep the structure of the 2019 Long-Term Incentive Plan generally unchanged from the 2018 plan. However, following the improved return on average capital employed performance in 2018, the threshold, target and stretch target metrics will be increased. In addition, the Board has added a metric relating to sustainability initiatives. The Board has also implemented a broad-based Employee Stock Purchase Plan to facilitate greater TGS share ownership for all employees.

Mark Leonard

Director and Chair of the Compensation Committee
21 March 2019

Pursuant to the Norwegian Public Limited Liability Companies Act, section 6-16a, the Board will present the following declaration regarding remuneration of TGS' executive team to the 2019 annual general meeting.

1. Executive Remuneration Policy Statement

1.1. Total Compensation Philosophy

TGS is an international company operating in the global geoscience industry with operations world-wide. As a result, the Company's employment base, including its executive team, is and needs to be largely international. To attract and retain talented people, the total compensation package for the Company's employees must be competitive within the markets TGS operates.

As its total compensation philosophy, TGS uses a blend of components: base salary, incentive compensation (short-term and long-term awards) and non-financial benefits. TGS targets base salaries at the 25th percentile of the compensation peer group, with total actual cash compensation, defined as base salary and a variable cash bonus directly linked to TGS' operating profit, targeted between the 50th and 75th percentile of the market average in years where the Company performs above market. This mix of base salary and cash bonus for executives is heavily weighted to variable pay so that they share in the same risk and rewards as its shareholders.

The various compensation elements are balanced in a way that recognizes the individual executive's responsibilities and his or her abilities to influence the short and long-term profitable growth of the Company. Compensation is reviewed annually with performance assessed based on fulfilment of pre-defined goals.

1.2. Governance

The Board of Directors has established a Compensation Committee with responsibility for reviewing executive remuneration and making recommendations to the Board. The Compensation Committee is composed solely of independent directors: Mark Leonard (Chair), Wenche Agerup, Torstein Sanness and Elisabeth Grieg.

The Compensation Committee is responsible for recommending the CEO's compensation package to the Board for final review and approval. This includes the CEO's target bonus, which is specifically set by the Board. The CEO is responsible for proposing the compensation packages (excluding his own) for all executives for Compensation Committee review and Board approval. His proposal is based on each executive's performance assessed against pre-defined goals, including goals that support the corporate goals as described in section 2.2.

The Compensation Committee retains an independent third-party compensation benchmarking firm to assess and recommend changes to TGS' executive compensation practices relative to its peer group. The peer group is composed of several competitors and international oil and gas services companies (18 companies in total, seven of which are U.S. and five Norwegian). The peer group is determined by considering a combination of relative factors that include annual revenue, profit, market capitalization, return on equity (ROE) and return on average capital employed (ROACE). This independent executive compensation analysis is conducted annually.

The table to the right shows the peer group for executive remuneration in 2018. The peer group is assessed annually in connection with the benchmarking process on the basis of the factors referenced above. The peer group for 2018 was the same as that used in 2017.

1.3. Components of 2018 Executive Remuneration

The following table summarizes the primary elements of remuneration to TGS' executives in 2018:

Remuneration Element	Objective	Award Level	Performance Criteria
Base Salary (cash component)	Base salary in combination with STI and LTI should attract and retain executives	Around 25 th percentile of our peer group	Base salary is subject to annual review with performance assessed based on fulfilment of pre-defined goals
Short Term Incentive (STI) (cash component)	Drive and reward individuals for annual achievement of business objectives and maintain a strong link between compensation and the Company's financial performance	Target Total Cash Compensation (Base Salary + STI) above 50 th and up to 75 th percentile of the market in years where the Company performs above market	Target STI is set based on individual level of responsibility, individual contribution and performance. Actual payout is a direct function of the Company's operating profit.
Long Term Incentive (LTI) (equity component)	Strengthen the alignment of top management and shareholder interests and retain key employees	Target award at 2x base salary for CEO and 1x to 1.5x average of base salary for CFO and other executives	Participation in the LTI Plan and the size of the award is reflective of the level and impact of the position. Performance criteria for payout based on ROACE target, Relative ROACE, and HSE performance.
Benefits	Industry competitive pension and insurance plans	U.S: 6% 401k matching Norway: 5.6%/15% below/above 7G (12G cap) UK: 7%	N/A

1.4. Review of Results of 2018 AGM Remuneration Proposals

The TGS total compensation philosophy and the specific structure and metrics of the Long-Term Incentive Plan are reviewed annually with the Company's largest shareholders. At the 2018 annual general meeting, the Company's shareholders were requested to provide a non-binding advisory vote to approve the remuneration principles for executives and a binding vote to approve the 2018 Long-Term Incentive Plan together with the issuance of free-standing warrants to fund the plan. Both motions were approved with 99.4% and 98.6%, respectively, of votes cast in favor.

Aker Solutions	Fred Olsen Energy	Kvaerner
CARBO Ceramics	Fugro N.V.	Oil States International
CGG Veritas	Helix Energy Solutions	Pason Systems
Core Laboratories	Hunting PLC	Petroleum Geo-Services
Dril-Quip	ION Geophysical	Prosafte
Forum Energy Technologies	James Fisher & Sons	Shawcor

2. Executive Remuneration in 2019

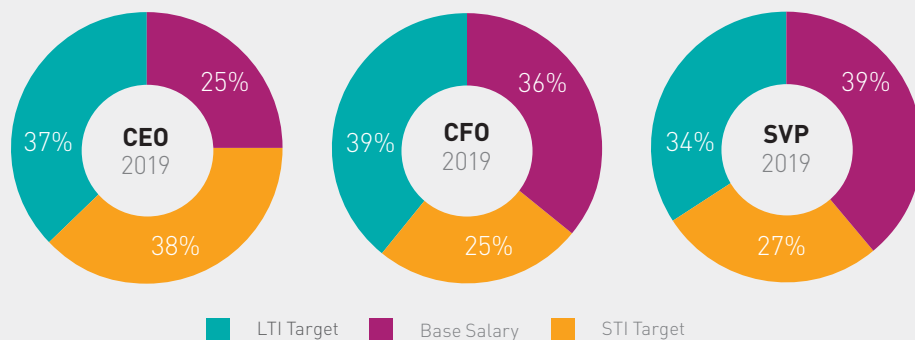
2.1. Overview

Consistent with the TGS total compensation philosophy, executive compensation for 2019 consists of base salary, Short-Term Incentives, Long-Term Incentives and health and retirement benefits. These components are consistent with the primary elements of executive compensation in 2018, as detailed in the chart in section 1.3 above.

TGS executive remuneration is heavily weighted in variable, performance-linked pay. While base salaries are targeted at around the 25th percentile versus peers, the Short-Term Incentive Plan (see section 2.3 below) is intended to bring total cash compensation above the market average in years where the Company performs above market (target above 50th and up to 75th percentile of the market). Target total cash compensation for 2019 for the executive team averages slightly below the 50th percentile based on the third-party benchmarking data.

The Long-Term Incentive Plan for executives (see section 2.4 below) is intended to strengthen the alignment of executive and shareholder interests and aid retention in a competitive marketplace. Third-party compensation benchmarking indicates that the target award level for 2019 is slightly below the 50th percentile for the CEO and CFO and slightly above the 50th percentile, on average, for the remaining executives. In 2019, the aggregate number of share units to be issued under the Long-Term Incentive Plan (performance share units and restricted share units) was reduced to 360,000 as a result of the increase in the TGS share price during 2018. In line with the overall reduction, the total number of share units that may be issued to the executive team was reduced to 231,000 (from 300,000).

The following charts highlight the distribution of the various 2019 compensation components at target levels for the CEO, CFO and a Senior Vice President (SVP). The 2019 Long-Term Incentive is valued based on performance at the target level and a beginning-of-the-year share price of NOK 211 with a NOK:USD exchange rate of 0.115. For illustrative purposes, one SVP was selected.



Executive Pay Overview 2015 – 2019

The table to the right reflects the target total compensation for the CEO, CFO and a Senior Vice President (SVP) from 2015 to 2019. The purpose of the table is to allow a simple comparison of the total targeted compensation that is established for executives each year, removing variances caused by the timing of actual payments from the Short- and Long-Term Incentive Plans. The Short-Term Incentive numbers shown are based on what can be earned (accrued) for the full plan year. This will differ from actual bonus payments made in the year (as reflected in Note 9 of the

2018 Consolidated Financial Statements) as bonus payments are made approximately two months after the end of the relevant quarter (i.e., a proportion of the Short-Term Incentive will be paid in the following year). The Long-Term Incentive targets shown in each year reflect the three-year plan that is implemented in that year with payout, if any, occurring three years later, although the expected payout, if any, is shown for the year the plan was implemented to allow comparability of target versus payout. For example, the Long-Term Incentive target shown for 2016 is scheduled to payout during 2019, but the expected payout is shown for 2016. For Long-Term Incentives, it should be noted that comparability of the target award to the expected payout is affected by variations in stock price and exchange rate between different dates.

	Year	Base salary as of 1st January (USD) ¹⁾	Annual target STI (USD) ²⁾	Actual plan year STI (USD) ³⁾	Annual LTI target to vest in 3 yrs ⁴⁾	Actual LTI Pay-out after 3-yrs (USD) ⁵⁾	Total target compensation (USD)
CEO	2015	506,000	961,302	263,751	574,231	-	2,041,533
	2016	506,000	400,000	614,065	588,475	649,695	1,494,475
	2017	500,000	450,000	959,130	877,636	TBD	1,827,636
	2018	550,000	785,250	1,631,592	1,320,843	TBD	2,656,093
	2019	565,000	850,000	TBD	831,610	TBD	2,246,610
CFO	2015	301,880	550,020	136,330	287,115	-	1,139,015
	2016	354,819	125,751	197,874	276,929	305,739	757,500
	2017	348,701	134,796	287,304	413,005	TBD	896,502
	2018	383,850	248,978	475,953	621,573	TBD	1,254,400
	2019	362,863	251,972	TBD	391,346	TBD	1,006,181
SVP	2015	308,000	342,847	94,066	172,269	-	823,116
	2016	336,000	120,000	132,537	225,005	248,413	681,005
	2017	342,000	131,000	279,208	335,567	TBD	808,567
	2018	346,968	226,404	470,416	485,604	TBD	1,058,976
	2019	353,040	237,724	TBD	305,739	TBD	896,503

Notes:

¹⁾ Base Salary as of 1st January of each year for the executive holding the position on that date.

²⁾ Amount reflected is for a plan year and not actual amounts received during a year; bonus amounts are paid quarterly two months after quarter end (ex: Q4 bonus paid in Q1 of following year).

³⁾ Amounts in 2016 include STI earned plus a special executive team share-matching bonus paid in Q1 2017 from unallocated STI bonus funds. This bonus represented up to 25% of each executive's 2016 Short-Term Incentive target and was conditioned upon the executive's purchase from personal funds, on a one-for-one matching basis with the bonus funds, TGS common shares in the open market. The Company has no plans to continue this special bonus in the future.

⁴⁾ Based on achievement of metrics at mid-level targets. Exchange rates and stock price calculated at date of AGMs, except for 2019 where stock price of NOK 211 and exchange rate of 0.115 was applied.

⁵⁾ Amounts reflected are the actual payout of the plan following vesting to allow some comparability of target to payout (ex: 2015 plan had no payout upon vesting in 2018 and is reflected by "-" in the 2015 row). For the 2016 LTI, actual payout is estimated using preliminary reported results, a beginning-of-the-year share price of NOK 211 and exchange rate of 0.115.

2.2. Performance Criteria for Base Salary and Short Term Incentive Awards

Salary increases and target Short-Term Incentive awards for all employees, including executives, are based upon a review of performance against individual goals. Individual goals include goals that are intended to support TGS corporate goals, as well as performance goals specific to the individual. TGS establishes its corporate goals at the start of each year and shares these across the organization. The goals for 2019 include specific targets relative to financial performance, customer engagement, employee engagement and delivery of milestones relative to the TGS three-year strategic plan.

The table below describes in further detail the corporate goals that have been set for 2019, with examples of individual executive goals that support the corporate goals.

Corporate Goal	Target	Example Executive Goals
Financial Performance	ROACE higher than 17%	Revenue targets Operating cost savings Project ROI Contract terms Cash management
Customer Engagement	40-45% prefunding of new investments Grow late sales versus 2018	Customer interaction (meetings/events) Marketing efforts Product quality and delivery Customer services Customer feedback
Employee Engagement	Improve Employee Engagement Capital versus 2018 (>62% as measured by third party, CEB)	Interaction between teams Communications around market conditions, ongoing projects, industry challenges, etc. Training and development
Strategic Initiatives	Implement action plans for initiatives relating to Imaging, Data & Analytics, and profitable growth	Improve Imaging reputation through R&D, proprietary opportunities Further develop Data & Analytics toward profitability Increase presence in South Atlantic Apply new technologies (OBN) in mature basins Establish new core basis onshore

The CEO's goals for 2019 are aligned with the corporate goals and the targets described above, emphasizing ROACE, cash flow, revenue, strategic initiatives in imaging and data & analytics, and employee engagement. In addition, the CEO has set goals relating to sustainability initiatives and HSE.

2.3. Short Term Incentives 2019

The TGS Short-Term Incentive Plan provides a cash bonus for employees that is directly proportional to the actual operating profit of TGS. This plan has been successfully used by TGS for over 20 years to focus all employees on generating operating profit. The 2019 plan will be funded by allocating 9.5% of TGS operating profit (reduced from 12.75% in 2018) to be shared among all eligible employees (approximately 1.3% designated for executives and the remaining 8.2% designated for all other employees). The percentage of operating profit designated is determined by the amount of operating profit in the budget and the amount of bonus needed to compensate employees in line with the TGS total compensation philosophy and peer group comparison.

Short-Term Incentive target awards were low in 2016 through 2018 due to the market downturn. However, with improving conditions, targets for 2019 are more in line with, although still slightly below, pre-2016 targets. As a result, target total cash compensation for executives in 2019 is on average only slightly below the market 50th percentile based on third-party benchmark data (versus the aspiration of 50th to 75th percentile).

Individual Short-Term Incentive bonus targets are set at the beginning of each plan year. The target for each executive is based on the individual's level of responsibility in the organization, individual contribution, performance versus previous year goals and benchmark data. In 2019, the CEO bonus target is set at approximately 150% of base salary. The other executives have bonus targets between 56% and 94% of base salary.

The actual bonus amounts paid over a plan year, representing the designated percentage of operating profit, are paid quarterly following announcement of quarterly financial results. If the Board anticipates that the upcoming quarter(s) will result in a negative operating profit, the plan includes a withholding provision that may be instituted at the Board's discretion. The actual payout is limited to a multiple of two times (2x) target bonus. This cap has been reduced from three times (3x) target bonus in 2017, and two and one-half times (2.5x) target bonus in 2018. The reduction in the cap reflects that target bonuses are beginning to return toward historical levels. Since 2000, the average payout has been 108% of target with the lowest payout being 27% of target (2015) and the highest payout being 213% of target (2017).

For executives, TGS reserves the right to demand the repayment of any cash performance bonus that has been paid on the basis of facts that were self-evidently incorrect or as the result of misleading information supplied by the individual in question.

2.4. Long Term Incentives 2019

Long-Term Incentives Generally

Since 2015, the Company has issued Long-Term Incentives through an annual equity-based Performance Share Unit (PSU) Plan, with performance against various metrics measured over a three-year period. A limited number of share-based Long-Term Incentive awards are usually issued each year upon authorization from shareholders at the annual general meeting. For 2019, TGS is seeking approval from the AGM for a total of 360,000 shares under the Long-Term Incentive Plan, with 278,040 allocated to the 2019 PSU Plan and the remaining 81,960 allocated to the Restricted Share Unit (RSU) Plan. Assuming all 360,000 shares were earned under the Long-Term Incentive Plan, this would create less than 0.36% dilution.

Prior to 2014, the Company generally issued stock options as long-term incentives. Stock options were issued at market price when granted, vested over a four-year period starting on the third anniversary of the grant and expired five years after the stock option pool was approved by shareholders at the AGM. In June 2018, the stock options granted in 2013 expired, and no other stock options remain outstanding at 31 December 2018. In 2014, the Company issued cash-based Long-Term Incentives providing for cash bonuses linked to performance against defined metrics, measured over a three-year period. The shift from stock options in 2014 reflected the Board's goal to provide a system that is both more performance-based and more closely aligned with long-term shareholder interests.

Share Ownership Guidelines

In 2014, the Board implemented share ownership guidelines for executives. These guidelines are designed to encourage long-term share ownership by requiring each executive to retain the equity granted through the Long-Term Incentive Plans, such that the awarded equity (once vested), together with any other shares that may be held by the executive, meet certain ownership levels. The following are the required levels: CEO – three times (3x) base salary, CFO – two times (2x) base salary, and all other executives – one times (1x) base salary. An executive has five years from the date the executive is first subject to the guidelines to meet the required level of ownership. If an executive does not meet the share ownership guidelines, the executive must retain all shares awarded from any Long-Term Incentive Plan until the requirement is satisfied. In 2018, the Board expanded the guidelines to include certain non-executive senior management, with the level set at one times (1x) base salary.

2019 PSU Plan

In 2019, the executive team members (currently nine staff) will be eligible to participate in the 2019 PSU Plan, as well as eight non-executive senior managers with substantial responsibility at the business unit level. It is proposed that the seventeen participants will be granted PSUs based on his or her individual performance, span of responsibility and ability to execute the TGS business plan. The

PSUs will vest three years after the date of grant (anticipated to be August 2022) and will be converted to a number of TGS shares depending on the achievement of certain metrics.

A threshold, target and stretch (cap) is set for each metric, and no shares will be earned in each category if final values are below the performance threshold. A cash bonus in an amount equivalent to dividends paid on TGS common shares will accrue on PSUs that are ultimately awarded.

In 2019, following consultation with some of the Company's largest shareholders representing over 34% of issued stock, the Board proposes maintaining a similar plan structure as 2018, with the exception of an added sustainability metric. The 2019 plan will therefore comprise an absolute ROACE metric, a relative ROACE metric and a mix of leading and lagging HSE and sustainability metrics. The absolute ROACE threshold, target and stretch target metrics will be increased from last year such that an average ROACE of more than 17% will be required for any payout to occur. Target ROACE will be set at 24% and stretch will be set at 31%. In 2018, ROACE achieved by TGS was 17%.

The following table describes the specific metrics with target payout set at 60% of the PSU grant and stretch target set at 100% of the PSU grant.

2019 PSU Plan	Performance	Percentage Payout	
Metric 1: Relative ROACE			
	Below 50 th percentile	0%	Below Threshold
<i>TGS ROACE relative to seismic peer group (11 companies: TGS, CGG, PGS, Schlumberger, ION, Spectrum, Polarcus, Shearwater (Rieber Shipping), Seabird, EMGS, Seitel)</i>	50 th to 75 th percentile but not top 3	20%	Target
	3rd	30%	
	2nd	35%	
	1st	40%	Stretch (Max)
Metric 2: Absolute ROACE			
	17%	0%	Below Threshold
<i>EBIT/Avg capital employed (2019+2020+2021) / 3</i>	24%	20%	Target
	31%	40%	Stretch (Max)
Metric 3: HSE and Sustainability			
	Zero Lost Time Injuries	6.66%	Target
<i>HSE: 2 Leading, 1 Lagging Sustainability: Leading</i>	Crew Safety Visits and Safety Inspections	6.66%	Target
	Achievement of Metrics in relation to Sustainability Goals	6.66%	Target

With respect to Absolute ROACE, where actual performance falls between the threshold and target or between the target and stretch, the actual payout will be based on a linear calculation.

The Board believes that the proposed target metrics are sufficiently challenging and should align with shareholder expectations. Historical performance is provided in the following table.

Metric	2019 Threshold	2019 Target	2019 Stretch	2018	2017	2016	2015
Relative ROACE	50 th percentile	50 th to 75 th	1st	1st	1st	1st	3rd
Absolute ROACE	17%	24%	31%	17%	10%	5%	-2%
Lost Time Injuries	Zero	Zero	Zero	Zero	Zero	1 – Fail	Zero

For 2019, TGS proposes the following grant amounts: (i) CEO, up to 57,120 PSUs, (ii) CFO, up to 26,880 PSUs, (iii) remaining seven executives, an average of 21,000 PSUs each, and (iv) the eight senior managers, an average of 5,880 PSUs each (278,040 maximum combined grant to executive team and senior leaders). At a stock price of 211 NOK and currency exchange rate of 0.115 USD/NOK, the PSU Plan is worth USD 4.0 million at the target level and USD 6.7 million if all stretch targets are achieved.

2019 RSU Plan

TGS is also proposing that 81,960 units are allocated to the RSU Plan for other key employees (around 60 staff or 10% of the workforce). Executives will not qualify for RSUs. Key employees in the RSU plan must achieve satisfactory performance against their goals over the three-year plan period to earn the RSUs. The individual performance goals will be based on the performance criteria described in section 2.2 above with a focus on goals that support the corporate targets for ROACE, customer engagement, employee engagement and strategic initiatives.

2.5. Employee Share Purchase Plan

In February 2019, TGS implemented an Employee Share Purchase Plan (ESPP) pursuant to which eligible employees are allowed to purchase common shares of the Company at a discount through payroll deductions. The intent of the ESPP is to encourage broader share ownership among TGS employees to further increase alignment with shareholders.

Under the ESPP, participating employees will save money through voluntary, after-tax payroll deductions over a period of six months (the Offer Period). Upon completion of the Offer Period, employees will have the option to use the savings to purchase TGS stock at a 15% discount to the market price at the time of purchase. The plan sets a maximum amount of savings that can be accumulated during each Offer Period, resulting in a maximum purchase of approximately 100 shares per employee per Offer Period (approximately 200 shares per participant per year). The ESPP is limited to 1,000,000 shares that may be acquired during the life of the plan. Shares will be purchased from the open market, and no shares will be issued by

TGS; therefore, there will be no dilution of existing shareholders. The cost for TGS to administer this plan and fund the discount is expected to be approximately USD 250,000 per annum based on industry average rates of employee participation.

All employees (other than a small number of employees in a foreign subsidiary) may participate in the ESPP, subject to meeting a short service requirement for eligibility. All executives are permitted to participate in the ESPP.

The ESPP is submitted to the 2019 AGM for approval for the sole purpose of meeting certain U.S. tax regulations. Under 423 of the United States Internal Revenue Code, U.S.-based employees will receive a tax benefit that defers the recognition of income on the discount amount if the ESPP meets certain criteria. One of the criteria requires that the ESPP be approved by the Company's shareholders within twelve months of implementation. The Company has structured the plan to meet all other criteria necessary to allow the tax benefit, including allowing participation by all U.S.-based employees who meet the short service eligibility requirement.

2.6. Pension and Insurance Plans

The TGS executive team is part of the TGS general pension plan (401k in U.S.) as administered in accordance with local custom and policy in Norway, U.S. and U.K. The pension plan is assessed annually based on a review of market and peers in each geography, and no special or additional pension contributions are given to executives. In 2019, TGS will make the following maximum pension contributions (as a percentage of cash compensation) to executives depending on location:

- 6% 401k matching (cap at USD 19,000) in U.S.;
- 5.6%/15% below/above 7G (12G cap) pension in Norway; and
- 7% contribution in U.K.

The TGS executive team and their dependents are also provided with the option to participate in health and death insurance benefits as generally available to employees of TGS and in accordance with local custom and policy. In addition, executives are offered an annual medical / health assessment.

2.7. Severance Pay Arrangements

The maximum amount payable to the CEO in case of termination of employment without cause or for good reason is one times the amount of his highest annual base salary in effect during the three years that immediately precede the date of termination, spread over an ensuing one-year period conditional upon his continued compliance with restrictive covenants.

The maximum amount payable to the CFO in case of termination for any reason other than redundancy, gross misconduct or statutory retirement is one times the amount of his highest annual base salary in effect during the three years that immediately precede the date of termination, spread over an ensuing one-year period conditional upon his continued compliance with restrictive covenants.

The amount payable to the CEO or CFO in the case of termination associated with a “change of control” event is one times the highest gross annual compensation received during the three years immediately preceding the “change of control” event, paid as a lump sum.

No other members of the executive team have employment agreements providing termination benefits.

3. 2018 Remuneration Results and Assessment

3.1. Results from the 2018 AGM

In accordance with section 6-16a of the Norwegian Public Limited Companies Act, the Board prepared a statement during 2018 with respect to the principles for remuneration of executives of the Company, which was noted and approved at the annual general meeting. In addition, the Board presented the 2018 Long-Term Incentive Plan to the annual general meeting, which was also approved.

The Board of Directors believes that the compensation awarded to executives in 2018 fully complies with the statements, proposals and approvals from the 2018 annual general meeting.

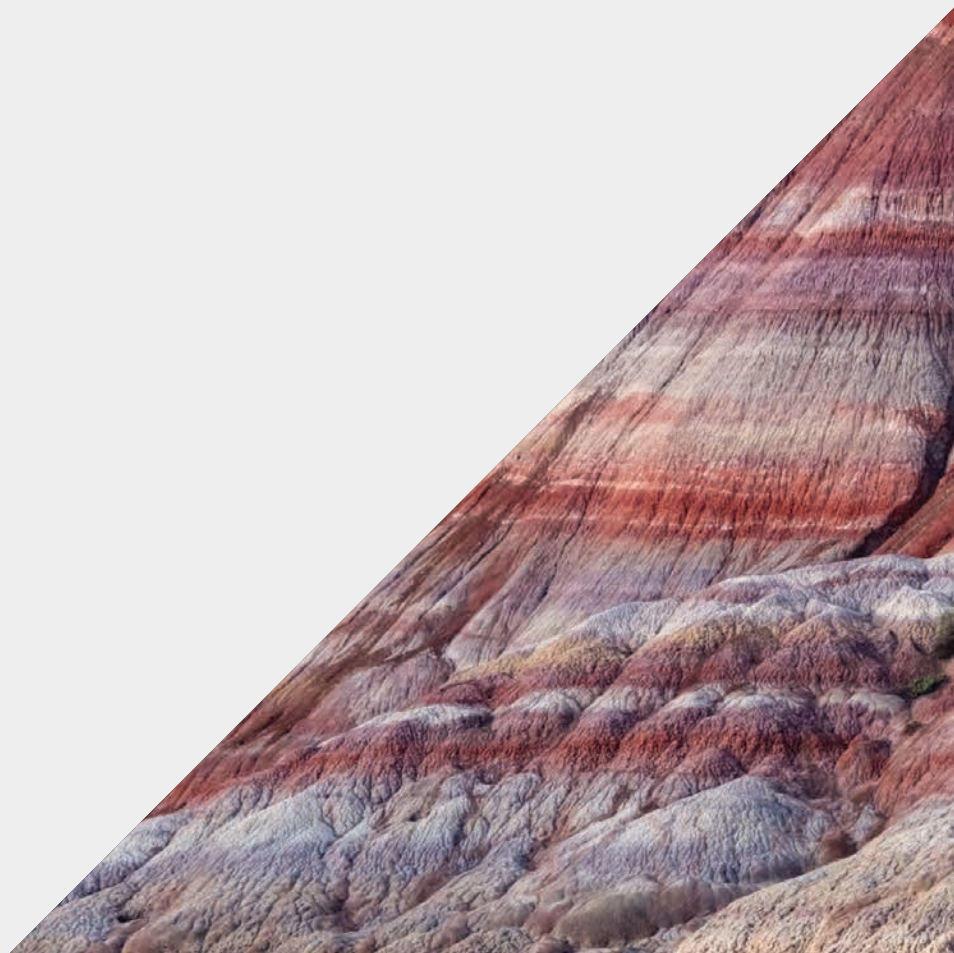
Approved at 2018 AGM	Status	2018 Actual
Executive base salaries are consciously set low (around 25 th percentile of our peer group)	Compliant	Third party benchmark data from October 2018 indicated that actual base salaries are slightly below the 25 th percentile
12.75% of operating profit allocated to Short Term Incentive bonus pool	Compliant	Actual payout was below 12.75% of operating profit (due to employee turnover)
Long Term Incentive Plan with Relative ROACE, Absolute ROACE and HSE metrics	Compliant	Long Term Incentive Plan implemented as proposed to AGM
Issue maximum of 444,200 free-standing warrants to fund Long Term Incentive Plan	Compliant	433,900 free-standing warrants issued relating to 2018 Long Term Incentive Plan (290,000 PSUs and 143,900 RSUs (49,000 of the RSUs included the same performance metrics as the PSUs))
Stock Ownership Guidelines	Compliant	Executives have five years to meet Guidelines

3.2. Performance in 2018

In its assessment of the CEO and executive performance in 2018, and consequently their annual base salary and Short-Term Incentive awards, the Board put emphasis on financial goals (including specific targets for cash flow, revenue, operating profit and ROACE), strategic goals (including development of technology initiatives), employee engagement, customer engagement and cost control. Performance against these goals was either at or ahead of target.

3.3. Total Executive Compensation for 2017 and 2018 (IFRS Basis)

Reference is made to Note 9 of the Consolidated Annual Financial Statements as of and for the year ended 31 December 2018 for certain information regarding historical cash compensation and Long-Term Incentives for executives, presented in accordance with IFRS standards.







See the energy at TGS.com