

Vederlagsretningslinjer for direktionen i H. Lundbeck A/S

Forelægges til generalforsamlingens godkendelse den 22. april 2008

1. Indledning

I henhold til aktieselskabslovens §69b – Lov nr. 576 af 6. juni 2007 – er det en betingelse for at indgå konkrete aftaler om incitamentsordninger for medlemmer af direktionen, at bestyrelsen har fastsat overordnede retningslinjer for incitamentsordninger indeholdt i aflønningen af direktionen, samt at disse retningslinjer er blevet godkendt på Lundbecks ordinære generalforsamling i april 2008.

Det er selskabets målsætning at være et hurtigt voksende forskningsbaseret selskab inden for CNS-sygdomme.

Ansvar for aflønningen af direktionen ligger hos bestyrelsen som helhed, baseret på kompensationskomitéens arbejde, og bestyrelsen skal fremme tiltag til at opnå målsætningen. Direktionen omfatter direktører i selskabet, som er registreret som direktører i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Bestyrelsesmedlemmerne er ikke omfattet af disse retningslinjer, da bestyrelsen ikke deltager i incitamentsordninger.

I det følgende gennemgås vederlagsretningslinjerne for direktionsmedlemmerne. Ved udarbejdelsen af disse retningslinjer har bestyrelsens kompensationskomité modtaget ekstern rådgivning fra PricewaterhouseCoopers, Heidrick & Struggles og Kromann Reumert. Retningslinjerne kan findes på selskabets hjemmeside.

Beslutninger om vederlag, som er anbefalet af kompensationskomitéen og godkendt af bestyrelsen, skal være i overensstemmelse med de vederlagsretningslinjer, der gælder for direktionen. Bestyrelsen vil årligt godkende en konkret vederlagspolitik for direktionen, som vil blive offentliggjort i det for politikken relevante år i forbindelse med offentliggørelsen af årsrapporten for det foregående år.

2. Lundbecks vederlagsretningslinjer

For at opfylde målsætningen om at være et hurtigt voksende forskningsbaseret selskab inden for CNS-sygdomme er det nødvendigt, at koncernens aflønningsprogrammer belønner direktionsmedlemmerne for at opnå vidtrækkende kortsigtede og langsigtede mål, herunder resultater, som er bedre end sammenlignelige selskabers resultater.

For at opnå dette tilbydes der en konkurrencedygtig basislønpakke med mulighed for at opnå en betragtelig belønning, hvis selskabet opnår bedre resultater end en gruppe af sammenlignelige selskaber. Disse resultater vil være afspejlet i yderligere vækst i værdi for aktionærerne.

Vederlagsretningslinjer for direktionen i H. Lundbeck A/S

Det er hensigten, at der for en række ledende medarbejdere indføres et program svarende til det for direktionen.

3. Vederlagets sammensætning

Følgende elementer kan anvendes ved aflønning af direktionen: grundløn, pension, kontant årsbonus, aktiebaserede instrumenter, personalegoder og medarbejderobligationer. Elementerne beskrives særskilt nedenfor.

Elementerne grundløn, pension, medarbejderobligationer og personalegoder er faste beløb, mens elementerne bonus og aktiebaserede instrumenter er variable. Variabel aflønning anses for at være en vigtig del af direktionsmedlemmernes samlede lønpakke. Bonusmålene og præstationskriterierne udgør de vigtigste parametre for værdiskabelse og mellemlang til langsigtet vækst i værdi for aktionærerne. Derfor består en stor del af det samlede vederlag af variabel aflønning, som afhænger af klart definerede og målbare præstationsmål.

Vilkår for opsigelse fastsættes individuelt i kontrakten for hvert enkelt direktionsmedlem. Der findes ingen generel politik omkring fratrædelsesgodtgørelse til direktionsmedlemmer.

3.1 Grundløn og pension

3.1 (a) Grundløn

Politikken vedrørende direktionsmedlemmers grundløn er at give en grundløn, som ligger en anelse under gennemsnitslønnen i gruppen af sammenlignelige selskaber mod til gengæld at give kortsigtede og langsigtede incitamentsordninger med mulighed for en væsentlig gevinst ved ekstra gode resultater.

Sammenligningsgruppen vedrørende aflønning består af selskaber i Skandinavien og i den europæiske lægemiddelindustri, som har et sammenligneligt niveau for direktionsaflønning. Lundbeck vil årligt oplyse, hvilke selskaber der er medtaget i sammenligningsgruppen for det pågældende år i forbindelse med offentliggørelsen af årsrapporten for det foregående år.

3.1 (b) Pension

Direktionens pensionsordning er en bidragsbaseret ordning, som svarer til markedsniveauet i det land, hvor direktionsmedlemmet er hjemmehørende, og som omfatter både en opsparingsdel og den forsikringsdækning, der sædvanligt er forbundet med pensionsordninger. Pensionsbidraget bør ikke udgøre mindre end 20% af grundlønnen.

3.2 Kortsigtet incitamentsprogram (årsbonus)

Direktionsmedlemmerne deltager i en kortsigtet incitamentsordning, som giver en årsbonus ved opnåelsen af forudftalte mål for det foregående regnskabsår. Den administrerende direktør har mulighed for at modtage op til maksimalt ni måneders grundløn i bonus, hvis der opnås ekstraordinært gode resultater. De øvrige direktionsmedlemmer har mulighed for at modtage op til maksimalt seks måneders grundløn i bonus, hvis der opnås ekstraordinært gode resultater.

Vederlagsretningslinjer for direktionen i H. Lundbeck A/S

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 opfylde målsætningen om at være et hurtigt voksende forskningsbaseret selskab inden for CNS-sygdomme. Alle individuelle mål er specifikke, målbare og i overensstemmelse med gældende planer. Alle mål kræver forudgående godkendelse fra bestyrelsen baseret på anbefalinger fra kompensationskomitéen.

3.3 Langsigtet incitamentsprogram (aktiebaseret program)

Direktionsmedlemmerne deltager i et treårigt, revolverende langsigtet incitamentsprogram (herefter benævnt LTI program) omfattende såvel aktier og aktiebaserede instrumenter som f.eks. tegningsoptioner og aktieoptioner. Det er en forudsætning for at bevare optjeningsrettigheder i LTI programmet, at direktionsmedlemmets ansættelsesforhold i Lundbeck-koncernen ikke er opsagt eller ophævet i hele perioden. Hele programmet er baseret på værdiskabelse for aktionærerne.

Direktionen får adgang til disse aktier og aktiebaserede instrumenter efter en treårig periode, afhængigt af opnåede resultater vedrørende samlet afkast til aktionærerne (Total Shareholder Return - herefter benævnt TSR) relativt til en defineret sammenligningsgruppe. Alle tegningsoptioner og aktieoptioner optjenes og kan udnyttes, og alle aktier optjenes, hvis selskabet opnår de bedste resultater i den definerede sammenligningsgruppe, jf. nedenfor, baseret på TSR-resultater. Hvis der opnås en TSR-position i sammenligningsgruppen mellem den øverste position og positionen over medianen, optjenes en del af de aktiebaserede instrumenter på en glidende skala mellem de to yderpunkter. Alle positioner vil udløse optjening af aktier med undtagelse af den laveste position, hvor der ikke vil blive optjent aktier.

TSR-sammenligningsgruppen består af andre forskningsbaserede medicinalsselskaber. Lundbeck vil årligt oplyse, hvilke selskaber der er medtaget i TSR-sammenligningsgruppen for det pågældende år og de bestemte forhold i relation til sammenligningen i forbindelse med offentliggørelsen af årsrapporten for det foregående år.

I henhold til LTI programmet får den administrerende direktør mulighed for at opnå en tildelt værdi i tildelingsåret på op til maksimalt 12 måneders grundløn i dette år. De øvrige direktionsmedlemmer får mulighed for i henhold til LTI programmet at opnå en tildelt værdi i tildelingsåret på op til maksimalt otte måneders grundløn i dette år. Se illustrativt eksempel under punkt 5.

Værdien af det aktiebaserede program vil blive fastsat ved tildelingen i overensstemmelse med det samme regelsæt, der anvendes i årsrapporten. Værdien af tegningsoptioner og aktieoptioner beregnes ved brug af en optionsmodel med en udnyttelseskurs på markedsvilkår ved tildelingen. Tegningsoptioner og aktieoptioner kan overvejes udnyttet i en periode på op til 10 år fra tildelingen. Værdien på optjeningstidspunktet afhænger af aktiekursens udvikling over en treårsperiode. Bestyrelsen fastsætter efter eget skøn størrelsen på værdien af tildelingen.

Ud over ovennævnte LTI program kan et direktionsmedlem tildeles aktiebaserede instrumenter gennem deltagelse i generelle medarbejderordninger.

Vederlagsretningslinjer for direktionen i H. Lundbeck A/S

Hvis der indtræffer en ekstraordinær hændelse, som i væsentlig grad ændrer vilkårene for tildelingen eller ændrer selskabets aktiviteter og strategier, forbeholder bestyrelsen sig ret til at ændre antallet af aktier og aktiebaserede instrumenter, der er tildelt et direktionsmedlem.

3.4 Personalegoder

Direktionsmedlemmerne er berettigede til at modtage de personalegoder, der ydes i henhold til selskabets politik herfor.

3.5 Medarbejderobligationer

Et direktionsmedlem kan få tildelt andele af medarbejderobligationer mod en reduktion i lønnen gennem deltagelse i generelle medarbejderordninger. Disse tildelinger er ikke resultatafhængige. Tildelte andele af medarbejderobligationer skal båndlægges i en periode på mindst fem år.

4. Retningslinjer for implementering

Disse retningslinjer fastsat af bestyrelsen på bestyrelsesmødet den 3. marts 2008 vil efter godkendelse på Lundbecks ordinære generalforsamling den 22. april 2008 snarest muligt blive offentliggjort på selskabets hjemmeside. Endvidere vil der i vedtægterne blive indsat en bestemmelse, som oplyser om godkendelsen af vederlagsretningslinjerne for direktionen.

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

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.

5. LTI illustrativt eksempel

Hvis kursen på Lundbeck-aktien over en treårig periode har udviklet sig mere positivt end alle selskaberne i TSR-sammenligningsgruppen, vil et direktionsmedlem, der ikke er den administrerende direktør, være berettiget til de aktier og aktiebaserede instrumenter, der blev tildelt ved begyndelsen af den treårige periode til en værdi svarende til otte måneders grundløn på tildelingstidspunktet. Hvis kursen på Lundbeck-aktien kun har udviklet sig mere positivt end nogle af selskaberne i TSR-sammenligningsgruppen, og Lundbeck har en position lig medianen af gruppen, vil det nævnte direktionsmedlem være berettiget til alle aktierne og ingen af de aktiebaserede instrumenter, der blev tildelt ved begyndelsen af den treårige periode.

Vederlagsretningslinjer for direktionen i H. Lundbeck A/S

Bestyrelsen

3. marts 2008

Per Wold-Olsen
Formand

Thorleif Krarup
Næstformand

Peter Kürstein

Mats Pettersson

Jes Østergaard

Birgit Bundgaard

William Watson

Kim Christensen