

Vederlagspolitik

1 Indledning

Denne vederlagspolitik ("politikken") beskriver de forskellige aflønningskomponenter, der indgår i aflønningen af bestyrelsen og direktionen i Coloplast A/S ("Coloplast" eller "selskabet"). Politikken er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a.

Formålet med politikken er at skabe transparens omkring Coloplasts aflønning af dets ledelsesorganer og beskrive rammerne for aflønningen af bestyrelsen og direktionen i Coloplast, samt hvordan de enkelte aflønningskomponenter understøtter og bidrager til eksekveringen af selskabets strategi samt 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 på tværs af Coloplast-koncernen, følger aflønningen af selskabets medarbejdere de samme overordnede principper, herunder sammensætning af aflønningskomponenter, som er beskrevet i denne politik.

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

Bestyrelsen vurderer, at processen for udarbejdelse og godkendelse af politikken ikke medfører risici for interessekonflikter, idet politikken vedtages af bestyrelsen og 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 basishonoraret og supplerende honorar, som relevant. Formanden kan modtage et honorar på op til tre (3) gange basishonoraret, og næstformanden kan modtage et honorar på op til to (2) gange basishonoraret, som følge af deres yderligere opgaver.

Bestyrelsesmedlemmer, der deltager i et eller flere udvalg nedsat af bestyrelsen, modtager supplerende honorar, der fastsættes under hensyntagen til de kompetencer og den arbejdsmængde, der kræves i de enkelte udvalg. Formanden for de enkelte udvalg kan modtage et honorar på op til 1,25 gange basishonoraret, mens øvrige medlemmer af udvalgene kan modtage et honorar på op til 0,75 gange basishonoraret.

Bestyrelsens medlemmer modtager ikke incitamentsaflønning, dog kan medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer modtage incitamentsaflønning 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 aktionærene på den førstkomende ordinære generalforsamling.

Rimelige udgifter afholdt i forbindelse med bestyrelses- eller udvalgsmøder 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 eller andre tilsvarende skatter, der opkræves af udenlandske myndigheder på grundlag af sådanne honorarer.

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

Aflønningen af bestyrelsen godkendes hvert regnskabsår på den ordinære generalforsamling.

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.

Formålet med kombinationen af fast løn og kort- og langsigtede incitamenter er at understøtte selskabets strategi ved at fremme indsatsen for at skabe gode finansielle resultater på kort sigt samt bæredygtig værdiskabelse for alle selskabets interessenter på langt sigt.

Grundlønnen for hvert direktionsmedlem udgør op til 65% af den samlede aflønning, afhængig af opfyldelsen af visse resultatmål "KPI'er" der gælder for den kortsigtede incitamentsordning, jf. afsnit 4.2.

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 faste aflønning til de enkelte direktionsmedlemmer 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. Værdien af sådanne ikke-monetære goder vil ikke overstige 20% af den faste løn, og vil i de fleste tilfælde være betydeligt lavere.

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 direktionsmedlemmer modtage en årlig kontant bonus svarende til op til 35% 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 ved at måle opfyldelsen af de konkrete KPI'er mod 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 forholdsæssigt 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 til fordel for Coloplast's aktionærer og øvrige 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 tolv (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 (5) år og kan udnyttes efter tre (3) 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 Coloplast-aktie. 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 modning af aktieoptionerne, hvis dette vurderes at være relevant med henblik på at understøtte selskabets strategi 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 sådanne tilfælde indeholde en beskrivelse af den fremskyndede modning og baggrunden herfor.

4.4 Ekstraordinære tildelinger

Med henblik på kunne tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer kan bestyrelsen beslutte at tildele de enkelte direktionsmedlemmer en 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.

Alle variable aflønningskomponenter (efter både den kort- og den langsigtede incitamentsordning) kan kræves tilbagebetalt af Coloplast, hvis beløbene er blevet udbetalt på grundlag af oplysninger, der viser sig at være fejlagtige, såfremt de variable lønandele er knyttet til resultatkriterier, 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 (6) måneders varsel.

Coloplast kan opsiges et direktionsmedlems ansættelsesforhold med tolv (12) måneders varsel. Direktionsmedlemmet kan i sådanne tilfælde modtage en fratrædelsesgodtgørelse svarende til op til yderligere tolv (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 eller ændring af strategiske aflønningskomponenter beskrives og forklares i selskabets årsrapport og/eller vederlagsrapport.

8 Væsentlige ændringer til politikken

I forbindelse med den ordinære generalforsamling afholdt den 5. december 2019 udtrykte aktionærerne et ønske om fokus på resultatbaseret løn. Som konsekvens heraf er de følgende væsentlige ændringer fra Vederlagspolitikken godkendt på Coloplasts ordinære generalforsamling afholdt 5. december 2019 blevet foretaget: (i) stigning af det kortsigtede bonuspotentiale for direktionsmedlemmerne fra 25% af den faste løn til 35% af den faste løn og (ii) en grænse på 20% for værdien af ikke-monetære goder til direktionsmedlemmerne er blevet indført.

Udover de ovenfor anførte ændringer er der gennemført mindre sproglige ændringer.

9 Gennemgang, 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 3. november 2020 og af generalforsamlingen den [●]. december 2020. Politikken er tilgængelig på Coloplasts hjemmeside, www.coloplast.com.