

ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL ADMINISTRERENDE DIREKTØR OG ANDRE LEDENDE ANSATTE

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

Når det gjelder fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte vil dette i inneværende år skje i samsvar med ovennevnte hovedprinsipper.

Selskapet har etablert en insentivordning hvor Selskapet tilbyr ansatte og andre nøkkelpersoner opsjoner i Selskapet. Opsjonsprogrammet har en opptjeningsperiode på 2 år. Hver opsjon gir rett til én aksje i Selskapet til en nærmere angitt kurs (tilsvarende markedskurs for aksjene på tildelingstidspunktet). Denne opsjonsordningen vil utløpe ved utgangen av 2018.

Selskapet ønsker å implementere en ny opsjonsordning. Denne ordningen vil innebære at styret kan tildele til sammen 330 000 opsjoner (dvs ca 2,2 % av selskapets utestående aksjer pr dato for generalforsamlingen) som hver gir rett til å tegne én aksje i selskapet. Opsjonene skal opparbeides over en periode på fire år fra tildelingstidspunktet. 1/3 av opsjonene vil opparbeides to år etter tildeling, og deretter 1/3 for hvert påfølgende år. Utøvelse av opsjonene vil videre være betinget av oppfyllelse av særlige prestasjonsbaserte vilkår utarbeidet for den enkelte opsjonsinnehaver. Opparbeidede men ikke utøvede opsjoner vil falle bort uten kompensasjon til opsjonsinnehaveren seks år etter tildeling. Prisen som skal betales for aksjer som utdeles ved utøvelse av opsjonene skal tilsvare aksjenes antatte markedsverdi på tidspunktet for tildeling av opsjonene med tillegg av 10 %.

De ledende ansatte er medlemmer av Selskapets kollektive pensjonsordninger.

Administrerende direktør og øvrige ledende ansatte har fri telefon og hjemmekontor. Administrerende direktør disponerer også firmabil, inklusive løpende driftsutgifter.

Når det gjelder etterlønn, er dette avtalt for administrerende direktør som ved oppsigelse fra Selskapets side rett til 12 måneders etterlønn. I tillegg har CFO 9 måneders etterlønn ved oppsigelse fra Selskapets side. 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 som angitt innledningsvis.

Opplysninger om lønn og annen godtgjørelse til Selskapets ledelse i 2015 er presentert i note 3 til årsregnskapet.

Lederlønnspolitikken i Selskapet for 2015 ble gjennomført i samsvar med retningslinjene.

STATEMENT ON DETERMINATION OF REMUNERATION TO EXECUTIVE DIRECTOR AND SENIOR MANAGEMENT

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

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

The Company has established an incentive scheme in which the Company offers employees and other key advisors share options in the Company. The share option program will vest over a period of 2 years. Each share option entitles the holder to one share in the Company at a specified subscription price (corresponding to the market price for the shares at time of grant). This share option scheme will expire at the end of 2018.

The Company wishes to implement a new share option scheme. Such new share option scheme will allow the board of directors to issue up to 330,000 share options (equal to ca. 2.2% of the Company's outstanding shares as of the general meeting) which each entitle the holder to subscribe for one new share in the Company. The share options shall vest over a period of four years from allocation. 1/3 of the share options shall vest two years after allotment, and then 1/3 for each additional year. Exercise of the share options shall also be subject to fulfilment of certain achievement based conditions developed for each individual share option holder. Vested but unexercised share options will expire without compensation to the holder six years after allotment. The price to be paid for each share upon exercise of the share options shall be equal to the shares assumed market value at the time of allotment of the share options with the addition of 10%.

The senior executives are members of the company's pension scheme.

The CEO and other senior employees have free phone and home office. The CEO also disposes a company car, including operational expenses.

As for severance payment, the Managing Director is entitled to a severance pay equal to 12 months salary if the employment is terminated by the Company. In addition, the CFO are entitled to 9 months severance pay 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 as stated initially.

Details of remuneration to the Company management in 2015 are presented in Note 3 to the Annual Financial Report.

Remuneration of the Company's senior management for 2015 was made in accordance with the guidelines.