

VEDERLAGSPOLITIK HOS INITIATOR PHARMA A/S.

Indledning

Bestyrelsen hos Initiator Pharma A/S, CVR-nr. 37 66 38 08 ("Initiator" eller "Selskabet") har vedtaget nærværende vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken"), som beskriver principperne for betaling af vederlag til bestyrelsen og direktionen i overensstemmelse med Selskabslovens §139 og §139(a).

Mål

Det overordnede mål med Vederlagspolitikken er at afstemme og afveje interesserne for Selskabets bestyrelse, ledelsesteamet, Selskabet selv og dets aktionærer og at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og ledelsesteamet for at støtte opnåelsen af strategiske kort- og langsigtede mål for Selskabet samt at fremme værdiskabelse til gavn for aktionærerne.

Bestyrelsen mener, at sammensætningen af vederlaget understøtter både Selskabets kortsigtede og langsigtede mål og bæredygtighed samt aktionærernes interesser ved at sikre, at en del af vederlaget er variabelt og knyttet til strategiske mål og udviklingen i Selskabets aktiekurs.

Initiator Pharma har implementeret et langsigtet, aktiebaseret incitamentssystem. De aktiebaserede incitamentsprogrammer er godkendt af generalforsamlingen og er derfor ikke omfattet af disse retningslinjer.

Vederlag til bestyrelsen

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar. Bestyrelsen kan desuden modtage aktiebaseret vederlag. Vederlaget, der udbetales til bestyrelsen, fremlægges til godkendelse af Selskabets aktionærer på den ordinære generalforsamling.

Faste årlige honorarer

Alle medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt honorar. Bestyrelseshonorarerne er i overensstemmelse med markedspraksis og baseret på kompetencerne, indsatsen og omfanget af bestyrelsens arbejde. Bestyrelseshonorarerne fastsættes på baggrund af en benchmark-øvelse for lignende nordiske biofarmaceutiske virksomheder af tilsvarende størrelse og udviklingsstadiet.

Konsulenthonorarer

I det omfang et bestyrelsesmedlem leverer tjenesteydelser til Selskabet ud over vedkommendes opgave som medlem af bestyrelsen, kan der betales et ekstra konsulenthonorar på markedsvilkår til bestyrelsesmedlemmet eller til et selskab, der kontrolleres af et sådant medlem af bestyrelsen, forudsat at sådanne tjenesteydelser bidrager til gennemførelsen af Initiator Pharmas forretningsstrategi og beskyttelsen af Initiator Pharmas langsigtede interesser, herunder dets bæredygtighed.

Vederlag til ledelsesteamet

Disse retningslinjer er målrettet de personer, der er en del af Initiator Pharma A/S' ledelsesteam.

Vederlaget til medlemmer af ledelsesteamet kan bestå af både fast vederlag, herunder faste lønninger, pensionsbidrag og personalegoder samt et kortsigtet kontant incitamentsprogram, som fastsat af bestyrelsen. Vederlaget skal være i overensstemmelse med markedsstandarderne og baseret på de kompetencer, antagne ansvarsområder og omfanget af det arbejde, der udføres af det enkelte medlem af ledelsesteamet.

Fast vederlag

Medlemmerne af ledelsesteamet modtager en årlig grundløn eller, hvis der er tale om teammedlemmer ansat på konsulentbasis, et fast månedligt fastholdelsesvederlag.

Pensionsbidrag betales i overensstemmelse med gældende lovgivning og ansættelsesaftaler. Der må ikke påtages pensionsforpligtelser, medmindre loven kræver det.

Ved fastsættelsen af fast løn bør der tages hensyn til deres ansvar, lokale tendenser, resultater og andre relevante faktorer, såsom honorering af deres sidestillede i andre internationale selskaber af samme størrelse. Det faste løn- eller fastholdelsesvederlag fastsættes som udgangspunkt pr. kalenderår med lønrevision på årsbasis.

Kortsigtet kontant incitamentsprogram

Det kortsigtede kontante incitamentsprogram kan bestå af en kontant bonus til medlemmer af ledelsesteamet baseret på de årlige resultater efter bestyrelsens skøn. Præstationskriterierne kan vedrøre visse resultater eller mål baseret på Selskabets og individuelle mål. Disse foruddefinerede mål kan omfatte finansielle og/eller driftsmæssige mål, f.eks. i forbindelse med finansiering, driftskapitalbehov, organisationsudvikling samt præklinisk og klinisk udvikling.

Et variabelt kontant vederlag kan for den administrerende direktør højst udgøre 40 procent af den faste årsløn og for andre medlemmer af ledelsesteamet højst 25 procent af den/det faste årsløn eller fastholdelsesvederlag. Et variabelt kontant vederlag er ikke pensionsberettiget, medmindre det kræves i henhold til obligatoriske kollektive overenskomster.

Selskabet skal under særlige omstændigheder være berettiget til helt eller delvist at reducere eller tilbagevise kontante bonusser optjent eller tildelt i henhold til det kortsigtede incitamentsprogram, hvis betalingsbetingelserne er baseret på svig, forsætlig forseelse, grov uagtsomhed, ukorrekte eller vildledende oplysninger, eller at betingelserne på anden måde ikke er opfyldt.

Opsigelses- og fratrædelsesgodtgørelser

Der må ikke indgås særlige fratrædelsesaftaler, men i stedet finder gensidige opsigelsesklausuler i ansættelsesaftaler anvendelse. Opsigelsesklausulerne må ikke overstige tolv (12) måneder.

Nærværende Vederlagspolitik gælder for alle fremtidige ansættelsesaftaler med den administrerende direktør og ledelsesteamet. Eksisterende aftaler forbliver uændrede og i kraft, medmindre andet aftales mellem de relevante parter.

Vederlagspolitikken skal være vejledende for bestyrelsen. Enhver afvigelse fra Vederlagspolitikken registreres og begrundes i bestyrelsesprotokollen.

Nærværende Vederlagspolitik er godkendt af bestyrelsen hos Initiator Pharma A/S under hensyntagen til anbefalingerne om god selskabsledelse i Danmark. Vederlagspolitikken revideres en gang om året og godkendes på Selskabets ordinære generalforsamling med eller uden ændringer.