

atp=

Generalforsamling i Coloplast d. 4. december 2025



Claus Wiinblad, Vicedirektør, Danske aktier

Tak for ordet. Mit navn er Claus Wiinblad og jeg repræsenterer ATP.

Jeg vil gerne starte med at takke for formandens og den administrerende direktørs fremlæggelse af årsregnskabet.

De seneste to år har der blandt de største danske børsnoterede virksomheder desværre været usædvanlig megen uro i de øverste ledelseslag. En uro som har været med til at skabe usikkerhed hos aktionærerne, hvilket sætter sig i aktiekurserne og derved koster aktionærerne penge. Det har desværre også været tilfældet i Coloplast. Der kan være mange gode grunde til at der er behov for at træffe drastiske beslutninger, men måden det sker på er ikke ligegyldig. Jeg vil undlade at kommenterer på selve forløbet, men vil gerne give en kommentar på, hvor vi står i dag. Der er vedtaget en ny strategi med nye finansielle mål, der er lavet en betydelig organisationsændring og betydelige ændringer i ledelsen af selskabet. Det er mildest talt en meget usædvanlig situation, at så omfattende ændringer foretages lige inden der skal vælges en ny formand og ansættes en ny administrerende direktør. Det plejer at være den anden vej rundt. Jeg vil dog gerne benytte lejligheden til at byde Niels B Christiansen velkommen som nyt bestyrelsesmedlem og kommende formand, men der ligger en stor opgave foran med at skabe ro omkring Coloplast og eksekverer på den lagte strategi.

Som nævnt annoncerede Coloplast tidligere deres nye 5 års strategi "Impact4". En af de vigtigste tiltag er en opsplittning af Coloplast i to dele, kaldet henholdsvis "Chonic Care" og "Acute Care". Dette giver Coloplast en bedre mulighed for at differentiere strategien, idet kundegruppen og markedsdynamikken er meget forskellig i de to dele. Denne opsplittning giver således god mening og kan være med til at sikre en fortsat høj vækst.

Senere på dagsordenen skal vi tage stilling til en ny vederlagspolitik, som jeg gerne vil give en kommentar. Det nye niveau for den variable løn, hvor rammen for kortsigtet bonus hæves fra 35% til 150% af den faste løn, er ikke usædvanligt i forhold til hvad vi ser i tilsvarende selskaber. Det er imidlertid vigtigt at det ny højere niveauer også afspejler sig i

kravet til de kpi'er som sættes, således at "pay for performance" for alvor styrkes og der ikke blot er tale om en simpel lønforhøjelse.

Den nye vederlagspolitik giver mulighed for at give en ekstraordinær bonus på op til 300% af den samlede lønpakke i forbindelse med en nyansættelse, hvilket er et usædvanligt højt niveau. Jeg vil helt grundlæggende sige at brugen af ekstraordinære bonusser er vi ikke begejstrede for. Vi har imidlertid en forståelse for at selskaberne har brug for en vis grad af fleksibilitet, herunder muligheden for at frikøbe en nyansat leder fra et eksisterende bonusprogram. Det er imidlertid vigtigt at denne fleksibilitet ikke misbruges og kun anvendes i meget sjældne tilfælde, Vi stemmer for vederlagspolitikken, men vil løbende i forbindelse med fremtidige afstemninger om vederlagsrapporten vurdere om politikken i vores øjne er implementeret på en forsvarlig måde for et dansk selskab som Coloplast.

Til sidst vil jeg gerne sige tak til Lars Rasmussen for mange års stor indsats i Coloplast og sige tak for et godt samarbejde og en altid god dialog.

Tak for ordet.