

Retningslinjer for incitamentsafløvning

Oktober 2016



Indhold

1. Indledning	2
1.1. Redegørelse for væsentligste overvejelser for retningslinjerne	2
1.2. Formål, værdiskabelse	2
1.3. Tiltrækning og fastholdelse af nøglepersoner	2
1.4. Hvem kan tildeles incitamentsaflønnning.....	2
2. Ydelser der kan indgå og hovedbetingelser	3
2.1. Ydelser	3
2.2. Hovedbetingelser, aktionærernes interesse og bestyrelsens beslutnings- og manøvrerum.....	3
2.3. Tidsmæssige frister	3
2.4. Gennemsigtighed.....	3
3. Aktiebaserede instrumenter	4
4. Ikke aktiebaserede instrumenter	4
5. Øvrige ordninger	5

I henhold til selskabslovens § 139b skal bestyrelsen i et selskab, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, forinden det indgår aftale om incitamentsaflønnning med et medlem af bestyrelsen eller direktionen, have fastsat overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsaflønnning af bestyrelse og direktion.

De overordnede retningslinjer skal være behandlet og godkendt på selskabets generalforsamling, førend de kan udmøntes i konkrete aftaler med de pågældende.

Der er i selskabets vedtægter optaget en bestemmelse om, at generalforsamlingen har vedtaget retningslinjer for incitamentsaflønnning af direktionen og bestyrelsen, jf. selskabslovens § 139. Ændrer generalforsamlingen på et senere tidspunkt retningslinjerne vil de reviderede retningslinjer tilsvarende uden ugrundet ophold blive offentliggjort på selskabets hjemmeside (www.columbusglobal.com) med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har ændret retningslinjerne.

Disse Retningslinjer er blevet godkendt på generalforsamlingen den 26. oktober 2016.

1. Indledning

1.1. Redegørelse for væsentligste overvejelser for retningslinjerne

Principperne i Columbus-koncernens retningslinjer for incitamentsaflønnning afspejler målsætningen om en ordentlig governance proces og en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionærer.

1.2. Formål, værdiskabelse til aktionærerne og understøttelse af kort- henholdsvis langsigtede mål

Med henblik på at skabe interessesammenfald mellem Columbus' aktionærer og direktionen samt ledende medarbejdere for på den måde at tilgodese såvel kort- som langsigtede mål anser Columbus det for formålstjenligt, at der etableres incitamentsprogrammer for direktion og bestyrelse i Columbus.

1.3. Tiltrækning og fastholdelse af nøglepersoner

Columbus anser incitamentsprogrammer som en væsentlig konkurrenceparameter, når de bedste ledende personer skal tiltrækkes og fastholdes.

1.4. Hvem kan tildeles incitamentsaflønnning

Nærværende vederlagspolitik omhandler de overordnede retningslinjer vedrørende incitamentsprogrammer for bestyrelsen og direktionen i Columbus A/S og dets datterselskaber

(Columbus). Ved ”direktionen” forstås de direktører, som er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører i Columbus A/S eller inden- eller udenlandske datterselskaber.

2. Ydelser der kan indgå og hovedbetingelser

2.1. Ydelser

Incitamentsprogrammer kan bestå af enhver form for variabel aflønning, herunder forskellige aktiebaserede instrumenter såsom aktieoptioner, warrants og fantomaktier samt ikke-aktiebaserede bonusaftaler, både løbende, enkeltstående og begivenhedsbaserede. I det omfang Columbus ønsker at indgå en konkret aftale om incitamentsprogrammer med medlemmer af direktionen, vil denne konkrete aftale være underlagt disse retningslinjer.

2.2. Hovedbetingelser, aktionærernes interesse og bestyrelsens beslutnings- og manøvrerum

Hvorvidt et incitamentsprogram etableres - og hvilken eller hvilke aftaler der konkret indgås vil bero på, om bestyrelsen i det konkrete tilfælde finder dette hensigtsmæssigt for at kunne opfylde hensynet om at skabe interessesammenfald mellem Columbus’ ledelse og aktionærer. Herudover vil ledelsens hidtidige og forventede præstation, hensynet til motivation og loyalitet samt selskabets situation og udvikling generelt også spille ind.

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

2.3. Tidsmæssige frister

Løbetiden af de enkelte incitamentsprogrammer besluttet efter bestyrelsens skøn under afvejning af at incitamentet skal være opnåeligt inden for rimelig tid, men at fastholdelse og loyalitet er væsentlige parametre i selskabets beslutning om tildeling. Incitamentsprogrammerne tildeles sædvanligvis med en løbetid på op til 3 år.

2.4. Gennemsigtighed

Vederlag til medlemmerne af Columbus’ bestyrelse og direktion følger af årsrapporten. Derudover offentliggøres tildelinger i overensstemmelse med Nasdaqs oplysningsforpligtelser.

3. Aktiebaserede instrumenter

Værdien af de aktiebaserede instrumenter, der tildeles inden for et givent regnskabsår, vil for den enkelte direktørs vedkommende kunne andrage op til 50% af dennes faste årsgage. For bestyrelsen vil omfanget kunne andrage årligt op til 120.000 stk. warrants pr. bestyrelsesmedlem, med ret til at tegne eller købe 1 aktie pr. warrant.

Den anslåede nutidsværdi af de aktiebaserede incitamentsprogrammer, der er omfattet af disse retningslinjer, opgøres baseret på en beregning i overensstemmelse med International Financial Reporting Standards (IFRS).

Udnyttelseskursen for aktieinstrumentet kan ikke være mindre end børskursen for selskabets aktier på udstedelsestidspunktet. Modtageren betaler ikke vederlag for aktieinstrumentet, medmindre bestyrelsen konkret beslutter andet.

Tildelingen kan ske på skattemæssige vilkår, der betyder, at direktørens eller bestyrelsesmedlemmers gevinst beskattes lavere end ellers, mod at selskabet ikke får skattefradrag for omkostningerne knyttet til tildelingen.

Bestyrelsen kan bestemme, at det tildelte aktieinstrument optjenes løbende over en periode på tre år fra tildelingstidspunktet.

Skal Columbus som led i et aktiebaseret incitamentsprogram tilvejebringe aktier for at kunne opfylde sine forpligtelser i forbindelse med incitamentsprogrammet, kan sådanne aktier tilvejebringes ved udstedelse af warrants, tilbagekøb af egne aktier samt gennem Columbus' eksisterende beholdning af egne aktier.

4. Ikke aktiebaserede instrumenter

Et ikke-aktiebaseret instrument, typisk en bonusordning eller resultatkontrakt, kan have en løbetid på ét eller flere år og/eller være afhængigt af, at en bestemt begivenhed indtræffer vedrørende Columbus. Der kan også være tale om fastholdelsesbonus, loyalitetsbonus eller lignende. Hvorvidt der sker udbetaling af bonus, vil afhænge af, om de betingelser og mål, der er defineret i aftalen, er opnået helt eller delvist. Dette kan dreje sig om personlige mål knyttet til den pågældende ledende medarbejders egen præstation, Columbus' resultater, resultater i en eller flere af Columbus' forretningsenheder, eller en relevant begivenheds indtræden.

For så vidt angår løbende bonusordninger til direktionen vil disse give direktionsmedlemmerne mulighed for at opnå bonus pr. regnskabsår på op til 70 % af direktionsmedlemmernes faste årsgage.

Efter bestyrelsens skøn vil direktionsmedlemmerne under helt ekstraordinære forhold kunne opnå bonus på yderligere op til 100 % af den faste årsgage.

5. Øvrige ordninger

Efter bestyrelsens skøn vil medlemmer af den øverste direktion i Columbus A/S endvidere under særlige omstændigheder kunne tildeles loyalitetsbonusaftaler, betinget af en eller flere begivenheders indtræden. Den samlede værdi heraf kan udgøre op til 7 % af selskabets årlige stigning i børsværdi. Sådanne aftaler kan tildeles i tillæg til øvrige incitamentsordninger.