



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.
- 1.2 Vederlagspolitikken suppleres af Matas' overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning ("Retningslinjerne"), der er tilgængelige på Selskabets hjemmeside, www.matas.dk.
- 1.3 Vederlagspolitikken og Retningslinjerne udstikker rammerne for aflønning af medlemmerne af Bestyrelsen og Direktionen i Matas. Ved Direktionen forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører.
- 1.4 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.

4 Direktionens vederlag

4.1 Generelle principper

- 4.1.1 Udover en årlig fast grundløn kan direktionens medlemmer modtage et variabelt vederlag baseret på visse key performance indicators ("KPI'er") for det enkelte medlems individuelle resultater og ansvar såvel som for Selskabets resultater, herunder vækst i EBITDA, totale afkast til aktionærerne, likvide midler, overskud og vækst i indre værdi.

- 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 Bestyrelsen kan fastlægge specifikke vilkår for ordningens ophør eller tilbagebetaling af det incitamentsbaserede vederlag (clawback), fremrykket modning eller udnyttelse samt regulering af det incitamentsbaserede vederlag, udnyttelseskurs, resultatmål, etc. i overensstemmelse med Retningslinjerne.

- 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 hensigten om at undgå uønskede incitamenter for Direktionen.

- 4.1.5 Bestyrelsen kan i enkeltstående tilfælde tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaflønning, f.eks. fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse, tiltrædelsesbonus eller andre ordninger i forbindelse med ansættelse, forudsat at det anses for nødvendigt for at opfylde Vederlagspolitikens og/eller Retningslinjernes overordnede formål.

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 incitamenters
- 4.3.1 Medlemmerne af Direktionen kan blive tilbudt at deltage i et incitamentsprogram, der giver de enkelte medlemmer ret til at modtage en kontantbaseret bonus på op til højst 70% af deres årlige grundløn eksklusiv pensionsbidrag i overensstemmelse med Retningslinjerne.
- 4.3.2 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 incitamenters
- 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 incitamenters, såsom gratis aktier, aktieoptioner, restricted share units ("RSU"), warrants og fantomaktier.
- 4.4.2 De aktiebaserede incitamenters har som udgangspunkt en modningsperiode på ikke mindre end tre år fra den relevante tildelingsdato, fra hvilken de modnes, med forbehold for opfyldelse af visse på forhånd fastsatte mål KPI'er. Bestyrelsen kan dog beslutte, at tildelingen modnes med en vis procentdel årligt over en treårig periode.
- 4.4.3 Værdien af aktiebaserede incitamenters, der tildeles et medlem af Direktionen i et givent regnskabsår, må højst udgøre 75% af det pågældende medlems faste grundløn eksklusiv pensionsbidrag på tildelingstidspunktet.
- 4.4.4 Værdien af de aktiebaserede incitamenters beregnes som beskrevet 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 ekstraordinære tilfælde, hvor Bestyrelsen vurderer at udstedelse eller overdragelse af aktier ville have en væsentlig negativ effekt på Selskabet og/eller modtageren]på grund af lokale regulatoriske krav, kan Bestyrelsen beslutte at opfylde en tildeling kontant.
- 4.5 Ansættelsens ophør og fratrædelsesgodtgørelse
- 4.5.1 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.
- 4.5.2 Enhver fratrædelsesbetaling og/eller -godtgørelse må ikke overstige det samlede vederlag, som er blevet udbetalt til direktionsmedlemmet i løbet af de sidste to år.
- 5 Ekstraordinære incitamenters**
- 5.1 Bestyrelsen kan i enkeltstående tilfælde tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsafløbning, f.eks. fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse, tiltrædelsesbonus eller andre ordninger i forbindelse med ansættelse, forudsat at det anses for nødvendigt med henblik på at opfylde Vederlagspolitikens og/eller Retningslinjernes 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 Vederlagsudvalg**
- 6.1 Bestyrelsens vederlagsudvalg ("Vederlagsudvalget") skal sikre, at Matas til enhver tid opretholder en vederlagspolitik og overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af medlemmerne af Bestyrelsen og Direktionen.
- 6.2 Vederlagsudvalget skal evaluere og komme med anbefalinger til bestyrelses- og direktionsmedlemmernes vederlag og sikre, at det pågældende vederlag er i overensstemmelse med Vederlagspolitikken og Retningslinjerne.
- 6.3 Vederlagsudvalget skal engagere egne eksterne rådgivere uafhængigt af de eksterne rådgivere, der engageres af Matas og/eller Direktionen.
- 7 Oplysninger om vederlag**
- 7.1 I forbindelse med Bestyrelsens beretning på den ordinære generalforsamling skal Formanden komme med bemærkninger om principperne i Vederlagspolitikken og Matas' overholdelse heraf.
- 7.2 Selskabets årsrapport skal indeholde en beskrivelse af denne Vederlagspolitik. Oplysninger om det samlede vederlag til henholdsvis Direktionen og Bestyrelsen samt for Bestyrelsen de enkelte medlemmers individuelle vederlag skal fremgå af Selskabets årsrapport for det relevante regnskabsår med angivelse af overensstemmelsen med denne Vederlagspolitik.
- 8 Godkendelse og offentliggørelse**
- 8.1 Vederlagspolitikken, Retningslinjerne og eventuelle ændringer heraf skal vedtages af Bestyrelsen og godkendes af generalforsamlingen. Vederlagspolitikken tages op til revision mindst en gang om året.
- 8.2 Denne Vederlagspolitik er vedtaget af Bestyrelsen og godkendt på Matas' generalforsamling den 10. juni 2013 og senest ændret den 30. juni 2014 i henhold til generalforsamlingsbeslutning af 30. juni 2014.
- 8.3 Vederlagspolitikken er tilgængelig på Selskabets hjemmeside (www.matas.dk) med angivelse af dato for vedtagelse.

Vedtaget af bestyrelsen for Matas A/S den 30. juni 2014.