

ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL DAGLIG LEDER OG ANDRE LEDENDE ANSATTE

Etter allmennaksjeloven § 6-16a skal styret utarbeide en særskilt erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.

Det følger videre av allmennaksjeloven § 5–6 (3) at det på generalforsamlingen skal avholdes en rådgivende avstemning over styrets retningslinjer for lederlønnfastsettelsen for det kommende regnskapsår (se punkt 2 nedenfor). Så langt retningslinjene er knyttet til aksjebaserte insentivordninger skal disse også godkjennes av generalforsamlingen (se punkt 3 nedenfor).

1 LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

Opplysninger om lønn og annen godtgjørelse til Selskapets ledelse i 2016 er presentert i note 5 til årsregnskapet for 2016.

2 RETNINGSLINJER FOR LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

Hovedprinsippene for BerGenBio ASAs ("**Selskapet**") lederlønnspolitik, er at ledende ansatte skal tilbys betingelser som er konkurransedyktige når lønn, naturalytelser, bonus og pensjonsordning ses under ett.

Fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte vil i inneværende år skje i samsvar med ovennevnte hovedprinsipper.

Godtgjørelse til ledende ansatte består av grunnlønn i kombinasjon med en prestasjonsbasert bonus samt deltakelse i aksjeopsjonsprogram. De ledende ansatte er medlemmer av Selskapets kollektive pensjonsordninger og har rett til frynsegoder som fri telefon av avis. Selskapet endret pensjonsordning fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning fra og med 1. oktober 2016.

De ledende ansatte er berettiget til en årlig bonus på opptil 20 % av grunnlønn. Ved enestående prestasjoner kan bonusen maksimalt bli doblet til 40 %. Bonus fastsettes diskresjonært og i samsvar med prestasjonskriterier som fastsettes av godtgjørelseskomiteen og styrets leder for styrets endelige godkjennelse.

Ved oppsigelse fra Selskapets side har daglig leder rett til 12 måneders etterlønn. Som en retningslinje skal Selskapet ikke avtale etterlønn for ledende ansatte, med mindre dette er nødvendig for å sikre Selskapet nødvendig kompetanse og for øvrig skjer i samsvar med hovedprinsippene for Selskapets lederlønnspolitik.

3 AKSJEOPSIJONSPROGRAM

Selskapet har etablert et aksjeopsjonsprogram for ansatte. Hver opsjon gir innehaveren en betinget rett til én aksje i Selskapet til en nærmere angitt kurs (tilsvarende markedskurs for aksjene på tildelingstidspunktet).

Opsjonsprogrammet er nærmere beskrevet i note 6 til årsregnskapet for 2016. Per 31. desember 2016 er det 33 250 utestående opsjoner. Styret vil videreføre aksjeopsjonsprogrammet i 2017.

Styret i

BerGenBio ASA

Jon Øyvind Eriksen

Stener Kvinnsland

Sveinung Hole

Kari Grønås

Susan Elizabeth Foden

Hilde Furberg

Stein Holst Annexstad

STATEMENT ON DETERMINATION OF SALARIES AND OTHER REMUNERATION TO CHIEF EXECUTIVE DIRECTOR AND THE SENIOR MANAGEMENT

Pursuant to section 6-16a of the Public Limited Companies Act, the board of directors must draw up a special statement of guidelines for the salaries and other remuneration to the senior management.

Furthermore, under section 5-6 (3) an advisory vote must be held at the general meeting on the board of directors' guidelines for the remuneration to the senior management for the coming financial year (see item 2 below). In so far as the guidelines concern share-related incentive arrangements, these must also be approved by the general meeting (see item 3 below).

1 SALARIES AND OTHER REMUNERATION TO SENIOR MANAGEMENT

Details of remuneration to the senior management in 2016 are presented in note 5 to the annual accounts for 2016.

2 GUIDELINES FOR SALARIES AND OTHER THE REMUNERATION TO THE SENIOR MANAGEMENT

The main principles for BerGenBio ASA (the "**Company**") executive remuneration policy is that the management should be offered terms that are competitive when salary, benefits, bonus and pension plans are seen as a whole.

Determination of salaries and other remuneration to the senior management for the present year will take place in accordance with the above principle.

The remuneration consists of the basic salary element combined with a performance based bonus programme and participation in the share incentive programme. The senior management are members of the Company's pension scheme and is entitled to certain fringe benefits, such as telephone and newspaper. As per 1 October 2016, the Company decided to change the defined benefit scheme to a defined contribution scheme.

The senior management are eligible for an annual bonus with a target bonus opportunity of 20% of annual base salary. With exceptionally performance, the target bonus can maximum be doubled, up to a 40% bonus. Any bonus awarded will be discretionary and subject to the achievement of performance conditions which in consultation with the, remuneration committee, will be set by the chairman of the board, and finally approved by the board of directors.

The CEO is entitled to a severance pay equal to 12 months' salary if the employment is terminated by the Company. As a guideline, the Company shall not agree to severance payment for senior executives, unless this is necessary to ensure the Company the necessary expertise and that it otherwise takes place in accordance with the main principles of the Company's remuneration policy.

3 SHARE OPTION PROGRAMME

The Company has established a share option scheme for employees. Each option granted gives the holder a conditional right to acquire one share in the Company to a subscription price equal to the market price of the shares at the date of the grant.

Details of share option programme are presented in note 6 to the annual accounts for 2016. As per 31 December 2016, there were 33,250 options outstanding. The board of directors will continue the share option scheme in 2017.

The Board of Directors

of

BerGenBio ASA

Jon Øyvind Eriksen

Stener Kvinnsland

Sveinung Hole

Kari Grønås

Susan Elizabeth Foden

Hilde Furberg

Stein Holst Annexstad