

# Vederlagspolitik

## 1 Indledning

Denne vederlagspolitik ("politikken") beskriver sammensætningen af aflønningen af bestyrelsen og direktionen i Coloplast A/S ("Coloplast" eller "selskabet") og er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a samt Anbefalinger for god Selskabsledelse.

Formålet med politikken er at beskrive rammerne for aflønningen af bestyrelsen og direktionen i Coloplast, samt hvordan de enkelte aflønningskomponenter understøtter og bidrager til opfyldelse af selskabets forretningsstrategi såvel som en langsigtet og bæredygtig værdiskabelse.

I forbindelse med udarbejdelsen af denne politik er aflønningen af Coloplasts medarbejdere samt andre relevante ansættelsesvilkår for medarbejderne taget i betragtning. For at understøtte opfyldelsen af Coloplasts strategi følger aflønningen af selskabets medarbejdere samme overordnede principper og sammensætning af aflønningskomponenter, som er beskrevet i denne politik. Ved at anvende samme overordnede principper understøttes opfyldelsen af selskabets strategi på tværs af Coloplast-koncernen.

Politikken udarbejdes af Coloplasts vederlags- og nomineringsudvalg og fremlægges for bestyrelsen til behandling og godkendelse, inden den fremlægges til godkendelse på generalforsamlingen. Udarbejdelsen af politikken foregår via en transparent proces og i det omfang det er nødvendigt med inddragelse af ekstern bistand.

Coloplast vurderer, at der ikke er risiko for interessekonflikter i forbindelse med udarbejdelsen af politikken, idet politikken vedtages af bestyrelsen og godkendes af generalforsamlingen, og idet bestyrelsesmedlemmerne alene modtager fast aflønning, som godkendes af generalforsamlingen.

## 2 Overordnede principper

De overordnede formål med politikken er at sikre 1) at Coloplasts bestyrelse og direktion og Coloplasts aktionærer har sammenfaldende interesser, 2) at Coloplast er i stand til at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede bestyrelses- og direktionsmedlemmer, samt 3) langsigtet bæredygtig værdiskabelse til fordel for alle Coloplasts interessenter. Aflønningen af bestyrelsen og direktionen, herunder fordelingen mellem fast og variabel aflønning, anses for at understøtte disse formål.

## 3 Bestyrelsens aflønning

Alle medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt honorar ("basishonorar"). I det omfang et bestyrelsesmedlem indtræder eller udtræder i løbet af valgperioden, modtager bestyrelsesmedlemmet en prorata andel af det årlige honorar. Formanden kan modtage et honorar på op til tre gange basishonoraret, og

næstformanden kan modtage et honorar på op til to gange basishonoraret, som følge af deres yderligere opgaver.

Bestyrelsesmedlemmer, der deltager i revisionsudvalget, vederlags- og nomineringsudvalget eller andre bestyrelsesudvalg, modtager supplerende honorarer, der fastsættes under hensyntagen til de kompetencer og den arbejdsomængde, der kræves i de enkelte udvalg. Formanden for de enkelte udvalg kan modtage en betaling på op til 1,25 gange basishonoraret, mens øvrige medlemmer af udvalgene kan modtage en betaling på op til 0,75 gange basishonoraret.

Bestyrelsens medlemmer modtager ikke incitamentsaf lønning, dog kan medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer modtage incitamentsaf lønning i deres egenskab af at være ansat i Coloplast.

Hvis et medlem af bestyrelsen påtager sig særlige ad hoc-opgaver i overensstemmelse med bestyrelsens forretningsorden, kan medlemmet med bestyrelsens godkendelse modtage et ad hoc-honorar for det udførte arbejde. Ad hoc-honoraret skal godkendes af aktionærerne på den førstkomende ordinære generalforsamling.

Rimelige udgifter afholdt i forbindelse med bestyrelsesmøder eller møder i udvalg, der er nedsat af bestyrelsen med henblik på udførelse af særlige opgaver for bestyrelsen, kan refunderes af selskabet.

Bestyrelsesmedlemmer bosiddende uden for Europa kan desuden modtage en fast godtgørelse, hvis det er nødvendigt for dem at rejse ud af deres hjemkontinent for at deltage i et bestyrelses- eller udvalgsmøde.

I tillæg til basishonoraret og eventuelt ekstra honorar til bestyrelsens formand og næstformand og medlemmer af bestyrelsesudvalg kan Coloplast betale bidrag til sociale sikringsordninger, der opkræves af udenlandske myndigheder på grundlag af sådanne honorarer.

Aflønningen af bestyrelsesmedlemmerne vurderes årligt af bestyrelsen på baggrund af vederlags- og nomineringsudvalgets anbefalinger. Bestyrelsesmedlemmernes aflønningskomponenter fastsættes ud fra en sammenligning med niveauet i relevante lignende danske og udenlandske selskaber.

Aflønningen af bestyrelsen godkendes hvert regnskabsår på generalforsamlingen.

Med henblik på at kunne tiltrække kvalificerede bestyrelsesmedlemmer, har selskabet tegnet en sædvanlig D&O forsikring. I det omfang forsikringsdækningen ikke rækker, indestår selskabet i visse tilfælde for de yderligere krav, et bestyrelsesmedlem måtte personligt ifalde.

## 4 Direktionens aflønning

Aflønningen af direktionen består af faste og variable (kortsigtede og langsigtede) komponenter samt ikke-monetære goder. De variable komponenter består af en årlig kontantbonus samt en langsigtet aktiebaseret incitamentsordning.

Direktionens aflønning fastsættes ud fra en sammenligning med niveauet i lignende danske og udenlandske selskaber, og aflønningen vurderes af vederlags- og nomineringsudvalget og godkendes af bestyrelsen en gang årligt.

Medlemmerne af direktionen har ret til pensionsbidrag på op til 15% af deres grundløn samt andre ikke-monetære goder.

Kombinationen af fast løn og kort- og langsigtede incitamentsordninger gives med henblik på at understøtte selskabets strategi ved at fremme indsatsen for at skabe gode finansielle resultater på kort sigt samt bæredygtig værdiskabelse for selskabets interessenter på langt sigt.

Den faste løn udgør op til ca. 65% af værdien af det enkelte direktionsmedlems samlede aflønning afhængigt af opfyldelsen af visse resultatmål KPI'er, der gælder for den kortsigtede incitamentsordning, som beskrevet nedenfor.

Med henblik på at kunne tiltrække kvalificerede direktionsmedlemmer, har selskabet tegnet en sædvanlig D&O forsikring. I det omfang forsikringsdækningen ikke rækker, indestår selskabet i visse tilfælde for de yderligere krav, et direktionsmedlem måtte personligt ifalde.

## 4.1 Fast aflønning

Den samlede faste aflønning til direktionsmedlemmerne består af grundløn, pensionsbidrag og ikke-monetære goder som f.eks. firmabil, forsikring, telefon mv. Derudover kan direktionsmedlemmer modtage tilskud til bolig samt refusion af omkostninger relateret til flytning over landegrænser samt visse andre omkostninger som er forbundet med at etablere og opretholde en husholdning i forbindelse med flytning over landegrænser.

Den faste del af de enkelte direktionsmedlemmers aflønning oplyses hvert år i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

## 4.2 Variabel aflønning – kortsigtet incitamentsordning

Som en del af den variable aflønning kan direktionens medlemmer modtage en årlig kontant bonus svarende til op til 25% af deres faste aflønning, der er knyttet til opfyldelsen af visse resultatmål ("KPI'er"), som fastsættes hvert år af bestyrelsen.

KPI'erne er knyttet til Coloplasts og koncernens finansielle resultater, herunder organisk vækst, driftsresultat (EBIT) mv., men bestyrelsen kan vælge at supplere de KPI'er, der er knyttet til finansielle resultater, med andre ikke-finansielle KPI'er, hvis bestyrelsen finder det relevant for at understøtte opfyldelsen af selskabets strategi.

Niveauet for den årlige bonus i henhold til det kortsigtede incitamentsprogram fastsættes årligt ved at måle opfyldelsen af de konkrete KPI'er på baggrund af resultaterne oplyst i Coloplasts årsrapport.

Ovennævnte bonus udbetales normalt i første kvartal af det nye regnskabsår efter offentliggørelsen af resultatet for det forrige regnskabsår. Det udbetalte bonusbeløb beregnes forholdsmæssigt på grundlag af det antal dage, hvor direktionsmedlemmet har været ansat, samt på grundlag af vedkommendes årsløn for det relevante regnskabsår. De faktiske bonusbeløb, der udbetales til de enkelte direktionsmedlemmer, oplyses hvert år i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

## 4.3 Variabel aflønning – langsigtet incitamentsordning

For at sikre fastholdelse og en direkte sammenhæng med den langsigtede værdiskabelse for aktionærer og interessenter har bestyrelsen besluttet at indføre en langsigtet incitamentsordning for direktionen i form af aktieoptioner.

I henhold til den langsigtede incitamentsordning kan medlemmerne af direktionen hver især modtage en årlig tildeling af aktieoptioner med en værdi på op til 12 måneders grundløn (inklusive pensionsbidrag) på tildelingstidspunktet. Tildelingen beregnes på baggrund af grundlønnen pr. udgangen af forrige regnskabsår (udgangen af september), medmindre bestyrelsen beslutter andet.

Værdien af tildelte aktieoptioner beregnes efter Black-Scholes-modellen.

Aktieoptionerne har en løbetid på fem år og kan udnyttes efter tre år. Løbetiden på fem år sikrer, at direktionsmedlemmerne tilskyndes til at skabe langsigtede og ikke blot kortsigtede resultater for selskabet. Når aktieoptionerne modner, kan de udnyttes og hver aktieoption giver ret til at modtage én aktie i Coloplast. Optionerne tildeles med en udnyttelseskurs, der er mellem 0% og 10% højere end markedskursen på tildelingstidspunktet, beregnet som gennemsnittet af alle handler på kalenderårets sidste handelsdag. Aktieoptioner, der ikke er udnyttet inden udløbet af udnyttelsesperioden, bortfalder automatisk uden kompensation. Bestyrelsen kan efter eget skøn beslutte at indføre relevante målsætninger som betingelse for optjening af aktieoptionerne, hvis dette vurderes at være relevant med henblik på at understøtte selskabets forretningsstrategi og langsigtede værdiskabelse. Den langsigtede incitamentsordning indeholder sædvanlige bestemmelser om "good leavers" og "bad leavers" for at fremme fastholdelse og en langsigtet indsats rettet mod opfyldelsen af selskabets strategi.

Aktieoptionerne er afdækket gennem selskabets beholdning af egne aktier.

Bestyrelsen kan i ekstraordinære tilfælde beslutte at fremskynde modningen af aktieoptioner og/eller at ændre vilkårene for udnyttelse, f.eks. i tilfælde af væsentlige transaktioner, der påvirker værdien af de tildelte aktieoptioner. Vederlagsrapporten vil i givet fald indeholde en beskrivelse af den fremskyndede modning og baggrunden herfor.

#### 4.4 Ekstraordinære tildelinger

Med henblik på opfyldelse af formålet med denne politik kan bestyrelsen beslutte at tildele enkelte direktionsmedlemmer ekstraordinær engangsbonus, tiltrædelsesbonus eller fastholdelsesbonus. Sådanne beløb oplyses i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

Ekstraordinære tildelinger kan bestå af kontant- og/eller aktiebaserede komponenter. Værdien af ekstraordinære tildelinger bør ikke udgøre mere end 100% af den faste løn for den relevante stilling på tildelingstidspunktet.

### 5 Tilbagebetalingspligt, bod mv.

Vilkårene for både den kortsigtede og den langsigtede incitamentsordning indeholder bestemmelser om tilbagebetalingspligt (clawback), der i visse situationer giver Coloplast ret til at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variabel aflønning fra medlemmer af direktionen. Alle variable aflønningskomponenter (efter både den kort- og den langsigtede incitamentsordning) kan kræves tilbagebetalt af Coloplast, hvis beløbene blev udbetalt på grundlag af oplysninger, der viser sig at være fejlagtige i de tilfælde, hvor de variable lønandele er knyttet til resultatkræfter, og for alle variable lønandele, hvis et medlem af direktionen har handlet groft uagtsomt eller svigagtigt.

### 6 Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse

Medlemmerne af direktionen kan opsiges deres ansættelsesforhold hos Coloplast med seks måneders varsel.

Coloplast kan opsiges et direktionsmedlems ansættelsesforhold med 12 måneders varsel. Direktionsmedlemmet kan i sådanne tilfælde modtage en fratrædelsesgodtgørelse svarende til op til yderligere 12 måneders samlet aflønning.

Direktionsmedlemmernes ansættelseskontrakter er som hovedregel ikke tidsbegrænsede.

## 7 Afvigelser fra vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder beslutte at afvige fra denne politik, hvis en del af politikken ikke længere tjener til at fremme selskabets resultater, opfyldelse af selskabets strategi eller som incitament for og fastholdelse af medarbejdere. En sådan afvigelse skal behandles i vederlags- og nomineringsudvalget, som derefter giver en begrundet anbefaling til bestyrelsen.

Enhver afvigelse fra denne politik beskrives og forklares i selskabets årsrapport og/eller vederlagsrapport. Enhver ændring af strategiske aflønningskomponenter oplyses i selskabets årsrapport og/eller i selskabets vederlagsrapport.

## 8 Godkendelse og offentliggørelse

Bestyrelsen er med bistand fra vederlags- og nomineringsudvalget ansvarlig for overholdelsen af denne politik, og for at foretage en årlig gennemgang heraf.

Politikken fremlægges som minimum hvert fjerde år til generalforsamlingens godkendelse, og i forbindelse med enhver foreslået væsentlig ændring heraf.

Denne politik er godkendt af bestyrelsen den 5. november 2019 og af generalforsamlingen den [●] 2019. Politikken er tilgængelig på Coloplasts hjemmeside, [www.coloplast.com](http://www.coloplast.com).