

matas

Vederlagspolitik

Matas A/S, CVR nr. 27 52 84 06

1 Indledning

- 1.1 Bestyrelsen i Matas A/S, CVR-nr. 27 52 84 06, ("Matas" eller "Selskabet") har udarbejdet denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139 a og de anbefalinger, der er offentliggjort af Komitéen for god Selskabsledelse som implementeret af Nasdaq Copenhagen A/S.
- 1.2 Vederlagspolitikken udstikker rammerne for aflønning af medlemmerne af Bestyrelsen og Direktionen i Matas. Ved Direktionen forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører.

2 Generelle principper

- 2.1 Det overordnede formål med denne Vederlagspolitik er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen og understøtte Selskabets langsigtede interesser, herunder Selskabets bæredygtighed og forretning.
- 2.2 Aflønningen skal udformes, således den skaber et passende interessesammenfald mellem Bestyrelse og Direktion og Selskabet og dets aktionærer, og således at den understøtter opfyldelsen af Matas' lang- og kortsigtede strategiske mål og fremmer værdiskabelsen til fordel for aktionærene ved at knytte incitamentsaflønning til Selskabets resultater.

3 Bestyrelsens vederlag

- 3.1 Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar, der godkendes på Selskabets ordinære generalforsamling hvert år for indeværende regnskabsår. Honoraret til Bestyrelsens medlemmer har primært til formål at tiltrække og fastholde kompetente medlemmer til Bestyrelsen. Ingen af Bestyrelsens medlemmer har ret til at modtage variabel eller incitamentsbaseret aflønning. Det årlige honorar skal være i overensstemmelse med markedspraksis under hensyntagen til den påkrævede kompetence og indsats samt arbejdets art.
- 3.2 Alle Bestyrelsens medlemmer modtager det samme årlige grundhonorar, mens formanden kan modtage op til 3 gange det fastsatte årlige grundhonorar og næstformanden kan modtage op til 2 gange det fastsatte årlige grundhonorar. Størrelsen af det faste honorar skal afhænge af de påkrævede kompetencer og indsats samt omfanget af det påkrævede arbejde.
- 3.3 Medlemmerne af Bestyrelsen, som også er medlemmer af et bestyrelsesudvalg, kan modtage separat vederlag for udvalgsarbejde. Et sådant vederlag skal fastsættes af Bestyrelsen og godkendes af den ordinære generalforsamling efter overvejelse af det præcise omfang og arbejdsbyrden forbundet med sådant udvalgsarbejde. En formand for et bestyrelsesudvalg kan modtage op til 50 % af det faste årlige honorar, og et medlem af et bestyrelsesudvalg kan modtage op til 25 % af det faste årlige honorar.
- 3.4 Hvis et medlem af Bestyrelsen under ekstraordinære omstændigheder pålægges at udføre en konkret ad hoc-opgave, der ligger uden for Bestyrelsens ordinære forpligtelser, kan medlemmet få tilbudt et yderligere fast honorar for det arbejde, der udføres i forbindelse med en sådan opgave, med forbehold for Bestyrelsens forudgående eller efterfølgende godkendelse. Det samlede årlige honorar til et medlem af Bestyrelsen for ad hoc-opgaver kan ikke overstige 100 % af det faste årlige grundhonorar.
- 3.5 Udgifter, såsom rejse- og indkvarteringsudgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder samt relevant oplæring, kan blive refunderet af Matas. Hvis Bestyrelsens medlemmer

skal rejse til udlandet for at deltage i bestyrelsesmøder, kan de pågældende medlemmer få tildelt en fast rejsegodtgørelse.

- 3.6 Sociale afgifter eller andre tilsvarende skatter, der i relation til bestyrelsesmedlemmers honorarer måtte være påkrævet af udenlandske myndigheder, kan dækkes af Matas.
- 3.7 Selskabet har tegnet en sædvanlig ansvarsforsikring for ledelsesmedlemmer. I det omfang forsikringsdækningen viser sig utilstrækkelig, kan Selskabet i visse tilfælde beslutte at skadesløsholde medlemmer af Bestyrelsen, i størst muligt overfang i overensstemmelse med loven, for yderligere krav, som et medlem af Bestyrelsen personligt pådrager sig, forudsat at sådanne krav ikke er begrundet i bestyrelsesmedlemmets forsætlige forfølgelse eller på anden måde kriminelle handlinger foretaget af bestyrelsesmedlemmet.

4 Direktionens vederlag

4.1 Generelle principper

- 4.1.1 Vederlag til Direktionens medlemmer består af en fast årlig grundløn, inklusive pension og goder samt variabelt vederlag i form af kontant og aktiebaseret incitamentsafløbning. Incitamentsafløbning sigter på at belønne den enkeltes indsats og resultater. Det samlede vederlag til hvert medlem af Direktionen skal være i overensstemmelse med markedspraksis for sammenlignelige europæiske børsnoterede selskaber af samme størrelse og kompleksitet som Matas inden for segmenterne detailhandel, forbruger og digital.
- 4.1.2 Vederlag til Direktionens medlemmer skal udformes med henblik på at sikre, at Direktionens interesser er sammenfaldende med Selskabets og aktionærernes interesser. Vederlaget skal understøtte fastholdelse af medlemmer af Direktionen såvel som opnåelsen af Matas' strategiske lang- og kortsigtede mål ved at gøre en del af vederlaget afhængig af opnåelsen af visse key performance indicators ("KPI'er"), der understøtter strategien og de lang- og kortsigtede mål. I tillæg hertil skal vederlaget udformes, så det fremmer Selskabets bæredygtighed og værdiskabelse til fordel for aktionærerne, herunder ved at sikre at hvert medlem af Direktionen igennem aktiebaseret incitamentsafløbning har en oprigtig interesse i aktiekursens udvikling og ved at stille krav om, at hvert medlem af Direktionen opretholder en aktiebeholdning i Selskabet.
- 4.1.3 Variabelt vederlag skal i vid udstrækning baseres på performance forbundet med specifikke KPI'er. Performance skal måles årligt eller i perioder på tre år for henholdsvis kortsigtet og langsigtet incitamentsafløbning. KPI'er fastsættes af Bestyrelsen ved eller før enhver specifik tildeling af variable vederlagsandele. Opnåelsen af finansielle KPI'er baseres på Selskabets resultater som indeholdt i årsrapporterne for de relevante regnskabsår, og ikke-finansielle KPI'er vurderes internt eller med ekstern bistand, såfremt dette vurderes egnet.
- 4.1.4 I forbindelse med fastsættelse af størrelsen og sammensætningen af den variable incitamentsbaserede afløbning samt fordelingen mellem det samlede tildelte incitamentsbaserede vederlag og den faste grundløn skal Bestyrelsen nøje overveje de overordnede principper for denne Vederlagspolitik, herunder ønsket om at understøtte Selskabets bæredygtighed og opfyldelse af lang- og kortsigtede mål.

4.2 Fast grundløn

- 4.2.1 Hvert medlem af Direktionen modtager en fast årlig grundløn. Den faste grundløn skal være i overensstemmelse med markedspraksis og baseret på omfanget af det påkrævede

arbejde og det enkelte medlems resultater og ansvar. Den faste grundløn genforhandles årligt.

- 4.2.2 Medlemmerne af Direktionen kan få tildelt sædvanlige ikke-monetære goder, såsom forsikring, fri telefon, internetadgang, avis, etc. samt øvrige goder så som firmabil. Øvrige goder kan have en årlig værdi på op til 15 % af den faste årlige grundløn.
- 4.2.3 Medlemmerne af Direktionen har ret til at modtage et pensionsbidrag, der fastsættes af Bestyrelsen, med en årlig værdi på op til 15 % af den faste årlige grundløn.
- 4.3 Kortsigtede incitamentter
 - 4.3.1 Medlemmer af Direktionen tilbydes at deltage i et kortsigtet incitamentsprogram, der giver de enkelte medlemmer ret til at modtage en årlig resultatafhængig kontant bonus på op til 100 % af deres årlige faste grundløn eksklusive pensionsbidrag. Tildelingen af kortsigtede kontante incitamentter sigter primært på at fremme opfyldelsen af medlemmets eller Selskabets kortsigtede målsætninger og mål.
 - 4.3.2 Den kontante bonus er betinget af hel eller delvis opnåelse af visse forudbestemte KPI'er, og visse mindstekrav under KPI'erne skal opfyldes, før den kontante bonus opnås. De fastlagte KPI'er, herunder vægtningen af hver KPI, besluttet af Bestyrelsen hvert år i forbindelse med fastlæggelse af budgettet. KPI'erne er fastlagt med henblik på at understøtte de aktuelle strategiske, kortsigtede mål for Selskabet. Specifikke mål vil typisk inkludere finansielle mål, der relaterer sig til, men er ikke begrænset til, salg, EBITDA, samlet aktionærafkast, likviditet, overskud og equity value creation. Ikke-finansielle mål kan omfatte gennemførelse af strategiske projekter, vellykket integration af akquisitioner, kunde- og medarbejdertilfredshed, CSR-relaterede mål såvel som mål relateret til individuel performance.
 - 4.3.3 KPI'erne justeres i forbindelse med væsentlige opkøb, der forventes at have en effekt på KPI-målene.
 - 4.3.4 Et direktionsmedlems resultater, og opnåelse af de forudbestemte KPI'er, vil blive vurderet for hvert regnskabsår, og den kontante bonus, hvis den opnås, kommer til udbetaling efter offentliggørelse af årsrapporten for det pågældende år.
- 4.4 Langsigtede incitamentter
 - 4.4.1 De enkelte medlemmer af Direktionen tilbydes at deltage i langsigtede incitamentprogrammer ("LTIP"), der giver de respektive medlemmer ret til at modtage aktiebaserede incitamentter i form af performance share units ("PSU'er") med en samlet værdi på tildelingstidspunktet på op til 100 % af deres faste grundløn eksklusive pensionsbidrag.
 - 4.4.2 Tildelingen af aktiebaserede incitamentter sigter på at fastholde medlemmer af Direktionen og samtidig belønne performance, der fremmer opfyldelsen af Matas' langsigtede strategiske målsætninger og mål, og bæredygtighed.
 - 4.4.3 Aktiebaserede incitamentter tildeles årligt efter Bestyrelsens eget skøn.
 - 4.4.4 Aktiebaserede incitamentter er underlagt sædvanlige good leaver og bad leaver bestemmelser.

- 4.4.5 Værdien af de aktiebaserede incitamenter beregnes som beskrevet i Selskabets årsrapport. Den samlede værdi af det eller de langsigtede incitamentsprogram(mer) oplyses i Selskabets årsrapport.
- 4.4.6 Matas har til hensigt at købe egne aktier for at opfylde de forpligtelser, som Matas har påtaget sig i henhold til det langsigtede incitamentsprogram.
- 4.4.7 I tilfælde, hvor Bestyrelsen vurderer, at udstedelse eller overdragelse af aktier ville have en væsentlig negativ effekt på Selskabet og/eller modtageren, kan Bestyrelsen beslutte at opfylde en tildeling kontant.
- 4.5 Performance Share Units
 - 4.5.1 De enkelte medlemmer af Direktionen tildeles performance share units (PSU'er) årligt under det langsigtede incitamentsprogram. Modningsperioden skal være mindst tre år og fastsættes af Bestyrelsen før tildelingen.
 - 4.5.2 Det samlede antal af PSU'er, der modner, kan være imellem 75 % og 150 % af den oprindelige tildeling afhængigt af fastholdelse og performance. Se nærmere under 4.1.3.
 - 4.5.3 Et antal PSU'er (Retention LTIP) svarende til 75 % af den oprindelige tildeling vil, med forbehold for overholdelse af de generelle vilkår og betingelser, modne ved udløbet af modningsperioden, hvis deltageren har været ansat i Selskabet i hele modningsperioden.
 - 4.5.4 Et yderligere antal PSU'er (Performance LTIP), svarende til 0-75 % af den oprindelige tildeling, modner ved hel eller delvis opfyldelse af de forudbestemte KPI'er.
 - 4.5.5 KPI'erne, inklusive vægtningen af hver KPI, vil blive bestemt af Bestyrelsen forud for tildelingen, og KPI'erne måles over modningsperioden. KPI'erne skal understøtte opnåelsen af Selskabets langsigtede og strategiske mål og vil primært omfatte akkumulerede finansielle mål, der relaterer sig til strategien, inklusive, men ikke begrænset til salg, EBITDA, samlet aktionærafkast, likviditet, overskud og equity value creation. Ikke-finansielle KPI'er kan omfatte gennemførelse af strategiske projekter, vellykket integration af akquisitioner, kunde- og medarbejdertilfredshed, CSR-relaterede mål såvel som mål relateret til individuel performance.
 - 4.5.6 KPI'erne fastsættes på baggrund af den forventede organiske vækst og justeres i forbindelse med væsentlige opkøb, der forventes at have en effekt på KPI-målene.
 - 4.5.7 Efter modning modtager indehavere af PSU'er vederlagsfrit en (1) aktie i Matas for hver modnet PSU.
 - 4.5.8 Værdien af PSU'er beregnes til markedskursen på tildelingstidspunktet som nærmere fastsat af Bestyrelsen og kan beregnes som gennemsnitskursen på Nasdaq Copenhagen i løbet af et rimeligt antal handelsdage før tildelingstidspunktet som fastsat af Bestyrelsens.
 - 4.5.9 Før udnyttelse skal PSU-indehavere ikke have nogen aktionærrettigheder, såsom stemmeret eller ret til udbytte. Såfremt Selskabets udbetaler ordinært eller ekstraordinært udbytte i perioden mellem tildeling og modning af PSU'erne, tildeles et yderligere antal PSU'er. Antallet af yderligere PSU'er skal reflektere værdien af udbyttet som ville have været udbetalt til PSU-indehaveren, såfremt PSU'erne var modnet og konverteret til aktier på tidspunktet for udbytteudlodningen.

- 4.6 Regulering, tilbagebetaling og ændring af incitamentsbaseret aflønning
- 4.6.1 Bestyrelsen kan fastlægge specifikke vilkår for
- a) ordningens bortfald, herunder bortfald, hvis direktionsmedlemmet opsiges sin stilling,
 - b) fremrykket modning eller udnyttelse eller regulering af incitamentsbaseret vederlag i tilfælde af hel eller delvis overtagelse af Matas, væsentlige frasalgs, spaltning eller fusioner; og
 - c) regulering af resultatmål, der knytter sig til KPI'er, i tilfælde af ændringer i kapitalstrukturen eller andre væsentlige begivenheder, der på anden måde vil kunne påvirke værdien eller virkningen af det incitamentsbaserede vederlag negativt.
- 4.6.2 Bestyrelsen har ret til at ændre eller afskaffe et eller flere incitamentsprogrammer, der er etableret i overensstemmelse med Vederlagspolitikken, herunder enhver KPI, forudsat at en sådan ændring eller afskaffelse anses for nødvendig for at opfylde formålet med Vederlagspolitikken, er omfattet af Vederlagspolitikken generelle principper og ikke vurderes at påvirke det overordnede anvendelsesområde og formål med det eller de godkendte incitamentsprogram(mer). Væsentlige ændringer, der ikke er indeholdt i den nuværende Vederlagspolitik, skal godkendes af generalforsamlingen.
- 4.6.3 Bestyrelsen kan beslutte at forkorte modningsperioden for langsigtede incitamenter for nye medlemmer af Direktionen, således at medlemmet kan deltage i allerede etablerede langsigtede incitamentsprogrammer.
- 4.7 Malus og claw-back
- 4.7.1 I ekstraordinære tilfælde kan Selskabet helt eller delvist reducere, tilbageholde eller tilbagekræve variabelt vederlag, som er optjent, tildelt eller udbetalt på basis af information, som efterfølgende viser sig at være fejlagtig, eller såfremt et medlem af Direktionen vurderes ved forsætlighed at have forskyldt selskabet et væsentligt tab, eller handlet i ond tro med hensyn til andre forhold, der indebærer en udbetaling af et for højt variabelt vederlag.
- 4.8 Ansættelsens ophør og fratrædelsesgodtgørelse
- 4.8.1 Vilkårene for ansættelsens ophør og opsigelse for medlemmer af Direktionen fastsættes af Bestyrelsen. Det almindelige opsigelsesvarsel må højst være 24 måneder. Opsigelse fra et direktionsmedlems side skal ske med mindst fire måneders varsel.
- 4.8.2 Det samlede vederlag for opsigelsesperioden, inklusive eventuelle fratrædelsesgodtgørelser, til et direktionsmedlem må ikke samlet overstige værdien af to års vederlag, inklusive alle vederlagsandele.
- 4.9 Skadesløsholdelse
- 4.9.1 Selskabet har tegnet en sædvanlig ansvarsforsikring for ledelsesmedlemmer. I det omfang forsikringsdækningen viser sig utilstrækkelig, kan Selskabet i visse tilfælde beslutte at skadesløsholde medlemmer af Direktionen, i størst muligt omfang i overensstemmelse med loven, for yderligere krav, som et medlem af Direktionen personligt pådrager sig,

forudsat at sådanne krav ikke skyldes direktionsmedlemmets forsætlige forsømmelse eller på anden måde kriminelle handlinger foretaget af direktionsmedlemmet.

5 Aktiebesiddelseskrav

5.1 Med henblik på at skabe en væsentlig interesse i udviklingen af aktiekursen og dermed yderligere ensrette Direktionens interesse med aktionærernes interesse, er det en betingelse for at opnå tildeling af langsigtede incitamenter, at et medlem af Direktionen har investeret i eller ejer aktier i Matas med en værdi, der som minimum svarer til 50 % af direktørens faste grundløn før skat. Nye medlemmer af Direktionen kan opbygge denne aktiebeholdning i løbet af de første fire år ved køb af aktier eller ved at beholde aktier modtaget i forbindelse med modningen af PSU'er (med mulighed for at frasælge op til 50 % af aktierne fra de modnede PSU'er hvert år til dækning af skatteforpligtelser). Aktiebesiddelseskravet opgøres til værdien af aktierne på erhvervelsestidspunktet.

6 Ekstraordinære incitamenter

6.1 Bestyrelsen kan i enkeltstående tilfælde tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaflønnning til et medlem af Direktionen med henblik på at understøtte Selskabets strategi, herunder lang- og kortsigtede mål, eller opfylde Vederlagspolitikens overordnede formål. Muligheden for at tildele engangsbonusser eller andre ekstraordinære incitamenter er begrænset til fastholdelses- eller sign-on bonusser, transaktionsrelaterede bonusser og/eller bonusser, der knytter sig til en ekstraordinær arbejdsbyrde over en længere periode eller væsentlige udvidelser af et Direktionsmedlems ansvar.

6.2 Værdien af disse tildelinger må højst udgøre et beløb svarende til 150 % af modtagerens faste årlige grundløn i tildelingsåret.

6.3 En tildeling kan være incitamentsbaseret og kan bestå af kontant og/eller aktiebaseret vederlag. Bestyrelsen beslutter, om en ekstraordinær tildeling og/eller modning skal være med forbehold for opfyldelse af KPI'er.

7 Øvrige medarbejderes løn og ansættelsesvilkår

7.1 Bestyrelsen har ved udarbejdelsen af Vederlagspolitikken taget løn og ansættelsesvilkårene i betragtning for øvrige medarbejdere end Bestyrelsen og Direktionen.

7.2 Selskabet har et mål om at være en tryk, inkluderende og udviklende arbejdsplads, og Selskabet er dedikeret til at sikre, at medarbejdere tilbydes gode uddannelser. Ansættelsesvilkårene, inklusive lønniveauer, er for en høj andel af medarbejderne baseret på forhandlede overenskomster.

8 Fravigelser fra Vederlagspolitikken

8.1 Bestyrelsen kan under særlig omstændigheder fravige fra principperne i Vederlagspolitikken, såfremt det vurderes nødvendigt for at sikre Selskabets langsigtede interesser og bæredygtighed. Fravigelser kan bestå af ændringer af vederlagsdelenes relative andele og vilkårene for langsigtede incitamentsprogrammer.

8.2 Enhver fravigelse skal godkendes af Bestyrelsen.

8.3 Vederlagsrapporten skal indeholde en beskrivelse af eventuelle fravigelser og baggrunden herfor.

9 Udarbejdelse af Vederlagspolitikken

- 9.1 Bestyrelsen har nedsat en vederlagskomité. Vederlagskomitéen udarbejder og fremlægger Vederlagspolitikken for Bestyrelsen til godkendelse. Vederlagskomitéen kan engagere eksterne rådgivere ved udarbejdelsen af Vederlagspolitikken. Vederlagskomitéen vurderer årligt Vederlagspolitikken med henblik på at sikre fortsat sammenfald mellem Bestyrelsen og Direktionens interesser, Selskabets bæredygtighed og lang- og kortsigtede mål samt aktionærernes interesser.
- 9.2 Vederlagspolitikken fremlægges til godkendelse på generalforsamlingen mindst hvert fjerde år og ved enhver væsentlig ændring.
- 9.3 Vederlagskomitéen påser, at vederlag udbetalt til medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen er i overensstemmelse med principperne og rammerne i Vederlagspolitikken.
- 9.4 Det er Bestyrelsens vurdering, at interessekonflikter i forbindelse med udarbejdelsen af Vederlagspolitikken er minimeret og håndteret, idet den faktiske aflønning til Direktionen besluttet af Bestyrelsen inden for rammerne af Vederlagspolitikken, og vederlag til Bestyrelsen godkendes årligt af generalforsamlingen. Derudover vil alle væsentlige ændringer til Vederlagspolitikken skulle godkendes af generalforsamling.

10 Vederlagsrapport

- 10.1 Bestyrelsen udarbejder årligt en vederlagsrapport, som giver et samlet overblik over vederlag udbetalt til medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen på både et samlet og individuelt niveau. Vederlagsrapporten fremlægges for generalforsamlingen til vejledende afstemning.

11 Offentliggørelse

- 11.1 Vederlagspolitikken er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, www.investor.matas.dk med angivelse af dato for vedtagelse.

Vedttaget på Matas A/S' ordinære generalforsamling den 29. juni 2021.