

MANAGEMENT LETTER

26thth. of NOVEMBER 2009 - BEERENBERG CORP. AS



Finanskrisen preger fremdeles overskriftene i dagspressen. Ringvirkningene har i Norge så langt vært moderate, ja for den gjengse Kari- og Ola Nordmann endatil positiv i mange sammenhenger. Kombinasjonen av lav prisvekst, sterkt redusert rentenivå og fortsatt høy sysselsetningsgrad har til tross for generelt lav lønnsvekst i Norge, gitt folk flest en pen reallønnsvekst så langt. Spesielt gjelder dette for dem med gjeld i kombinasjon med en trygg arbeidsplass å gå til. Langt de fleste i Beerenberg faller inn under overnevnte kategori.

Mye av fremtiden handler om å vinne nye kontrakter, sikre aktivitetsnivået og trygge arbeidsplasser. For å sikre en slik utvikling er det viktig å holde fokus på den inkluderende holdningen overfor kolleger, og å ville alle vel. Den ny-skapende innstillingen i forhold til å levere litt bedre kvalitet for hver dag er en annen og viktig bit i puslespillet. Sist, men ikke minst er det å ivareta og videreutvikle den ansvarlige HMS-kulturen vi alle er et produkt av, helt avgjørende for vår fremtid. Alle må bidra med sitt beste for å sikre at Statoil, ConocoPhillips og ExxonMobil velger Beerenberg fremfor andre aktører i de kommende tildelingsprosessene. Bidrar alle med sitt beste kan heller ingen forlange mer. Husk at "god" alltid er "det bestes" fiende. Beerenberg skal være "Beyond expectations" i enhver sammenheng.

En av de synlige og målbare konsekvensene av finanskrisen i norsk industri er en sterk økning i sykefraværet. På nasjonalt nivå rapporteres det spesielt at statistikken for langtidsfravær blant unge menn øker radikalt. Økt frekvens hva gjelder permitteringer, oppsigelser og generelt utrygge arbeidsplasser brukes i større og større grad som forklaring på denne økningen. I et slikt resonnement ligger det implisitt en vurdering av at arbeidstakere velger sykemelding, framfor permittering og/eller oppsigelse. Det ville i så tilfelle være uklokt og ukollegialt, og sette hele den norske sykefraværsordningen i fare. Personlig har jeg ikke konkludert med hva som er den underliggende årsaken til at sykefraværet i Norge øker. Dette er en stor og kompleks utfordring som ikke løses ved hjelp av enkle og unyanserte tiltak. Det jeg har bitt meg merke i er at vi i Beerenberg har hatt en meget positiv utvikling med reduksjon av sykefraværet på mer enn 20% over to år. De siste månedene har imidlertid denne kurven flatet ut og langtidsfraværet blant våre medarbeidere i region nord har endatil steget.



Morten Walde - Konsernsjef Beerenberg / President & CEO Beerenberg

"Beerenberg skal være Beyond Expectations i enhver sammenheng"

"Beerenberg shall always be Beyond Expectations in every context"

The financial crisis is still dominating the daily headlines. In Norway the ripple effects have so far been moderate, even in many ways positive for the average Norwegian; for despite generally low pay increases, the combination of low inflation, drastically reduced interest rates and continued high employment has so far given ordinary people a respectable growth in real incomes. This applies particularly to those of us who have mortgages to service, in combination with a secure workplace. By far the majority of Beerenberg staff fall into that category.

It follows that the future is mostly a question of winning new contracts, securing activity levels and safeguarding workplaces. If we are to secure such an outcome it is important to keep the spotlight trained on our inclusive attitude to colleagues, on wishing one another well. Another important piece of the puzzle is delivering a little better quality every single day. Last but not least comes addressing and refining the responsible HSE culture of which all of us are a part; this is absolutely crucial to our future. Everyone must do their best to make sure that Statoil, ConocoPhillips and ExxonMobil choose Beerenberg over other players in the coming allocation processes. If we all do our best, no one can demand any more. Beerenberg shall always be "Beyond expectations" in every context.

One of the visible and measurable consequences of the financial crisis in Norwegian industry is a sharp increase in sickness absence. On a national level, in particular, it is reported that long-term sick leave among young men is increasing drastically. This increase is more and more commonly explained in terms of lay-offs, terminations and generally insecure workplaces. Implicit in this explanatory model is the assumption that employees are choosing sick leave rather than lay-offs and/or termination. If that is the case, it would be unwise and disloyal, and endanger the entire Norwegian system for sickness absence. Myself, I have not reached any conclusions about the underlying cause of the rise in sickness absence in Norway; this is a large and complex challenge that cannot be solved with the aid of simple-minded measures. What I have noticed is that we in Beerenberg had had a very positive trend in reduction of sickness absence by more than 20% over two years. In the last few months, however, this curve has flattened out; and in the Northern Region, long-term sick leave has even risen

MANAGEMENT LETTER

26th. of NOVEMBER 2009 - BEERENBERG CORP. AS

**BEEREN
BERG**

I Beerenberg mistror vi på generelt grunnlag ikke våre medarbeidere, og vi tror som tidligere nevnt verken på lettvinde forklaringer, eller lettvinde løsninger på slike utfordringer. For å angripe utfordringen på et prosessrelatert vis er det derfor satt ned en dedikert gruppe som skal kartlegge hvorfor den positive utviklingen har bremset opp, samt utrede hvilke tiltak som bør iverksettes for å stimulere til fortsatt redusert sykefravær i Beerenberg. Gruppen vil rapportere direkte til konsernledelsen, som for øvrig vurderer lavt sykefravær til å være en av de viktigste parametrene for videre vekst og trygge arbeidsplasser.

For øvrig er det tillitsvekkende å se at den gode HMS-utviklingen i selskapet også er videreført i november. Dette vitner om solide prosesser og stort engasjement. Men fremdeles er forbedringspotensialet til stede, og vi må stadig sørge for å utvikle oss til å bli enda bedre. Det er viktig å iverksette de riktige tiltakene. Vi har på noen områder prosesser som fremdeles fremstår som uhensiktsmessige. Dette må korrigeres. Vi gjør likevel det meste rett, det har vi lov til å være stolte av, sørge for å bevare og legge til grunn for å gjenskape suksessen. Selv vet jeg at verneombudstjenesten, prosjektledelsen og ikke minst den enkelte av våre 2000 medarbeidere har nedlagt et solid stykke arbeid for å få til resultatene i 2009. Jeg vet også at de samme grupperingene er i konstruktiv dialog med vår HMS-ledelse for stadig å forbedre eksisterende prosesser, senest på Verneombudsseminaret i november. Som del av konsernledelsen, og med innspill fra et aktivt bedriftsutvalg og nytenkende AMU, ser jeg frem til å ta del i nye og gode innspill som har til hensikt å videreutvikle vår HMS-kultur.

Morten Walde
Konsernsjef



Berenberger med riktig fokus..
Beerenberger with the right focussing

"... er det derfor satt ned en dedikert gruppe som skal kartlegge hvorfor den positive utviklingen har stoppet opp"

"...therefore, we have appointed a dedicated group to discover why the positive trend has halted"

In Beerenberg we have a general policy of not distrusting our staff, and as I mentioned we do not seize upon simplistic explanations or facile solutions to such challenges. In order to tackle the challenge in a process-related way, therefore, we have appointed a dedicated group to discover why the positive trend has halted, and report on what measures should be taken to stimulate a resumption of the fall in sickness absence in Beerenberg. The group will report direct to Group Management, which considers a low level of sickness absence to be one of the most important parameters for further growth and secure workplaces.

It is also encouraging to see that the good HSE trend in the company has continued into November. This demonstrates solid processes and a high level of commitment. There is still, however, room for improvement, and we must constantly endeavour to become even better. In such a process it is vital to take the right measures. In some areas we still have processes that appear unsuitable; these must be adjusted and corrected. Even so, we are doing a lot, perhaps most things, right, and we are entitled to be proud of this, while preserving it and using it to recreate success. I myself know that the safety delegate service, the project management and not least every single one of our 2,000 staff has done sterling work to achieve the 2009 figures. I know also that the same groups are in constructive dialogue with our HSE management in order constantly to improve existing processes, the latest such meeting being the Safety Delegate Seminar in November. As part of Group Management, and with input from an active Works Council and an innovative Working Environment Committee I look forward to taking part in new and constructive initiatives to further develop our HSE culture.

Morten Walde
CEO & President