

# Overordnede retningslinjer for incitamentsafłønning

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 disse overordnede retningslinjer for incitaments aflønning ("Retningslinjerne") i henhold til selskabslovens § 139.
- 1.2 Retningslinjerne suppleres af vederlagspolitikken ("Vederlagspolitikken"), der er tilgængelig på Selskabets hjemmeside [www.matas.dk](http://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 Disse Retningslinjer gælder for incitamentsbaseret variabel aflønning, som Direktionen modtager for arbejde udført for Matas.

**2 Bestyrelsens vederlag**

- 2.1 Bestyrelsens medlemmer modtager et fast årligt honorar, der godkendes på selskabets ordinære generalforsamling hvert år for indeværende regnskabsår, mens Formanden modtager mindst 2,5 gange det fastsatte årlige grundhonorar. Ingen af Bestyrelsens medlemmer har ret til at modtage variabel eller incitamentsbaseret aflønning.

**3 Generelle principper for incitaments aflønning af Direktionen**

- 3.1 Det overordnede formål med incitaments aflønning er at skabe interessesammenfald mellem Direktionen, Matas og Matas' aktionærer ved at give Direktionen incitament til at opfylde såvel Matas' lang- og kortsigtede strategiske mål og fremmer værdiskabelsen til fordel for aktionærerne.
- 3.2 Endvidere skal incitaments aflønning 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.
- 3.3 Den variable aflønning kan bestå af enhver form for variabel vederlagskomponent, herunder
  - (a) ikke-aktiebaserede incitament, såsom kontant bonus, som kan omfatte både løbende, enkeltstående eller begivenhedsbaseret bonus, og
  - (b) aktiebaserede incitament, såsom gratis aktier, aktieoptioner, restricted share units ("RSU'er"), warrants og fantomaktier.
- 3.4 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 Vederlagspolitikken. Desuden skal incitaments aflønningens størrelse og sammensætning understøtte opfyldelsen af Matas' kort- og langsigtede mål.

- 3.5 Key performance indicators (“KPI”) vedrørende strategiske mål og prioriteringer, herunder vækst i EBITDA, totale afkast til aktionærene, likvide midler, overskud og væksti 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.
- 4 Regulering, tilbagebetaling og ændring**
- 4.1 Bestyrelsen kan fastlægge specifikke vilkår for
- (a) ordningens bortfald, herunder bortfald, hvis direktionsmedlemmet opsiger 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 åbenlyst 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.
- 4.2 Bestyrelsen har ret til at ændre eller afskaffe et eller flere incitamentsprogrammer, der er etableret i overensstemmelse med disse Retningslinjer, herunder enhver KPI, forudsat at en sådan ændring er omfattet af Retningslinjernes generelle principper og ikke påvirker det overordnede anvendelsesområde og formål med det eller de godkendte incitamentsprogram(mer). Enhver ændret KPI skal af Bestyrelsen vurderes som ikke mere eller mindre svær at opnå end den oprindeligt fastsatte KPI. Væsentlige ændringer skal godkendes af generalforsamlingen.
- 5 Ikke-aktiebaserede incitament**
- 5.1 Afhængig af deres stilling og ansvar kan de enkelte direktionsmedlemmer blive tilbudt at deltage i et kortsigtet incitamentsprogram, der giver medlemmerne af Direktionen ret til at modtage en årlig resultatafhængig kontant bonus på op til højst 70% af deres årlige faste grundløn eksklusiv pensionsbidrag ved opnåelse af alle eller en del af visse KPI'er. Tildelingen af ikke-aktiebaserede incitament fremmer primært opfyldelsen af medlemmets eller Matas' kortsigtede målsætninger og mål.
- 5.2 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.
- 5.3 I ekstraordinære tilfælde kan Bestyrelsen beslutte at tildele de enkelte medlemmer af Direktionen en kontant bonus på op til 150% af den årlige grundløn.

## **6 Aktiebaserede incitamenter**

### **6.1 Generelle principper**

6.1.1 De enkelte medlemmer af Direktionen kan blive tilbudt at deltage i en incitamentsordning, der giver de respektive medlemmer ret til at modtage aktiebaserede incitamenter, såsom gratis aktier, aktieoptioner, restricted share units ("RSU"er), warrants og fantomaktier op til højst 75% af deres faste årlige grundløn eksklusiv 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 fremmer primært opfyldelsen af medlemmets eller Matas' langsigtede målsætninger og mål.

6.1.2 Aktiebaserede incitamenter kan tildeles årligt efter Bestyrelsens eget skøn.

6.1.3 Værdien af de aktiebaserede incitamenter beregnes som beskrevet i Matas' årsrapport.

6.1.4 Den samlede værdi af det eller de langsigtede incitamentsprogram(mer) oplyses i Matas' årsrapport.

6.1.5 Matas har til hensigt at købe egne aktier for at opfylde sine forpligtelser i henhold til det langsigtede incitamentsprogram.

6.1.6 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.

### **6.2 Aktieoptioner, warrants og fantomaktier**

6.2.1 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.

6.2.2 Efter modning har indehaverne en periode på mindst to år til at udnytte optionerne, som nærmere fastsat af Bestyrelsen. Udnyttelse kan tidligst ske tre år efter tildeling. Efter modning har indehaverne fire uger i det første åbne handelsvindue til at udnytte.

6.2.3 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.

6.2.4 Værdien af tildelingen beregnes efter Black-Scholes-metoden (eller en anden relevant metode) og oplyses løbende i årsrapporterne.

6.2.5 Der kan indgås aftale om, at en del af tildelingen kan afregnes kontant, uden at det medfører, at Matas har en ret eller forpligtelse til at levere aktier. I så fald skal udnyttelseskursen være den samme, som hvis der blev leveret egentlige aktier.

6.3 RSU'er

- 6.3.1 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.
- 6.3.2 Efter modning skal indehaverne af RSU'er have fire uger i det første åbne handelsvindue til at udnytte deres RSU'er. 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.
- 6.3.3 Før modning skal RSU-indehavere ikke have nogen aktionærrettigheder, såsom stemmeret eller ret til udbytte. Ikke-modnede RSU'er skal bortfalde, hvis medarbejderen op siger sin stilling.

**7 Ekstraordinære incitament**

- 7.1 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 for at opfylde Vederlagspolitikken og/eller Retningslinjernes overordnede formål.
- 7.2 Værdien af disse tildelinger må højst udgøre et beløb svarende til 150% af modtagerens faste årlige grundløn i tildelingsåret.
- 7.3 En tildeling kan være incitamentsbaseret og kan bestå af kontant og/eller aktiebaseret vederlag. Bestyrelsen kan beslutte, om tildeling og/eller modning skal være med forbehold for opfyldelse af KPI'er.

**8 Godkendelse og offentliggørelse**

- 8.1 Disse Retningslinjer er godkendt af Bestyrelsen og vedtaget på Matas' generalforsamling den 10. juni 2013. Disse Retningslinjer offentliggøres på Selskabets hjemmeside ([www.matas.dk](http://www.matas.dk)) med angivelse af dato for vedtagelse.

Vedtaget af bestyrelsen for Matas A/S den 10. juni 2013.