

GENMAB A/S, CVR NR. 21023884

**OVERORDNEDE RETNINGSLINJER VEDTAGET I HENHOLD TIL AKTIESELSKABSLOVENS
§ 139 OM INCITAMENTSORDNINGER FOR BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN I GENMAB
A/S**

1. INDLEDNING

I henhold til aktieselskabslovens § 139 skal bestyrelsen for en børsnoteret virksomhed, før selskabet indgår en konkret aftale om incitamentsaflønnning af et medlem af selskabets bestyrelse eller direktion, have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsaflønnning af sådanne medlemmer. Disse retningslinjer skal behandles og godkendes på selskabets generalforsamling.

Siden stiftelsen i 1999 har Genmab A/S tildelt warrants til medlemmerne af bestyrelsen og direktionen i tillæg til deres faste honorar. Disse tildelinger er blevet offentliggjort i selskabets årsrapporter, og betingelserne for disse warrants er anført i selskabets vedtægter. Tildelingen af warrants til bestyrelses- og direktionsmedlemmerne sker for at skabe et interessesammenfald mellem bestyrelsen og direktionen i Genmab A/S og aktionærerne og for at give dem incitament til at yde en indsats for at skabe værdi for aktionærerne på lang sigt samt for at sikre, at selskabet kan tiltrække kvalificerede medlemmer til bestyrelsen og direktionen.

Direktionen er endvidere omfattet af en bonusordning, der er knyttet til opnåelsen af forud fastsatte milepæle, for at skabe øget fokus og et incitament til at realisere kortsigtede mål.

Disse retningslinjer indeholder de overordnede regler vedrørende incitamentsordninger for bestyrelsen og direktionen i Genmab A/S.

2. GENERELLE PRINCIPPER

Med henblik på at skabe interessesammenfald mellem bestyrelsen og direktionen i Genmab A/S og aktionærerne og for at tilgodese såvel kortsigtede som langsigtede mål har Genmab A/S besluttet at vedtage disse retningslinjer for incitamentsordninger for bestyrelsen og direktionen i Genmab A/S.

Incitamentsordningerne er udformet med henblik på og vurderes at være konkurrencedygtige i sammenligning med andre tilsvarende internationale biotekselskaber.

Såfremt Genmab A/S indgår en konkret aftale om incitamentsaflønnning med medlemmer af bestyrelsen eller direktionen, skal en sådan aftale være i overensstemmelse med disse retningslinjer.

Retningslinjerne gælder udelukkende for incitamentsordninger for bestyrelsen og direktionen i Genmab A/S. Incitamentsordninger for andre ledende medarbejdere eller nøglemedarbejdere er ikke underlagt disse retningslinjer.

Retningslinjerne gælder for incitamentsaflønnning af bestyrelsen og direktionen i Genmab A/S. Dog gælder, at hvis et medlem af bestyrelsen eller direktionen i Genmab A/S også er ansat i en dattervirksomhed, vil en eventuel incitamentsaflønnning, som denne person modtager både fra Genmab A/S og fra dattervirksomheden, være underlagt disse retningslinjer. Omvendt gælder, at hvis et medlem af bestyrelsen eller direktionen i en dattervirksomhed ikke er medlem af bestyrelsen eller direktionen i Genmab A/S, vil en eventuel incitamentsaflønnning, som denne person modtager fra dattervirksomheden, ikke være underlagt disse retningslinjer.

Om et medlem af bestyrelsen eller direktionen er berettiget til en incitamentsordning – og den aftaletype der indgås i denne henseende - vil bero på en særlig vurdering af, hvorvidt en sådan ordning er hensigtsmæssig med hensyn til at skabe interessesammenfald mellem Genmab A/S' bestyrelse og direktion og aktionærerne, og med henblik på at tilgodese såvel kortsigtede som langsigtede mål. I denne sammenhæng vil bestyrelsesmedlemmets og direktionsmedlemmets hidtidige og forventede fremtidige præstation, hensynet til motivation og loyalitet samt selskabets situation og udvikling generelt også spille ind.

3. **IKKE-AKTIEBASEREDE INSTRUMENTER**

Bestyrelse

Bestyrelsesmedlemmerne modtager et fast honorar pr. år og er ikke berettigede til at modtage ikke-aktiebaserede instrumenter.

Direktion

Genmab A/S' vederlagskomité foretager årligt en gennemgang af aflønningen af direktionen og kan beslutte at inkludere ikke-aktiebaserede bonusaftaler, både løbende, enkeltstående eller begivenhedsbaserede, i incitamentsordningen.

Et ikke-aktiebaseret instrument, typisk en bonusordning eller resultatkontrakt, kan have en løbetid på et eller flere år og/eller være afhængig af, at en bestemt begivenhed indtræffer vedrørende Genmab A/S. Der kan også være tale om loyalitetsbonus eller lignende. Hvorvidt der sker udbetaling af bonus, vil afhænge af, i hvilken udstrækning de betingelser og mål, der er defineret i aftalen, er opnået. Dette kan dreje sig om personlige mål knyttet til den pågældende direktørs egen præstation, Genmab A/S'

resultater, resultater i en eller flere af Genmab A/S' forretningsenheder eller en relevant begivenheds indtræden.

Direktionsmedlemmerne kan i dag opnå en maksimal årsbonus på imellem 60 og 100 % af deres årsgage afhængigt af deres positioner, beregnet før en eventuel bonusudbetaling, baseret på deres opnåelse af bestemte forud fastlagte og veldefinerede årlige milepæle.

Direktionsmedlemmerne kan desuden opnå en ekstraordinær bonus på op til 15 % af deres årsgage, beregnet før en eventuel bonusudbetaling, baseret på indtrædelsen af ekstraordinære begivenheder eller resultater.

Disse bonusordninger medfører, at direktionsmedlemmerne pr. kalenderår kan optjene en ordinær bonus på op til ca. DKK 6 mio. og en ekstraordinær bonus på op til ca. DKK 1 mio. for alle nuværende direktionsmedlemmer. Bonusserne er enten denomineret i DKK, EUR eller USD. Disse maksimumbeløb vil blive revurderet og eventuelt reguleret årligt af bestyrelsen, idet der bl.a. vil blive taget højde for direktionens samlede antal medlemmer, erfaring og kvalifikationer.

4. **AKTIEBASEREDE INSTRUMENTER**

Bestyrelse og direktion

Genmab A/S' vederlagskomité foretager årligt en gennemgang af aflønningen af bestyrelsen og direktionen og kan beslutte at inkludere aktiebaserede instrumenter i form af warrants (optioner på at tegne aktier i selskabet) i incitamentsordningen.

Warrantprogrammer er en almindelig del af aflønningen af bestyrelsesmedlemmer i konkurrerende internationale biotekselskaber. Med henblik på at forblive konkurrencedygtig på det internationale marked og løbende kunne tiltrække og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer vurderes det som værende i Genmab A/S' bedste interesse at følge denne praksis. Et nyt bestyrelsesmedlem tildeles op til 25.000 warrants ved indvælgelsen. Endvidere tildeles bestyrelsesmedlemmerne normalt op til 20.000 warrants på årsbasis afhængig af de økonomiske resultater for det pågældende år, udviklingen i selskabets produktportefølje samt enkeltstående større og væsentlige begivenheder. Ifølge selskabets undersøgelser af forholdene i tilsvarende biotekselskaber er dette i overensstemmelse med international praksis og bidrager til at tjene aktionærernes langsigtede interesser.

Tilsvarende gælder, at warrantprogrammer er en almindelig del af aflønningen af direktionsmedlemmer i konkurrerende internationale biotekselskaber. Med henblik på at forblive konkurrencedygtig på det internationale marked og løbende kunne tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer vurderes det som værende i Genmab A/S' bedste interesse at følge denne praksis. Et nyt medlem af direktionen tildeles

sædvanligvis warrants i forbindelse med ansættelsen. Endvidere vil medlemmerne af direktionen sædvanligvis modtage warrants i forbindelse med forfremmelser. Derudover kan medlemmerne af direktionen tildeles maksimalt 150.000 warrants på årsbasis primært som et incitament for direktionsmedlemmerne til at arbejde på at øge værdien af selskabet på længere sigt men også som en anerkendelse af tidligere bidrag og opnåede resultater. Ifølge selskabets undersøgelser af forholdene i tilsvarende biotekselskaber er dette i overensstemmelse med international praksis og bidrager til at tjene aktionærernes langsigtede interesser.

Warrants tildelt bestyrelsen eller direktionen skal være underlagt de betingelser, der til enhver tid er nedfældet i selskabets vedtægter.

Tildelte warrants kan udnyttes fra et år efter tildelingsdatoen, og warrantejeren kan som hovedregel kun udnytte 25 % af de tildelte warrants pr. fulde ansættelsesår eller fulde år som bestyrelsesmedlem efter tildelingsdatoen. Warrantejeren kan imidlertid være berettiget til at udnytte alle warrants i tilfælde, hvor ansættelsesforholdet opsiges af selskabet, uden at warrantejeren har givet selskabet grund dertil. Tildelte warrants udløber automatisk uden forudgående varsel og uden kompensation syv (7) år efter tildelingsdatoen.

For så vidt angår bestyrelsen ophører optjeningen på datoen for bestyrelsesmedlemmets fratrædelse uanset årsagen til fratrædelsen, medmindre andet er angivet i selskabets vedtægter.

Warrants udstedes vederlagsfrit på indkaldte ordinære bestyrelsesmøder og skal tildeles til en udnyttelseskurs, som ikke må være lavere end kursen på selskabets aktier noteret på NASDAQ OMX København ved forretningstids ophør på tildelingsdatoen, dog ikke under kurs pari. Således vil bestyrelsen og direktionen ikke være i stand til at realisere en umiddelbar gevinst ved tildelingen af warrants. Først på tidspunktet for en senere udnyttelse i henhold til optjeningsreglerne kan warrantejeren være i stand til at opnå en fortjeneste.

Genmab udarbejder sit eksterne regnskab i overensstemmelse med de internationale regnskabsstandarder ("IFRS"). Warrantprogrammet, som disse retningslinjer gælder for, har regnskabsmæssigt haft en beregnet gennemsnitlig værdi i niveauet DKK 16,93 til DKK 37,29 pr. warrant tildelt bestyrelsen og direktionen i 2010 og 2011. Den beregnede værdi er blevet opgjort i henhold til Black-Scholes værdiansættelsesmodellen for optioner og forudsætter, at alle warrants er fuldt optjent over en fireårs periode. Som følge af volatilitet i kursen på selskabets aktier kan nutidsværdien af warrants, beregnet i henhold til Black-Scholes værdiansættelsesmodellen for optioner, der tildeles bestyrelsen og direktionen, ikke opgøres før tildelingstidspunktet.

Genmab koncernen omkostningsfører aktiebaseret vederlag ved at indregne omkostninger vedrørende warrants til medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer i resultat-opgørelsen. Sådanne omkostninger repræsenterer den beregnede værdi af de tildelte warrants og er ikke udtryk for kontante omkostninger.

5. **ÆNDRINGER TIL OG AFVIKLING AF INCITAMENTSORDNINGER**

Bestyrelsen kan ændre eller afvikle én eller flere incitamentsordninger indført i medfør af disse retningslinjer. Ved vurderingen af om dette skal ske, indgår de kriterier, der blev lagt til grund ved ordningens etablering. Sådanne ændringer kan dog kun ske inden for rammerne af disse retningslinjer. Videregående ændringer skal godkendes af generalforsamlingen.

6. **PUBLICERING OG IKRAFTTRÆDEN AF KONKRETE AFTALER OM INCITAMENTS AFLØNNING**

Der optages i selskabets vedtægter en bestemmelse om, at generalforsamlingen har vedtaget retningslinjer for incitaments aflønning af direktionen, jf. aktieselskabslovens § 139, stk. 2.

Retningslinjerne vil efter godkendelse på Genmab A/S' ordinære generalforsamling den 25. april 2012 uden ugrundet ophold blive offentliggjort på Genmab A/S' hjemmeside (www.genmab.com) med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har godkendt retningslinjerne. Ændrer generalforsamlingen på et senere tidspunkt retningslinjerne, vil de reviderede retningslinjer tilsvarende uden ugrundet ophold blive offentliggjort på Genmab A/S' hjemmeside (www.genmab.com) med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har ændret retningslinjerne.

Konkrete aftaler om incitaments aflønning kan tidligst indgås dagen efter, at de godkendte retningslinjer er offentliggjort på Genmab A/S' hjemmeside (www.genmab.com).

(vedtaget på generalforsamlingen den 23. april 2008 og ændret ved generalforsamlingsbeslutning den 6. april 2011 og den 25. april 2012)