

Retningslinjer for incitamentsbaseret aflønning af bestyrelsen og koncerndirektionen i Novo Nordisk A/S

Disse retningslinjer gælder for incitamentsordninger for bestyrelsen og koncerndirektionen i Novo Nordisk A/S, hvor aflønningen afhænger af egne resultater eller selskabets resultater.

Bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, og de får ikke tilbudt aktieoptioner, tegningsrettigheder eller andre incitamentsordninger, hvor aflønningen afhænger af egne resultater eller selskabets resultater.

Koncerndirektionen

Koncerndirektionen (dvs. de direktører, der er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen som direktører) har ret til at deltage i følgende incitamentsordninger: 1) en kortsigtet incitamentsordning og 2) en langsigtet incitamentsordning.

Den kortsigtede incitamentsordning kan højst give en årlig udbetaling svarende til fire måneders fast grundløn plus pensionsbidrag. Den langsigtede incitamentsordning kan højst give en årlig tildeling svarende til otte måneders fast grundløn plus pensionsbidrag. Som følge heraf svarer det samlede maksimumsbeløb, der kan tildeles som incitament for et givet år, til 12 måneders fast grundløn plus pensionsbidrag for hvert medlem af koncerndirektionen.

Bortset fra ovennævnte ordninger tilbydes medlemmer af koncerndirektionen ikke aktieoptioner, tegningsrettigheder eller deltagelse i andre incitamentsordninger, hvor aflønningen afhænger af egne resultater eller selskabets resultater.

Kortsigtet incitamentsordning (STIP)

Den kortsigtede incitamentsordning består af en kontant bonus, der afhænger af opfyldelsen af en række foruddefinerede funktionsbestemte og individuelle forretningsmål for hvert medlem af koncerndirektionen. Målene for den administrerende direktør fastsættes af bestyrelsesformanden, mens målene for koncerndirektørerne fastsættes af den administrerende direktør. Bestyrelsesformanden bedømmer, i hvilket omfang hvert enkelt medlem af koncerndirektionen har opfyldt sine mål, og en eventuel kontant bonus for et givet regnskabsår udbetales i begyndelsen af det følgende regnskabsår.

Den kontante bonus for hvert deltagende medlem kan ikke overstige et beløb svarende til fire måneders fast grundløn plus pensionsbidrag pr. år. Beregningen af den eventuelle kontante bonus for et givet år er typisk baseret på decemberlønnen.

Langsigtet incitamentsordning (LTIP)

Hvert år i januar beslutter bestyrelsen, om der skal etableres en langsigtet incitamentsordning for det pågældende kalenderår.

Den langsigtede incitamentsordning er baseret på en årlig beregning af økonomisk værdiskabelse (shareholder value) sammenholdt med den forventede præstation for året.

I overensstemmelse med Novo Nordisks langsigtede finansielle mål baseres beregningen af værdiskabelsen på det rapporterede resultat af primær drift efter skat reduceret med et vægtet gennemsnitligt afkastkrav (WACC) af den gennemsnitlige investerede kapital.

En andel af den beregnede værdiskabelse overføres til en fælles pulje for deltagerne, som ud over koncerndirektionen omfatter øvrige direktører.

For medlemmer af koncerndirektionen har den fælles pulje en årlig maksimumtildeling pr. deltager svarende til otte måneders fast grundløn plus pensionsbidrag.

Den fælles pulje kan, efter bestyrelsens skøn, blive reduceret som følge af lavere end forventet præstation for væsentlige forsknings- og udviklingsprojekter og udvalgte bæredygtighedsprojekter. De ikke-finansielle mål, der vedrører bæredygtigheds-, forsknings- og udviklingsprojekter, kan omfatte opfyldelse af visse milepæle inden for fastsatte datoer.

Når den fælles pulje er godkendt af bestyrelsen, konverteres det samlede kontante beløb til Novo Nordisk A/S B-aktier til markedskurs. Markedskursen beregnes som den gennemsnitlige handelskurs på Novo Nordisk A/S B-aktier på NASDAQ OMX Copenhagen i det åbne handelsvindue efter offentliggørelsen af årsregnskabet for året før bonusåret; det vil sige i det åbne handelsvindue, der følger umiddelbart efter bestyrelsens godkendelse af ordningen.

Aktierne i den fælles pulje tildeles deltagerne pro rata: Den administrerende direktør deltager med tre enheder, øvrige koncerndirektører deltager med to enheder hver, og øvrige direktører deltager med en enhed hver.

Aktierne i den fælles pulje for et givet år vil være bundet i tre år, før de kan overføres til deltagerne, herunder koncerndirektionen. Hvis en deltager fratræder i bindingsperioden, forbliver aktierne i den fælles pulje til gavn for de øvrige deltagere.

I bindingsperioden kan bestyrelsen fjerne aktier fra den fælles pulje, hvis værdiskabelsen i efterfølgende år viser sig at blive lavere end forventet, f.eks. hvis overskuddet bliver lavere end en fastsat grænse i forhold til budgettet for et givet år.

I bindingsperioden ændrer markedsværdien af den fælles pulje sig afhængigt af kursudviklingen i Novo Nordisks B-aktier, og som følge heraf er deltagernes interesser, herunder koncerndirektionens, i overensstemmelse med aktionærernes interesser.

Der udbetales ikke udbytte af aktierne i bonuspuljen i bindingsperioden, og aktierne forvaltes som en del af Novo Nordisks beholdning af egne aktier.

Novo Nordisk afdækker løbende sine forpligtelser i henhold til langsigtede incitamentsordninger gennem beholdningen af egne aktier.

I nedenstående eksempler, der blot er tænkt som illustration, forudsættes det, at det maksimale antal aktier – svarende til otte måneders fast grundløn – overføres til bonuspuljen. Det forudsættes også, at antallet af aktier i bonuspuljen ikke reduceres i bindingsperioden.

Første eksempel: Hvis aktiekursen stiger med 10% pr. år, og den faste grundløn stiger med 4% pr. år i bindingsperioden, vil værdien af aktierne på udbetalingstidspunktet svare til ca. 10 måneders fast grundløn i udbetalingsåret.

Andet eksempel: Hvis aktiekursen forbliver uændret, og den faste grundløn stiger med 4% pr. år i bindingsperioden, vil værdien af aktierne på udbetalingstidspunktet svare til ca. syv måneders fast grundløn i udbetalingsåret.

Bagsværd, 24. marts 2010