

BactiQuant A/S

Vederlagspolitik

Vedtaget – 4. januar 2021

Baggrund

BactiQuant A/S (herefter kaldet "BactiQuant" eller "Selskabet") ikke er omfattet af en lovbestemt pligt til at udarbejde en vederlagspolitik for aflønning af direktion og bestyrelse. Bestyrelsen har ud fra en vurdering af, hvad der udgør god selskabsledelse besluttet at udarbejde en vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Selskabet og indhente godkendelse af selskabets aktionærer på en generalforsamling.

Vederlagspolitikken finder anvendelse på Selskabets til enhver tid værende og i Erhvervsstyrelsen anmeldte og registrerede bestyrelse og direktion ("Ledelsen"). Vederlagspolitikken finder således ikke anvendelse på aflønningen af nøglemedarbejdere og øvrige medarbejdere.

Formål

Vederlagspolitikens formål er at fremme værdiskabelsen i selskabet ved en realisering af Selskabets forretningsstrategi og bæredygtighed og at sikre fælles interesse mellem Ledelsen, Selskabet og aktionærer i, at selskabets langsigtede interesser og mål realiseres.

Vederlagspolitikens formål er derudover at tiltrække, motivere og fastholde de bedste og mest kompetente medlemmer af Ledelsen, med et konkurrencedygtigt vederlag.

Vederlaget til Ledelsen skal fastsættes med henblik på at understøtte en langsigtet værdiskabelse og bæredygtighed for Selskabet og skal være rimeligt henset til Ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for Selskabet.

Indhold

1 Generelle principper

Under hensyntagen til en række forhold, herunder BactiQuants status som vækstvirksomhed og nødvendigheden af at allokere en så stor del af Selskabets likviditetsberedskab til aktiviteter, der understøtter selskabets drift og udvikling, er det bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultatbaseret aflønning kan være hensigtsmæssig for at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde ledelsesmedlemmer med den rette profil og kompetencer samtidig med, at såvel direktionen som bestyrelse kan aflønnes helt eller delvist med et incitamentsbaseret vederlag, som kan understøtte værdiskabelsen for selskabets aktionærer og dermed skabe sammenfald mellem ledelsen og aktionærernes interesser.

Formålet med denne vederlagspolitik er at fastlægge rammerne for aflønningen under skyldig hensyntagen til selskabets korte og langsigtede mål og at sikre, at vederlagsmodellen ikke fører til uforsigtighed, uhensigtsmæssig adfærd eller unødigt accept af risici.

2 Bestyrelsen

Bestyrelsen modtager et bestyrelseshonorar, som godkendes hvert år på en generalforsamling i selskabet og senest i forbindelse med behandlingen og godkendelsen af Selskabets årsrapport.

Formålet med denne vederlagsstruktur til bestyrelsen er at kunne tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de ønskede kompetencer. I fastlæggelse af niveauerne tages blandt andet hensyn til bestyrelseshonorarer i sammenlignelige selskaber.

Formanden for bestyrelsen modtager normalt et honorar svarende til 2,4 gange honoraret til et menigt bestyrelsesmedlem begrundet i en større arbejdsindsats end menige bestyrelsesmedlemmer. I tilfælde hvor næstformanden forventes at lægge en større arbejdsindsats end menige medlemmer, vil næstformanden normalt modtage et honorar svarende til 1,5 gange honoraret til et menigt bestyrelsesmedlem.

Honoraret består af et fast grundhonorar, der kan udbetales enten kontant eller som warrants, eller som en kombination af kontantbetaling og warrants. Warrants, som tildeles som en del af det faste vederlag kan udnyttes fra modtagelsestidspunktet og i indtil fem år derefter. Enhver udnyttelse skal ske i overensstemmelse med den til enhver tid gældende markedsmisbrugslovgivning og Selskabets interne regler/politikker herfor.

En andel af honoraret, dog maksimalt 50 %, kan være variabelt, hvor optjening og størrelsen er afhængigt af Selskabets realisering af på forhånd fastlagte finansielle resultater. Den variable del af honoraret kan alene udbetales som warrants. Warrants, som modtages i variabelt vederlag, opdeles for hver tildeling i 3 lige store trancer, hvor den første tranche tidligst kan udnyttes 12 måneder efter modtagelsen og i 3 år derefter, den anden tranche kan tidligst udnyttes 24 måneder efter modtagelsen og i 3 år derefter, og tredje tranche kan tidligst udnyttes 36 måneder efter modtagelsen og i 3 år derefter. Enhver udnyttelse skal ske i overensstemmelse med den til enhver tid gældende markedsmisbrugslovgivning og Selskabets interne regler/politikker herfor.

Der kan i særlige tilfælde, hvor et bestyrelsesmedlem i henhold til separat aftale med Bestyrelsen, anmodes om at udføre specifikke og særligt tidskrævende opgaver, ydes et særligt tillægshonorar, som dog skal være betinget af generalforsamlingens endelige godkendelse i forbindelse med behandlingen og godkendelsen af Bestyrelsens honorering. Tillægshonoraret kan være såvel kontant- som warrantbaseret. Hvor tillægshonoraret er warrantbaseret, skal udnyttelse ske efter samme regler som for den faste del af bestyrelseshonoraret.

Bestyrelsens honorar for senest aflagte regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling i forbindelse med årsrapporten, ligesom størrelsen af bestyrelsens grundhonorar og tillægshonorarer for indeværende regnskabsår indstilles til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

De generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen vælges af generalforsamlingen for en periode på et år, typisk på den ordinære generalforsamling.

3 Direktionen

Lønforhold og øvrige ansættelsesvilkår for hver enkelt direktør i Selskabet er reguleret af en direktørkontrakt indgået mellem det enkelte direktionsmedlem og bestyrelsen. Nye kontrakter og tillæg til eksisterende kontrakter, som udarbejdes efter at denne vederlagspolitik er godkendt på en generalforsamling i Selskabet, skal være udarbejdet inden for rammerne heraf og kan indeholde en eller flere af de vederlagskomponenter, som er opregnet i punkt 3.1.

Direktionen vil typisk være ansat uden tidsbegrænsning, men med ret til gensidig opsigelse, medmindre der er tale om en midlertidig ordning.

3.1 Direktionens vederlagskomponenter

Bestyrelsen fastlægger direktionens vederlag, så det bedst muligt understøtter Vederlagspolitikens formål.

Direktionens vederlag skal bidrage til Selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser samt bæredygtighed gennem anvendelsen af relevante kort- og langfristede præstationsmål.

Den samlede aflønning af medlemmer af Selskabets direktion kan indeholde følgende lønkomponenter:

- Fast kontantbaseret løn (bruttolønnen), inkl. eventuelt pensionsbidrag
- Visse lønaccessorier, herunder f.eks. firmabil, telefon, avishold, sundhedsforsikring m.v.
- Kontantbaseret bonusordning, jf. punkt 3.2.
- Warrantbaseret bonusordning, jf. punkt 3.3.

Formålet med den faste grundløn, pensionsbidrag og andre goder er primært at give det enkelte direktionsmedlem en forudsigelig minimumsaflønning for derigennem at kunne tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med de ønskede kompetencer.

Derudover kan medlemmerne af Selskabets Direktion deltage på lige fod med og på samme vilkår som øvrige medarbejdere i generelle warrant- og medarbejderaktieordninger i Selskabet, som Bestyrelsen måtte træffe beslutning om.

3.2 Kontant baseret bonus

En bonus eller en bonusordning kan have en varighed af en eller flere år og kan være afhængig af visse specifikke begivenheders indtræden i relation til BactiQuant. Fastholdelses- og loyalitetsbonuser m.v. kan endvidere aftales. Betaling eller tildeling af en bonus vil afhænge af, om visse aftalte betingelser eller målsætninger er helt eller delvist opfyldt. Sådanne målsætninger kan relatere sig til personlige performancemål for det enkelte direktionsmedlem, til Selskabets salgsresultater, finansielle resultater eller til realiseringen eller opnåelsen af visse mål i en af bestyrelsen vedtaget strategi.

I særlige tilfælde kan variabel aflønning tildelt eller udbetalt til direktionen kræves helt eller delvist reduceret eller tilbagebetalt. Det kan ske i de tilfælde, hvor den variable aflønning er tildelt, optjent eller udbetalt på grund af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller forudsætningerne for udbetaling er bristede.

3.2.1 Årlig bonus (kortsigtet)

De enkelte medlemmer af Selskabets direktion vil kunne være berettiget til en årlig kontantbonus, som maksimalt kan udgøre 100 % af vedkommendes bruttoløn. Bonusniveauet fastlægges af bestyrelsen.

En årlig bonus har til hensigt at bidrage til, at Selskabet opnår dets kortsigtede målsætninger. Bonustildelingen og størrelsen heraf afhænger af graden af opfyldelse af sådanne målsætninger, som måtte blive aftalt for et år ad gangen. Disse målsætninger vil primært vedrøre realisering af Selskabets salgs- eller budgetmål eller opnåelsen af finansielle nøgletal eller andre konkret målbare resultater af finansiell eller ikke finansiell karakter.

3.2.2 Flerårig bonus (langsigtet)

De enkelte medlemmer af Selskabets direktion vil kunne være berettiget til en langsigtet bonus, som optjenes over en flerårig periode, typisk over en 3-årig periode. Den samlede bonus kan maksimalt udgøre 200 % af vedkommendes gennemsnitlige årsløn (brutto) i optjeningsperioden. Bonusniveauet fastlægges af bestyrelsen. Bonusen udbetales som udgangspunkt som et kontantvederlag, jf. dog punkt 3.3.

En flerårig bonus har til formål at sikre, at Selskabet opnår dets langsigtede målsætninger. Tildelingen og størrelsen heraf vil derfor afhænge af realiseringen af Selskabets målsætninger.

3.3 Warrantbaseret bonus

Bestyrelsen kan beslutte, at en langsigtet flerårig bonus, jf. punkt 3.2.2 kan udbetales som et warrantbaseret vederlag, hvor Bestyrelsen diskretionært kan vælge, at optjenings- og eller udnyttelsesvilkårene i aftalegrundlaget understøtter de langsigtede målsætninger eller fastholdelseelementet.

Formålet med den warrantbaserede bonus er at styrke sammenhængen mellem ledelsens aflønning og aktiekursens udvikling og dermed øge interessesammenfaldet mellem direktion og selskabets øvrige aktionærer.

4 Godkendelse og udarbejdelse

Bestyrelsen vil årligt tage Vederlagspolitikken op til revision og sikre, at politikken fortsat understøtter Selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed. Bestyrelsen skal godkende enhver ændring deraf. Bestyrelsen kan ved revision af vederlagspolitikken konsultere direktionen, men direktionen har ingen beslutningskompetence i relation til vederlagspolitikken.

Med henblik på at undgå interessekonflikter må et medlem af Ledelsen ikke deltage i beslutningsprocessen vedrørende en aftale mellem Selskabet og det pågældende medlem. Bestyrelsen har ansvaret for gennemførelse af vederlagspolitikken og vil godkende de enkelte vederlagskontrakter.

Da bestyrelsens vederlag består af et fast honorar, som godkendes på generalforsamlingen, og da direktionens vederlag fastsættes af bestyrelsen, er det Selskabets opfattelse, at der ikke er risiko for interessekonflikter.

Vederlagspolitikken vil blive fremlagt til godkendelse på Selskabets generalforsamling ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år. Selve Vederlagspolitikken og efterlevelsen heraf vil dog blive forklaret og begrundet årligt på generalforsamlingen.

5 Generalforsamlingsgodkendelse

Denne vederlagspolitik er fremlagt og godkendt på Selskabets ekstraordinære generalforsamling den 4. januar 2021.

6 Offentliggørelse

BactiQuants til enhver tid gældende vederlagspolitik vil være tilgængelig på Selskabets hjemmeside www.BactiQuant.com