



## **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 vedtaget denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") på baggrund af de anbefalinger, der er offentliggjort af Komitéen for god Selskabsledelse som implementeret af NASDAQ OMX Copenhagen A/S. Vederlagspolitikken inkluderer Matas' overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning i henhold til selskabslovens § 139.
- 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.
- 1.3 Vederlagspolitikken gælder for vederlag, som medlemmerne af Bestyrelsen og Direktionen modtager for arbejde udført for Matas.

## **2 Generelle principper**

- 2.1 Det overordnede formål med denne Vederlagspolitik er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Bestyrelsen og Direktionen.
- 2.2 Aflønningen skal udformes, således den skaber et passende interessesammenfald mellem Bestyrelse og Direktion og Selskabet og dets aktionærer, og således at det understøtter opfyldelsen af Matas' lang- og kortsigtede strategiske mål og fremmer værdiskabelsen til fordel for aktionærerne.
- 2.3 I ekstraordinære tilfælde kan Bestyrelsen beslutte at fravige Vederlagspolitikken konkrete krav på individuel basis for at opfylde Vederlagspolitikken overordnede formål. Bestyrelsen skal i så fald forklare afvigelsen på den førstkommende generalforsamling, hvor en sådan forklaring ikke er i strid med Matas' interesser.

## **3 Bestyrelsens vederlag**

- 3.1 Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar, der godkendes på Selskabets ordinære generalforsamling hvert år for indeværende regnskabsår. 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 modtager mindst 2,5 gange det fastsatte årlige grundhonorar og næstformanden modtager mindst 1,5 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. Formanden for revisionskomitéen modtager 0,25 gange grundhonorar. 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.
- 3.4 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.

Sociale afgifter eller andre tilsvarende skatter, der i relation til bestyrelsesmedlemmers honorarer måtte være påkrævet af udenlandske myndigheder, kan dækkes af Matas.

#### **4 Direktionens vederlag**

##### **4.1 Generelle principper**

- 4.1.1 Udover en årlig fast grundløn kan direktionens medlemmer modtage et variabelt vederlag. Incitamentsaflønnning sigter på at belønne den enkeltes indsats og resultater og sikre, at det samlede vederlag til hvert medlem af Direktionen er i overensstemmelse med markedspraksis for sammenlignelige børsnoterede selskaber.
  - 4.1.2 Det variable vederlag, som omfatter incitamentsbaseret aflønning, kan bestå af enhver form for variabel vederlagskomponent, herunder
    - (a) ikke-aktiebaserede incitamenter, såsom kontant bonus, som kan omfatte både løbende, enkeltstående eller begivenhedsbaseret bonus, og
    - (b) aktiebaserede incitamenter, såsom gratis aktier, aktieoptioner, restricted share units ("RSU'er"), warrants og fantomaktier.
  - 4.1.3 Key performance indicators ("KPI") vedrørende strategiske mål og prioriteringer, herunder vækst i EBITDA, totale afkast til aktionærene, 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 i perioder på tre år. KPI'er fastsættes af Bestyrelsen ved eller før enhver specifik tildeling af variable vederlagsandele.
  - 4.1.4 Bestyrelsen kan fastlægge specifikke vilkår for en incitamentsordnings ophør eller tilbagebetaling af det incitamentsbaserede vederlag (clawback), fremrykket modning eller udnyttelse samt regulering af det incitamentsbaserede vederlag, udnyttelseskurs, resultatmål, etc.
  - 4.1.5 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 opfyldelse af kort- og langsigtede 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 firmabil, forsikring, fri telefon, internetadgang, avis, etc.
  - 4.2.3 Medlemmerne af Direktionen har ret til at modtage et pensionsbidrag, der fastsættes af Bestyrelsen.
- ##### **4.3 Ikke-aktiebaserede 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 højst 100 % af deres årlige faste grundløn eksklusive pensionsbidrag ved opnåelse af alle eller en del af visse KPI'er. Tildelingen af ikke-aktiebaserede

incitamenter sigter primært på at fremme opfyldelsen af medlemmets eller Selskabets kortsigtede målsætninger og mål.

- 4.3.2 Et direktionsmedlems resultater vil blive vurderet for hvert regnskabsår, og 100 % af den kontante bonus kommer til udbetaling efter offentliggørelse af årsrapporten for det pågældende år.
- 4.3.3 I ekstraordinære tilfælde kan Bestyrelsen beslutte at tildele de enkelte medlemmer af Direktionen en kontant bonus på op til 150 % af den årlige grundløn.
- 4.4 Aktiebaserede incitamenter
  - 4.4.1 De enkelte medlemmer af Direktionen kan blive tilbudt at deltage i incitamentsordninger, der giver de respektive medlemmer ret til at modtage aktiebaserede incitamenter, såsom gratis aktier, aktieoptioner, restricted share units ("RSU"), warrants, matching shares og fantomaktier med en værdi på op til 100 % af deres faste grundløn eksklusive pensionsbidrag ved opnåelse af alle eller en del af visse KPI'er. Det fulde beløb vil ikke nødvendigvis blive tildelt hvert år. Tildelingen af aktiebaserede incitamenter sigter primært på at fremme opfyldelsen af medlemmets eller Selskabets langsigtede målsætninger og mål.
    - 4.4.2 Aktiebaserede incitamenter kan tildeles årligt efter Bestyrelsens eget skøn.
    - 4.4.3 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.
    - 4.4.4 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.
    - 4.4.5 Matas har til hensigt at købe egne aktier for at opfylde de forpligtelser, som Matas har påtaget sig i henhold til det langsigtede incitamentsprogram.
    - 4.4.6 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 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 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 være beregnet som en gennemsnitskurs i løbet af en rimelig periode før tildelingstidspunktet. Udnyttelseskursen kan stige på sigt, hvis Bestyrelsen træffer beslutning herom før tildeling.
    - 4.5.4 Værdien af tildelingen beregnes efter Black-Scholes-metoden (eller en anden relevant metode) 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 RSU'er
- 4.6.1 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.
- 4.6.2 Efter modning skal indehaverne af RSU'er have fire uger i åbne handelsvinduer til at udnytte deres RSU'er i en periode, som nærmere fastsat af Bestyrelsen. Hver RSU 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.
- 4.6.3 Før udnyttelse skal RSU-indehavere ikke have nogen aktionærrettigheder, såsom stemmeret eller ret til udbytte. Ikke-udnyttede RSU'er skal bortfalde, hvis indehaveren opsiges sin stilling.
- 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 opsiges sin stilling,
  - b) tilbagebetaling af incitamentsbaseret vederlag, herunder hel eller delvis tilbagebetaling af variabelt vederlag udbetalt på baggrund af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige (clawback),
  - c) fremrykket modning eller udnyttelse eller regulering af incitamentsbaseret vederlag i tilfælde af hel eller delvis overtagelse af Matas, væsentlige frasalg, spaltning, fusion, etc., og
  - d) 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.
- 4.8 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.

## **5 Ekstraordinære incitament**

- 5.1 Bestyrelsen kan i enkeltstående tilfælde tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaf lønning, f.eks. fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse, tiltrædelsesbonus eller andre ordninger i forbindelse med ansættelse, forudsat at det anses for nødvendigt med henblik på at opfylde Vederlagspolitikens overordnede formål.
- 5.2 Værdien af disse tildelinger må højst udgøre et beløb svarende til 150 % af modtagerens faste årlige grundløn i tildelingsåret.
- 5.3 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.

## **6 Offentliggørelse**

- 6.1 Vederlagspolitikken er tilgængelig på Selskabets hjemmeside ([www.matas.dk](http://www.matas.dk)) med angivelse af dato for vedtagelse.

Vedttaget på Matas A/S' ordinære generalforsamling den 28. juni 2018.