

# 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 kan modtage separat vederlag for udvalgsarbejde. Et sådant vederlag skal fastsættes af Bestyrelsen efter overvejelse af det præcise omfang og arbejdsbyrden forbundet med sådant udvalgsarbejde. Vederlag relateret til udvalgsarbejde kan ikke overstige 100% af det faste årlige grundhonorar.
- 3.4 Hvis et medlem af Bestyrelsen 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. Honorar 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.
- 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 incitamentsafløjning. Incitamentsafløjning 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 børsnoterede selskaber.
- 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 opnåelsen af Matas' strategiske lang- og kortsigtede mål ved at gøre en del af vederlaget afhængig af opnåelsen af 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 incitamentsafløjning 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 Key performance indicators ("KPI") vedrørende strategiske mål og prioriteringer, inklusive, men ikke begrænset til, vækst i salg, vækst i EBITDA, totale afkast til aktionærerne, likvide midler, overskud og vækst i indre værdi, kan anvendes som mål for opnåede resultater, herunder for Direktionens resultater, det være sig historiske eller forventede, for motivation og loyalitet samt den generelle situation. Resultaterne kan blive målt årligt eller i perioder på tre år for henholdsvis kortsigtet og langsigtet incitamentsafløjning. 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 årsrapporten for de relevante regnskabsår, og i relevant omfang kan 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 aflønning 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 incitamenter
  - 4.3.1 Afhængig af deres stilling og ansvar kan de enkelte medlemmer af Direktionen blive tilbudt 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 incitamenter sigter primært på at fremme opfyldelsen af medlemmets eller Selskabets kortsigtede målsætninger og mål.
  - 4.3.2 Den kontante bonus er betinget af opnåelse af alle eller en del af visse forudbestemte KPI'er, som besluttet af Bestyrelsen. Se nærmere under 4.1.3.
  - 4.3.3 Et direktionsmedlems resultater vil blive vurderet for hvert regnskabsår, og den kontante bonus kommer til udbetaling efter offentliggørelse af årsrapporten for det pågældende år.
- 4.4 Langsigtede incitamenter
  - 4.4.1 De enkelte medlemmer af Direktionen kan blive tilbudt at deltage i langsigtede incitamentsordninger, der giver de respektive medlemmer ret til at modtage aktiebaserede incitamenter, såsom aktieoptioner, performance share units ("PSU"), warrants, og fantomaktier med en samlet værdi på tildelingstidspunktet på op til 100% af deres faste grundløn eksklusive pensionsbidrag.
  - 4.4.2 Aktiebaserede incitamenter kan være betinget af opnåelse af alle eller en del af visse forudbestemte KPI'er, som besluttet af Bestyrelsen. Se nærmere under 4.1.3.
  - 4.4.3 Tildelingen af aktiebaserede incitamenter sigter primært på at fremme opfyldelsen af medlemmets eller Selskabets langsigtede målsætninger og mål.
  - 4.4.4 Aktiebaserede incitamenter kan tildeles årligt efter Bestyrelsens eget skøn.
  - 4.4.5 De aktiebaserede incitamenter har som udgangspunkt en optjenings- eller modningsperiode på ikke mindre end tre år fra den relevante tildelingsdato, fra hvilken de optjenes eller modnes.
  - 4.4.6 Aktiebaserede incitamenter er underlagt sædvanlige good leaver og bad leaver bestemmelser.
  - 4.4.7 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.
  - 4.4.8 Matas har til hensigt at købe egne aktier for at opfylde de forpligtelser, som Matas har påtaget sig i henhold til det langsigtede incitamentsprogram.
  - 4.4.9 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 Aktieoptioner, warrants og fantomaktier
  - 4.5.1 De enkelte medlemmer af Direktionen kan tildeles aktieoptioner, warrants og/eller fantomaktier. Optjenings- eller modningsperioden skal som udgangspunkt være mindst tre år og fastsættes af Bestyrelsen før tildeling. Bestyrelsen kan dog beslutte, at tildelingen modnes med en vis procentdel årligt over en treårig periode. Modning forudsætter opfyldelse af en række på forhånd fastsatte KPI'er.
  - 4.5.2 Efter modning har indehaverne en periode på tre år til at udnytte optionerne, som nærmere fastsat af Bestyrelsen. Udnyttelse kan tidligst ske tre år efter tildeling.
  - 4.5.3 Udnyttelseskursen skal svare til mindst 5 % af markedskursen på tildelingstidspunktet som nærmere fastsat af Bestyrelsen og kan beregnes som gennemsnitskursen på Nasdaq Copenhagen i løbet af et antal handelsdage før tildelingstidspunktet som fastsat af Bestyrelsens. Udnyttelseskursen kan stige på sigt, hvis Bestyrelsen træffer beslutning herom før tildeling.
  - 4.5.4 Værdien af tildelingen beregnes efter en anerkendt værdiansættelsesmetode efter Bestyrelsens beslutning og oplyses løbende i årsrapporterne.
  - 4.5.5 En del af tildelingen kan efter Bestyrelsens nærmere beslutning afregnes kontant, således at Matas hverken har en ret eller forpligtelse til at levere aktier. I så fald skal udnyttelseskursen være den samme, som hvis der blev leveret egentlige aktier.
- 4.6 Performance Share Units
  - 4.6.1 De enkelte medlemmer af Direktionen kan tildeles performance share units (PSU'er). Optjenings- eller modningsperioden skal som udgangspunkt være mindst tre år og fastsættes af Bestyrelsen før tildeling. Bestyrelsen kan dog beslutte, at tildelingen modnes med en vis procentdel årligt over en treårig periode.
  - 4.6.2 Antallet af PSU'er, der modner, kan være imellem 75% og 150% af antallet af tildelte PSU'er afhængigt af opnåelse af visse forudbestemte KPI'er. Se nærmere under 4.1.3.
  - 4.6.3 Efter modning skal indehaverne af PSU'er have fire uger i det første åbne handelsvindue til at udnytte deres PSU'er. Hver PSU skal give indehaveren ret til at købe en (1) aktie i Matas enten uden beregning, til en kurs på DKK 1 eller som nærmere fastsat af Bestyrelsen på tildelingstidspunktet.
  - 4.6.4 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 antal handelsdage før tildelingstidspunktet som fastsat af Bestyrelsens.
  - 4.6.5 Før udnyttelse skal PSU-indehavere ikke have nogen aktionærrettigheder, såsom stemmeret eller ret til udbytte.
  - 4.6.6 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.
- 4.7 Regulering, tilbagebetaling og ændring af incitamentsbaseret aflønning
  - 4.7.1 Bestyrelsen kan fastlægge specifikke vilkår for

- a) ordningens bortfald, herunder bortfald, hvis direktionsmedlemmet opsig sin stilling,
  - b) fremrykket modning eller udnyttelse eller regulering af incitamentsbaseret vederlag i tilfælde af hel eller delvis overtagelse af Matas, væsentlige frasalg, spaltning, fusion, etc., og
  - c) regulering af udnyttelseskursen, resultatmål, etc. 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.
- 4.7.2 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 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 skal godkendes af generalforsamlingen.
- 4.7.3 Bestyrelsen kan beslutte at forkorte modningsperioden for langsigtede incitamentprogrammer for nye medlemmer af Direktionen, således at medlemmet kan deltage i allerede etablerede langsigtede incitamentsprogrammer.
- 4.8 Malus og claw-back
- 4.8.1 I ekstraordinære tilfælde kan Selskabet helt eller delvist reducere, tilbageholde eller tilbagekræve variabelt vederlag, som kommer til udbetaling eller er udbetalt på basis af information, som efterfølgende viser sig at være fejlagtig, eller såfremt et medlem af Direktionen vurderes ved grov uagtsomhed eller forsætlighed at have forskyldt selskabet et væsentligt tab.
- 4.9 Ansættelsens ophør og fratrædelsesgodtgørelse
- 4.9.1 Vilkaerene 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.
- 4.9.2 Det samlede vederlag for opsigelsesperioden, inklusive eventuelle fratrædelsesgodtgørelser, til et direktionsmedlem må ikke samlet overstige værdien af to års vederlag, inklusive alle vederlagsandele.
- 4.10 Skadesløsholdelse
- 4.10.1 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.
- 5 Aktiebesiddelseskrav**
- 5.1 Det er en betingelse for at opnå tildeling af langsigtede incitamentprogrammer, at et medlem af Direktionen investerer i eller ejer aktier i Matas for et beløb, der mindst modsvarer 50% af direktørens faste grundløn før skat. Nye medlemmer af Direktionen kan opbygge denne aktiebeholdning i løbet af de første fire år af deres deltagelse i Direktionen. Aktiebesiddelseskravet opgøres til værdien af aktierne på erhvervelsesstidspunktet.

## **6 Ekstraordinære incitamenter**

- 6.1 Bestyrelsen kan i enkeltstående tilfælde tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaflønnning, f.eks. fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse, tiltrædelsesbonus eller andre ordninger i forbindelse med ansættelse, med henblik på at understøtte Selskabets strategi, herunder lang- og kortsigtede mål, eller opfylde Vederlagspolitikens overordnede formål.
- 6.2 Værdien af disse tildeling er 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 kan beslutte, om tildeling og/eller modning skal ske 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 engangsbonusser, der overstiger værdien angivet under punkt 6.2, ændringer af vederlagsdelenes relative andele, inklusive øvre grænser for variable vederlagskomponenter, vilkår og modningsperioder for langsigtede incitamentsprogrammer samt ændringer til varigheden og opsigelsesvilkårene i aftaler indgået med Direktionsmedlemmer.
- 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. Vederlagsrapporten fremlægges for generalforsamlingen til vejledende afstemning.
- 11 Offentliggørelse**
- 11.1 Vederlagspolitikken er tilgængelig på Selskabets hjemmeside ([www.matas.dk](http://www.matas.dk)) med angivelse af dato for vedtagelse.

Vedtaget på Matas A/S' ordinære generalforsamling den 30. juni 2020.