

Vederlagsretningslinjer

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

1. Indledning

I henhold til selskabslovens § 139 – Lov nr. 1089 af 14. september 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.

Endvidere, anbefales det i anbefaling 4.1.1 i Anbefalingerne for God Selskabsledelse (23 November 2017), at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen.

Vederlagspolitikken er indeholdt i disse retningslinjer.

I overensstemmelse med ovenstående regler og anbefaling vil disse vederlagsretningslinjer blive godkendt på generalforsamlingen mindst hvert fjerde år eller ved væsentlige ændringer, og vederlagsretningslinjerne offentliggøres på Lundbecks hjemmeside.

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 og bestyrelsesmedlemmer med permanent bopæl udenfor Europa 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 både 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. Udover grundlønnen vil selskabet for den administrerende direktør dække stigningen i beskatningen af investeringsafkast og andre skatter relateret til den administrerende direktørs flytning til Danmark.

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 14 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 12 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 LTI programmer i 2019

Dette punkt 3.2.4 er en éngangsundtagelse til de generelle principper for LTI beskrevet i afsnit 3.2.3 ovenfor, og punktet gælder kun for selskabets tildeling af LTI til direktionen i 2019.

På grund af ændringer i vilkårene relateret til modning af selskabets LTI-programmer vil både selskabets 2018 LTI-program og selskabets 2019 LTI-program blive tildelt i 2019. Som følge heraf kan direktionen i 2019 blive tilbudt at deltage i to LTI programmer, der dækker henholdsvis 2018 og 2019.

Det betyder, at medlemmerne af direktionen i 2019 kan tildeles LTI-instrumenter med en værdi af op til maksimum 16 måneders (4 måneder for 2018 og 12 måneder for 2019) grundløn (på tildelingstidspunktet) for den administrerende direktør og 12 måneders (6 måneder for 2018 og 6 måneder for 2019) grundløn (på tildelingstidspunktet) for andre medlemmer af direktionen.

Bortset fra ovenstående vil vilkårene for de to LTI-programmer, herunder værdien af LTI-Instrumenterne og modningsperioden, være i overensstemmelse med principperne beskrevet i punkt 3.2.3.

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 godkendt på Lundbecks ordinære generalforsamling den 26. marts 2019.

Retningslinjerne vil 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

4. februar 2019

Lars Rasmussen (formand)

Lene Skole (næstformand)

Jeremy M. Levin, Rikke Kruse Andreasen, Lars Holmqvist,

Henrik Sindal Jensen, Ludovic Tranholm Otterbein, Henrik Andersen, Jeffrey Berkowitz