

ORDINÆR GENERALFORSAMLING I ALK-ABELLÓ A/S – 15. MARTS 2017**Vederlagspolitik for ALK-Abelló A/S' ledelse****1. Indledning**

I henhold til anbefalingerne for god selskabsledelse anbefales bestyrelsen at fastlægge en vederlagspolitik, som gælder for bestyrelse og direktion, og som skal godkendes af generalforsamlingen. Vederlagspolitikken for ALK-Abelló A/S ("ALK") er udformet i overensstemmelse med anbefalingerne for god selskabsledelse.

Formålet med politikken er at udstikke rammerne for aflønning hos ALK, og sammen med de Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning at udstikke rammerne for den variable lønkomponent med udgangspunkt i ALKs kort- og langsigtede mål og i overensstemmelse med aktionærernes interesser, så det sikres, at aflønningsstrukturen ikke fører til uforsigtighed, urimelig adfærd eller accept af usædvanlige risici.

Den godkendte politik dækker aflønning, der aftales efter den 15. marts 2017.

Ud over denne Vederlagspolitik gælder der også Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af selskabets ledelse i forbindelse med aflønning hos ALK. Begge dokumenter findes på ALKs hjemmeside.

2. Bestyrelse**2.1 Processen**

Bestyrelsen gennemgår bestyrelsesmedlemmernes honorarer en gang om året. Honorarer til bestyrelsesmedlemmer for det seneste år og niveauet for indeværende år godkendes på den ordinære generalforsamling.

2.2 Sammensætning og størrelse

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast årligt honorar. Bestyrelsesmedlemmerne modtager et fast beløb (basishonorar), mens formandskabet modtager multipla deraf: Formanden modtager 3 gange basishonoraret, og næstformanden modtager 2 gange basishonoraret.

En plads i et udvalg berettiger desuden bestyrelsesmedlemmer til et udvalgshonorar, og udvalgsformanden får 1,5 gange udvalgshonoraret.

2.3 Rejsegodtgørelse og udgifter

Udgifter til fx skatter og afgifter samt rejser og ophold i forbindelse med bestyrelsesmøder godtgøres.

3. Direktion

Aflønningen af direktionen vedrører alle direktører hos ALK, som er registreret hos Erhvervsstyrelsen. I henhold til ALKs vedtægter skal den registrerede direktion bestå af mindst 1 og højst 6 medlemmer. Direktionen har p.t. 5 medlemmer.

Ansættelsesvilkårene for og aflønningen af direktionen aftales nærmere mellem det enkelte medlem af direktionen og bestyrelsen, og aflønningen indeholder som regel alle de komponenter, der er angivet under pkt. 3.3.

3.1 Processen

Aflønning af direktionen anbefales af Vederlagsudvalget og skal efterfølgende godkendes af den samlede bestyrelse. Niveauet vurderes årligt i forhold til et benchmark bestående af relevante danske selskaber samt europæiske biofarmaceutiske selskaber, hvis markeds kapitalisering, udviklingstrin og behandlingsområde er sammenlignelige med ALKs. Udvalget gennemgår markedsdata for den enkelte direktørs stilling, herunder oplysninger om aflønningens sammensætning og niveau.

3.2 Principper

ALK aflønner direktionen i overensstemmelse med nedenstående principper.

Konkurrencedygtig aflønning i forhold til markedet

ALK tilbyder aflønningsmuligheder, der er konkurrencedygtige i forhold til markedet, herunder incitamentsaflønning, med henblik på at tiltrække, fastholde og motivere de medarbejdere, der er nødvendige for at opnå ALKs vision og forretningsmæssige mål.

Betaling for resultater

En passende andel af vederlagspakken er resultatafhængig for at sikre, at aflønningen hænger sammen med opnåelse af vigtige finansielle og ikke-finansielle mål, med en afvejning af kort- og langsigtede resultatkomponenter.

Overensstemmelse med værdierne

ALKs virksomhedskultur understøttes af 4 værdier, der fungerer som pejlemærker for medarbejderne:

- Progressive
- Trustworthy
- Focused
- United

Aflønningsordninger sammensættes og udmeldes, så de understreger sammenhængen til virksomhedens mål, vision og kultur.

Overensstemmelse med aktionærerne

ALKs incitamentsaflønning skal sikre sammenhæng imellem direktionens interesser og værdiskabelse for aktionærerne.

3.3 Komponenter og størrelse

Den samlede aflønning af medlemmer af direktionen består af følgende komponenter:

3.3.1 Fast vederlag

Det faste vederlag skal tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktører samt sikre en afbalanceret vederlagspakke. Det faste vederlag udgør ca. 40-60 % af den samlede værdi af vederlagspakken. Niveaueet for det enkelte medlem af direktionen fastsættes under hensyntagen til dennes rolle, erfaring, geografiske placering, niveau i forhold til andre i selskabet, motivation for at arbejde for ALK samt eksterne økonomiske forhold.

Ved den årlige evaluering foreslås eventuelle justeringer af vederlaget på grundlag af individuelle resultater samt potentielt og nuværende vederlag i forhold til markedsniveaueet. For at tiltrække nye direktører kan der gives en sign-on pakke, og udgifter i forbindelse med flytning kan blive godtgjort.

3.3.2 Pension og andre goder

Der kan indbetales pensionsbidrag, så direktørerne har en indtægt efter pensionering. Vederlagspakken for direktører hos ALK indeholder pensionsbidrag på op til 15 % af det faste vederlag. Der er ikke oprettet andre særlige pensionsordninger for medlemmer af direktionen. Vederlagspakken indeholder desuden de sædvanlige goder såsom firmabil, telefon, avis m.m., som skal være med til at gøre pakken konkurrencedygtig i overensstemmelse med lokal praksis.

3.3.3 Incitamentsprogrammer

For at sikre en stærk sammenhæng mellem aktionærernes og direktionens interesser indeholder vederlagspakken for direktører også incitamentsprogrammer, der tildeles i overensstemmelse med de Overordnede retningslinjer for incitamentsaflytning af selskabets ledelse.

3.4 Fratrædelsesgodtgørelse

I overensstemmelse med anbefalingerne for god selskabsledelse fra maj 2013 (opdateret i november 2014) opererer ALK med aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, som ikke overstiger den årlige aflønning for 2 år.

4. Godkendelse og offentliggørelse

Denne vederlagspolitik blev behandlet og godkendt på ALKs ordinære generalforsamling den 15. marts 2017.

Dokumentet findes på ALKs hjemmeside, <http://ir.alk.net/corporate-governance.cfm>. Desuden indeholder årsrapporten en oversigt over den samlede aflønning af direktionen samt antallet af tildelte og udestående aktieoptioner og deres værdi.

Som dirigent:

Niels Kornerup