

BioPorto A/S

Vederlagspolitik for direktion og bestyrelse

BioPortos vederlagspolitik er udarbejdet under iagttagelse af Anbefalingerne for god selskabsledelse og har til formål at afspejle aktionærernes og selskabets interesser, herunder at fremme langsigtet adfærd hos direktion og bestyrelse og værdiskabelse for selskabets aktionærer.

BioPorto har desuden vedtaget *overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning for selskabets direktion og bestyrelse*, som er godkendt på den ordinære generalforsamling den 16. april 2013 og offentliggjort på selskabets hjemmeside. Der henvises i vederlagspolitikken til disse retningslinjer.

Oplysning om de konkrete vederlag til henholdsvis direktion og bestyrelse fremgår af årsrapporten, som ligeledes er tilgængelig på selskabets hjemmeside.

Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsens basishonorar fastsættes på et niveau, som vurderes at være konkurrencedygtigt og rimeligt i forhold til både branchen i almindelighed og til selskabets aktuelle situation. Bestyrelsen honoreres med et fast årligt vederlag, idet formand og næstformand efter generalforsamlingens nærmere beslutning kan vederlægges med et forhøjet honorar. I tilfælde af etablering af udvalg eller i tilfælde af, at bestyrelsesmedlemmer pålægges at udføre særlige opgaver for bestyrelsen, kan bestyrelsen indstille til generalforsamlingen, at der ydes tillægshonorar herfor. Bestyrelsen kan indstille til generalforsamlingen, at også suppleanter skal modtage honorar. Generalforsamlingen godkender årligt vederlaget til bestyrelsesmedlemmerne og eventuelt vederlag til suppleanter for det igangværende regnskabsår i forbindelse med behandlingen af årsrapporten.

Bestyrelsen deltager ikke i Selskabets aktieoptionsprogrammer.

Direktionens vederlag

Direktionens vederlag udgøres af en fast løn, pensionsordning, årlig bonus samt deltagelse i aktieoptionsprogrammer. Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultatafhængig løn for direktionen er med til at sikre, at direktionen gennem en delvist incitamentsbaseret aflønning får en tilskyndelse til værdiskabelse til fordel for aktionærerne.

Det samlede vederlag fastsættes på et niveau, som vurderes at være konkurrencedygtigt og rimeligt i forhold til både branchen i almindelighed og til Selskabets aktuelle situation. Direktionen modtager ikke honorar for bestyrelsesposter i BioPorto A/S' datterselskab.

Den årlige bonus kan årligt udgøre maksimalt 100% af den faste løn. Såfremt bestyrelsen skønner det hensigtsmæssigt for at opfylde afgørende mål kan den årlige bonus ekstraordinært udgøre 200% af den faste løn. Der kan også være tale om fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus eller lignende. Hvorvidt der sker udbetaling af bonus, vil afhænge af, om de betingelser og mål, der er defineret i aftalen, er opnået helt eller delvist. Dette kan dreje sig om personlige mål knyttet til den pågældende direktørs egen præstation, BioPortos resultater eller relevante begivenheders indtræden.

Direktionen deltager i Selskabets warrantprogram, som fastsættes af bestyrelsen i overensstemmelse med de *overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning* offentliggjort på selskabets hjemmeside. Endvidere indeholder årsrapporten oplysninger om aktuelle programmer/tildelinger.

Der er for direktionen etableret pensionsordning efter samme vilkår som for Selskabets øvrige ansatte.

Selskabets fremtidige aftaler om variabel løn (deltagelse i warrantprogram og bonusordning) vil fastslå en ret for selskabet til i særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable løndele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

Fratrædelsesvilkår

Selskabet har ikke påtaget sig nogen forpligtelse til at udbetale fratrædelsesgodtgørelse til direktionen ved opsigelse af ansættelsesforholdet, udover en evt. godtgørelse for indgået konkurrenceklausul. Ansættelsesforholdet kan af Selskabet opsiges med 12 måneders varsel til udgangen af en måned og i særlige tilfælde med 24 måneders varsel. Det væsentligste indhold af fratrædelsesordninger for direktionen offentliggøres i årsrapporten.

Godkendelse

Vederlagspolitikken er godkendt på Selskabets generalforsamling den 16. april 2013.