

Vederlagsretningslinjer

Vederlagsretningslinjer for bestyrelse og direktion i H. Lundbeck A/S

Godkendt på ordinær generalforsamling 31. marts 2016

1. Indledning

I henhold til selskabslovens § 139 – Lov nr. 610 af 28. april 2015 med ændringer – er det en betingelse for at indgå konkrete aftaler om incitamentsordninger med medlemmer af direktionen, at bestyrelsen har fastsat overordnede retningslinjer for incitamentsordninger indeholdt i aflønningen af direktionen, samt at disse retningslinjer er godkendt på Lundbecks generalforsamling og offentliggjort på selskabets hjemmeside.

I anbefaling 4.1.1 i Anbefalingerne for God Selskabsledelse anbefales det, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der godkendes på Lundbecks generalforsamling og offentliggøres på selskabets hjemmeside. Vederlagspolitikken er indeholdt i disse retningslinjer.

Ved udarbejdelsen af disse retningslinjer har bestyrelsens vederlagskomité modtaget ekstern rådgivning.

2. Bestyrelse

Lundbeck skal som international farmaceutisk virksomhed tiltrække kompetent ekspertise fra det internationale erhvervsliv til bestyrelsen ved at tilbyde konkurrencedygtig aflønning. Medlemmerne af Lundbecks bestyrelse modtager et fast årligt vederlag, der fastsættes i forhold til sammenlignelige internationale virksomheder.

Ordinære bestyrelsesmedlemmer modtager et grundhonorar, mens formandskabet modtager multipla heraf. Komitémedlemmer modtager et yderligere honorar. Medlemmerne af Lundbecks bestyrelse deltager ikke i bonus- eller incitamentsordninger.

Lundbeck betaler eventuelle lovpligtige bidrag til social sikring eller lignende skatter eller afgifter, der måtte påhvile selskabet i tilknytning til bestyrelsesmedlemmers hverv som medlemmer af bestyrelsen.

Aflønningen af bestyrelsen gennemgås årligt.

3. Direktionen

Aflønning af direktionsmedlemmer er bestyrelsens ansvar og skal fremme tiltag til opnåelse af Lundbecks målsætninger.

Direktionen omfatter selskabets direktører, der står registreret som direktører hos Erhvervsstyrelsen.

I det følgende gennemgås vederlagsretningslinjerne for selskabets direktører.

3.1 Lundbecks vederlagsretningslinjer

For at realisere Lundbecks vision er det nødvendigt, at aflønningsprogrammerne for ledelsen belønner direktionsmedlemmer for at nå vidtrækkende kortsigtede og langsigtede mål.

For at opnå dette tilbydes der en konkurrencedygtig lønpakke med mulighed for at opnå en betragtelig belønning, hvis Lundbeck skaber værdi for aktionærerne.

3.2 Vederlagets sammensætning

Følgende elementer kan anvendes ved aflønning af direktionen: grundløn, pension, personalegoder, kontant årsbonus (STI) og aktiebaserede instrumenter (LTI).

Disse elementer beskrives særskilt nedenfor.

Elementerne grundløn, pension og personalegoder er faste, mens elementerne bonus og aktiebaserede instrumenter er variable. Variabel aflønning anses for at være en vigtig driver for værdiskabelse og øget værdi for aktionærer på mellemlangt og langt sigt. Derfor består en stor del af det samlede vederlag af variabel aflønning.

Vilkår for opsigelse fastsættes individuelt i kontrakten for hvert enkelt direktionsmedlem. Den overordnede politik omkring fratrædelsesgodtgørelse til direktionsmedlemmer følger anbefaling 4.1.5 i Anbefalingerne for God Selskabsledelse.

3.2.1 Grundløn, pension og personalegoder

3.2.1 (a) Grundløn

Der tilstræbes en grundløn for direktionsmedlemmer på markedsniveau. Sammenligningsgruppen vedrørende aflønning består af selskaber med et sammenligneligt direktionsniveau.

3.2.1 (b) Pension

Direktionens pensionsordning er en bidragsbaseret ordning, som svarer til markedsniveauet, og som omfatter både en opsparingsdel og en forsikringsdækning, der er sædvanlig for pensionsordninger.

3.2.1 (c) Personalegoder

Direktionsmedlemmer er berettiget til at modtage de personalegoder, der ydes i henhold til selskabets politik.

3.2.2 Kortsigtet incitamentsprogram (STI)

Direktionsmedlemmerne deltager i et kortsigtet incitamentsprogram, som giver en årsbonus ved opnåelse af forud aftalte mål for det foregående regnskabsår.

Den administrerende direktør har mulighed for at modtage op til maksimalt ni måneders grundløn i bonus i tilfælde af en ekstraordinær præstation. De øvrige direktionsmedlemmer har mulighed for at modtage op til maksimalt seks måneders grundløn i bonus i tilfælde af ekstraordinære præstationer.

Bonusordningen er baseret på koncernmål og individuelle mål. Koncernkriterierne afspejler de økonomiske parametre, som bestyrelsen anser for at være de væsentligste årlige mål, for at virksomheden kan realisere sin vision. Alle mål og bonusudbetalinger kræver forudgående godkendelse fra bestyrelsen, baseret på anbefalinger fra vederlagskomitéen.

Bestyrelsen bestræber sig på at være så objektiv som muligt, men underliggende forhold kan ændre grundlaget for årlige bonusplan/-mål. Bestyrelsen skal udvise sund forretningsmæssig dømmekraft i sin bedømmelse af indvirkningen af disse ændringer og skal på grundlag deraf træffe beslutning om endelig udbetaling af bonus.

3.2.3 Langsigtet incitamentsprogram (LTI)

Bestyrelsen beslutter årligt, om der skal oprettes et LTI-program for Lundbeck-koncernen for det kommende kalenderår. Programmet kan omfatte såvel warrants, optioner, betingede aktier ("restricted share units") og andre former for aktiebaserede instrumenter ("LTI-instrumenter").

Når et LTI-program er etableret, kan deltagende medlemmer af direktionen få tildelt LTI-instrumenter for tildelingsåret til en værdi af op til 8 måneders grundløn (opgjort pr. tildelingstidspunktet) for den administrerende direktørs vedkommende og op til 6 måneders grundløn (opgjort pr. tildelingstidspunktet) for øvrige direktørers vedkommende. Værdien af LTI-instrumenterne, og dermed den maksimale mulige tildeling af LTI-instrumenter, beregnes på grundlag af Lundbecks gennemsnitlige aktiekurs over de første 10 bankdage efter offentliggørelsen af Lundbecks årsrapport for året umiddelbart før det kalenderår, i hvilket bestyrelsen træffer beslutningen om at etablere et LTI-program. Hvor det er relevant, vil værdiansættelsen blive baseret på en optionsmodel. Eventuelle kursændringer, der måtte finde sted mellem tidspunktet for beregningen af værdien af LTI-instrumenterne og tildelingen af LTI-instrumenter, ændrer ikke på den maksimale mulige tildeling af LTI-instrumenter.

LTI-instrumenter udstedt under et LTI-program modnes tre år fra tildeling, og warrants og optioner kan efter bestyrelsens beslutning udnyttes i op til ti år fra tildeling. Eventuelle mål for tildeling og/eller modning fastlægges af bestyrelsen og kan omfatte økonomiske og strategiske mål for Lundbeck såvel som individuelle mål. Hvis ingen af målene nås, vil ingen af LTI-instrumenterne blive tildelt/modnet. Direktionsmedlemmers modningsrettigheder er betinget af, at de igennem hele modningsperioden sidder i uopsagt stilling hos Lundbeck. Deres ansættelse må således ikke være sagt op, uanset fra hvilken side og af hvilken årsag. Bestyrelsen kan beslutte, at denne betingelse ikke skal gælde i visse "good leaver"-situationer.

Hvis der indtræffer en hændelse, som i væsentlig grad ændrer grundlaget for tildelingen eller ændrer selskabets aktiviteter og strategier, forbeholder bestyrelsen sig ret til, gennem hele modningsperioden, at reducere antallet af LTI-instrumenter, der er tildelt et direktionsmedlem.

Bestyrelsen vil søge separat godkendelse for LTI-programmer, som ikke indgår i det årlige LTI-program.

3.2.4 Engangswarrant-programmer

Under éngangswarrant-programmet 2014 blev de daværende direktionsmedlemmer tilbudt deltagelse med en tildelingsværdi på op til 42 måneders grundløn. Disse warrants modnes efter en periode på tre år, i 2017, med forbehold for bestyrelsens beslutning om modning (under hensyntagen til bl.a. Lundbeck-koncernens økonomiske situation) og på betingelse af, at warrantindehaverne fortsat sidder i uopsagt stilling hos Lundbeck.

Udnyttelseskursen for disse warrants vil være en fast udnyttelseskurs beregnet på grundlag af Lundbecks gennemsnitlige aktiekurs i de første 10 bankdage efter offentliggørelsen af Lundbecks årsrapport for 2013 med et tillæg på 4% årligt korrigeret for udbyttebetaling. Hvis de pågældende warrants ikke er udnyttet inden 30. april 2020 bortfalder de. Direktionsmedlemmerne modtog de pågældende vederlagsfrit.

Den nuværende administrerende direktør vil blive tilbudt deltagelse i éngangswarrant-programmet 2014 på lige vilkår med den tidligere administrerende direktør, som ikke længere deltager i programmet. Det antal warrants, som den nuværende administrerende direktør vil blive tilbudt, opgøres forholdsmæssigt i forhold til, hvor længe han har været ansat hos Lundbeck. Alle øvrige vilkår vil svare til dem, der er gældende for det eksisterende Warrantprogram 2014. Dette indebærer bl.a., at de pågældende warrants modnes i 2017, at udnyttelseskurs og udløbsdato vil være lig dem, der gælder under det eksisterende Warrantprogram 2014, og at den administrerende direktør vil modtage de pågældende warrants vederlagsfrit.

Tildelingsværdien pr. startdatoen for den nuværende administrerende direktørs ansættelse i Lundbeck svarede til 10 måneders grundløn. Pr. 7. marts 2016 svarer tildelingsværdien til 54 måneders grundløn.

Medlemmer af direktionen, som har accepteret deltagelse i Warrantprogrammet 2014, deltager ikke i de årlige LTI-programmer 2014, 2015 og 2016. Bestyrelsen kan lade eventuelle nye direktionsmedlemmer deltage i årlige LTI-programmer.

3.3 Tilbagesøgning af STI og LTI

Hvis det konstateres, at et direktionsmedlem har modtaget en årlig bonus eller tildelinger i henhold til STI- eller LTI-programmet, eller hvis opgørelsen af en sådan bonus eller sådanne tildelinger er sket, på baggrund af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, og det modtagende direktionsmedlem har handlet i ond tro, er Lundbeck berettiget til at tilbagesøge hele eller en del af en sådan bonus eller tildelinger.

4. Retningslinjer for implementering

Disse retningslinjer er opdateret af bestyrelsen på bestyrelsesmøde den 9. februar 2016 og vil, forudsat de godkendes på Lundbecks ordinære generalforsamling den 31. marts 2016, blive offentliggjort på selskabets hjemmeside.

Disse retningslinjer gælder for alle aftaler om vederlag til direktionen, der indgås efter offentliggørelsen af disse retningslinjer på Lundbecks hjemmeside.

Bestyrelsen kan inden for rammerne af disse retningslinjer ændre de gældende og fremtidige aftaler om aflønning af direktionen. Ændringer i retningslinjerne skal godkendes af generalforsamlingen.

Bestyrelsen

9. februar 2016

Håkan Björklund (formand)

Lene Skole (næstformand)

Terrie Curran, Mona Elisabeth Elster, Lars Holmqvist,
Henrik Sindal Jensen, Jørn Mayntzhusen, Jesper Ovesen, Lars Rasmussen