

### **Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte**

Denne erklæringen er utarbeidet av styret i PCI Biotech Holding ASA ("PCI Biotech" eller "Selskapet") den 7.mai 2019 i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a. Erklæringen gjelder for 2019 og fremlegges for ordinær generalforsamling i PCI Biotech den 29.mai 2019 i henhold til allmennaksjeloven § 5-6 tredje ledd.

PCI Biotechs policy når det gjelder fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte er å betale markedslønn og yte andre godtgjørelser som er konkurransedyktige i arbeidsforhold for ledere. Det er viktig å tiltrekke nødvendig kompetanse og erfaring slik at man fremmer verdiskapningen i Selskapet og bidrar til sammenfallende interesser mellom aksjonærene og ledende ansatte. Den resultatavhengige godtgjørelsen skal være knyttet til verdiskapning for aksjonærene eller resultatutvikling for Selskapet over tid. Lønninger reguleres årlig.

#### **Naturalytelser**

Ledende ansatte vil bli gitt naturalytelser i henhold til markedspraksis, dvs. fri telefon, fritt bredbånd, jobb PC, aviser med mer. Det er ingen spesielle restriksjoner for hva slags andre ytelser som kan avtales.

#### **Bonus**

Bonus beregnes på basis av mål for Selskapets finansielle resultater, Selskapets utviklingsarbeid og oppnåelse av personlige målsetninger fastsatt av styret. Selskapets administrerende direktør har avtale om bonus på inntil 25 % av ordinær lønn. Øvrige ledende ansatte har avtaler om bonus på inntil 10-20 % av ordinær lønn.

#### **Opsjoner**

Ledende ansatte deltar i Selskapets incentivordning med tildeling av aksjeopsjoner i selskapet, der en aksjeopsjon gir rett til å tegne en aksje under visse betingelser. Tildeling av aksjeopsjoner til selskapets ledelse skal skje etter styrets diskresjonære skjønn og vil blant annet være basert på måloppnåelse av selskapets så vel som lederens personlige mål. Rammen for tildeling av aksjeopsjoner til ledende ansatte fastsettes av styret innenfor de styrefullmakter som er vedtatt av generalforsamlingen.

Aksjeopsjonene tildeles med en innløsningskurs lik markedsverdi for aksjen ved tildelingen, basert på fem siste handelsdagers gjennomsnittlige volumvektet kurs på Oslo Børs.

### **Statutory declaration on salary and other remuneration to senior management**

This statement has been prepared by the board of directors of PCI Biotech Holding ASA ("PCI Biotech" or "Company") on 7<sup>th</sup> May 2019 in accordance with the Norwegian Public Limited Liability Companies Act Section 6-16a. The statement applies to 2019 and is presented to the ordinary general meeting on 29<sup>th</sup> May 2019 in PCI Biotech in accordance with the Norwegian Public Limited Liability Companies Act Section 5-6 third paragraph.

PCI Biotech's policy in regard to determination of salaries and other remuneration for senior management is to pay market rates and provide other benefits that are commensurate with such senior management positions. It is important to attract the required competence and experience so as to promote value generation in the Company and to contribute to the mutual interests between owners and senior management. The performance-based remuneration shall be linked to long term value creation for shareholders or the performance of the Company. Salaries and other remuneration are reviewed annually.

#### **Benefits in kind**

Senior management will normally be given the benefits in kind that are common market practice, i.e., free telephone, free broadband, a laptop, newspapers etcetera. There are no special restrictions on the type of other benefits that can be agreed upon.

#### **Bonus**

Bonuses are calculated on the basis of the Company's financial results, the Company's development work and achievement of personal goals approved by the board of directors. The chief executive officer of the Company has a bonus agreement of up to 25% of ordinary salary, while other members of the senior management have bonus agreements of up to 10-20% of their ordinary salary.

#### **Options**

Senior management participate in the Company's incentive program with allocation of share options for the company's shares, where each share option gives the right to subscribe for one share subject to certain conditions. Share options are to be allocated to the Company's senior management according to the board of director's discretion, considering including achievement of the Company's goals as well as personal goals. The framework for granting share options to senior management is determined by the board of directors within the authorisation adopted by the general assembly.

The stock options are granted with an exercise price equal to the market value of the share at the allotment, based upon the volume weighted average share price for the last 5 days of trading on Oslo Børs.

<p>Aksjeopsjonene innvinnnes over tre år, med 1/3 innvinning per år. Ikke utøvde aksjeopsjoner utløper fem år etter tildeling. Aksjeopsjoner kan bare utøves av ansatte som ikke har meddelt eller mottatt varsel om oppsigelse av arbeidsforholdet.</p>	<p>The share options vest over three years, with 1/3 vesting each year. Any non-exercised share options expire five years after grant date. Share options may only be exercised under the condition that the option holder is an employee and has not given or received notice which terminates the employment.</p>
<p>For å sikre langsiktig eierskap vil aksjer ervervet gjennom utøvelse av aksjeopsjoner tildelt etter April 2019 ikke kunne selges før tre år etter utøvelsen, unntatt aksjer som selges umiddelbart for å dekke transaksjonskostnader og skatt.</p>	<p>To ensure long term ownership, shares following exercise of share options allotted after April 2019 shall be held for at least three years after exercise, except shares to be sold immediately to cover transaction costs and tax.</p>
<p>På ordinær generalforsamling avholdt den 29. mai 2018, ble styret tildelt en fullmakt til å utstede opp til 1 865 000 aksjer i Selskapet, som på det tidspunktet utgjorde ca 7,5% av totalt utestående aksjer, i forbindelse med Selskapets incentivprogram. Antall utestående aksjeopsjoner per dato for denne innkallingen er 485 500. Hensyntatt innløste og utestående aksjeopsjoner innehar Styret en fullmakt til å utstede ytterligere 1 029 500 aksjeopsjoner per dato for denne innkallingen. Da fullmakten nå løper ut ber styret om en fornyet ettårig fullmakt til å utstede opp til 2 790 000 aksjer i Selskapet, som utgjør ca 7,5% av dagens totalt utestående aksjer.</p>	<p>The ordinary general meeting held 29 May 2018 authorised the board of directors to issue up to 1,865,000 shares in the Company, representing at that time approximately 7.5% of total outstanding shares, in connection with the Company's incentive program. A total number of 485,500 share options are outstanding per date of this notice. Taking into account exercised and outstanding share options the board of directors are authorised to allot additional 1,029,500 share options as of date of this notice. Since the authorisation now expires the board of directors asks for a renewed authorization, valid for one year, to issue up to 2,790,000 shares, representing approximately 7.5% of total outstanding shares as of today.</p>
<p><b>Pensjonsordning</b> Ledende ansatte deltar i den generelle pensjonsordningen i Selskapet. Pensjonsordningen er en innskuddsordning som medfører innbetaling fra 7 % til 17 % av den ansattes lønn inntil 12 ganger grunnbeløpet i Folketrygden (G). Pensjonsordningen omfatter også dekning ved uførhet.</p>	<p><b>Pension scheme</b> Senior management participates in the Company's general pension scheme. The pension scheme is a contribution scheme that involves payment of between 7% and 17% of the employee's salary, up to a maximum of 12 times the basic amount (G) of the Norwegian National Social Security Scheme (Folketrygden). The pension scheme also covers in the event of disability.</p>
<p><b>Oppsigelse og etterlønn</b> Nåværende administrerende direktør har etter nærmere bestemmelser krav på etterlønn i inntil 6 måneder utover oppsigelsestiden. Det foreligger ingen avtaler utover lovens krav for øvrige ledende ansatte.</p>	<p><b>Termination and severance</b> The current chief executive officer is, pursuant to specific requirements, entitled to severance salary for up to 6 months after the end of his period of notice. There are no agreements beyond the statutory requirements for other senior managers.</p>
<p>Det er ikke gitt tilleggs godtgjørelse for spesielle tjenester utenfor de normale funksjoner for en leder.</p>	<p>It is not given additional remuneration for special services outside the normal functions of a leader.</p>
<p><b>Lån og sikkerhetsstillelse</b> Det er ikke gitt lån eller stilt sikkerhet for medlemmer av ledergruppen, styret, ansatte eller andre i valgte selskapsorganer.</p>	<p><b>Loans and guarantees</b> No loans have been granted, nor any security provided for members of the senior management team, the board of directors, employees or other persons in elected corporate bodies.</p>
<p style="text-align: center;">* * *</p>	<p style="text-align: center;">* * *</p>
<p>Lederlønnspolitikken i PCI Biotech som foreslås vedtatt for 2019, er i samsvar med lederlønnspolitikken som ble vedtatt i 2018. Lederlønnfastsettelsen ble i 2018 gjennomført i samsvar med retningslinjene vedtatt i 2017.</p>	<p>The senior management remuneration policy of PCI Biotech proposed adopted for 2019, is consistent with senior management remuneration policy for 2018. The senior management remuneration in 2018 was conducted in accordance with the guidelines approved in 2017.</p>
<p style="text-align: center;">* * *</p>	<p style="text-align: center;">* * *</p>