

MATAS A/S
Vederlagsrapport
2019/20

1. april 2019 - 31. marts 2020

matas

MAKEUP



CHANEL

Dior

CHANEL

Dior

MAC

Dior

NILIUS JORD

ANASTASI BEVERLY HILLS

PULL TO FIND MORE PRODUCTS

PULL TO FIND MORE PRODUCTS

PULL TO FIND MORE PRODUCTS

PULL TO FIND MORE PRODUCTS

PULL TO FIND MORE PRODUCTS

PULL TO FIND MORE PRODUCTS

PULL TO FIND MORE PRODUCTS

PULL TO FIND MORE PRODUCTS

PULL TO FIND MORE PRODUCTS

PULL TO FIND MORE PRODUCTS

THE BEST OF PESTIDO

LEGENDS

EYE WATCHERS

Indholdsfortegnelse

| | |
|--------------------------|----|
| Til aktionærene | 4 |
| Matas' Vederlagspolitik | 5 |
| Aflønning af bestyrelsen | 6 |
| Aflønning af direktionen | 7 |
| Aktiebeholdninger | 12 |

Til aktionæerne

Matas nedsatte i forbindelse med børsnoteringen af selskabet i 2013 en Vederlagskomite med ansvaret for at sikre en passende vederlagsstruktur for bestyrelse og direktion. Vederlagskomiteen udarbejdede den første vederlagspolitik i 2013 og har årligt opdateret denne for at sikre en markedskonform aflønning.

Opdateringerne af det Europæiske Aktionærrettighedsdirektiv i sommeren 2019 har efterfølgende givet anledning til ændringer i Selskabsloven, hvori der blandt andet fra regnskabsåret 2021 bliver stillet krav om udarbejdelse af en selvstændig vederlagsrapport.

Bestyrelsen i Matas A/S har allerede fra regnskabsåret 2019/20 besluttet at offentliggøre en selvstændig vederlagsrapport for Matas A/S. Rapporten tager udgangspunkt i den vederlagspolitik, som blev godkendt på Matas' generalforsamling den 28. juni 2018. Den gældende vederlagspolitik kan findes på investor.matas.dk/governance.cfm.

På selskabets ordinære generalforsamling den 30. juni 2020 fremsætter bestyrelsen en ajourført vederlagspolitik til aktionærernes godkendelse. Vederlagspolitikens hovedprincipper er uændrede i forhold vederlagspolitik fra 2018, idet der dog er foretaget opdatering som følge af de seneste ændringer vedrørende vederlagsforhold i selskabsloven.

Vederlagspolitikken understøtter målsætningen om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen. Aflønningen er udformet således, at den skaber et passende interessesammenfald mellem bestyrelse, direktion og selskabets aktionærer og dermed understøtter opfyldelsen af Matas' kort- og langsigtede strategiske mål og fremmer værdiskabelsen. Samtidig skal aflønningen sikre, at Matas er i stand til at tiltrække, motivere og fastholde kompetente ledere som er afgørende for at gennemføre selskabets strategi. Aflønning af Matas' øvrige ledelsesgruppe følger de samme principper, ligesom aflønning af resten af Matas Groups medarbejdere er baseret på et ønske om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificeret arbejdskraft og sikre et løbende fokus på værdiskabelse og strategisk fremdrift.

Grundet den ekstraordinære situation med COVID-19 har bestyrelsen og direktionen i enighed besluttet at suspendere direktionens optjening af bonus for den periode, hvor selskabet er påvirket af nedlukning af det danske samfund og modtager kompensation fra statslige hjælpepakker.

Lars Vinge Frederiksen

Bestyrelsesformand og formand for Vederlagskomiteen

Matas' Vederlagspolitik

Matas' Vederlagspolitik understøtter målsætningen om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen. Aflønningen er udformet således, at den skaber et passende interessesammenfald mellem bestyrelse, direktion og selskabets aktionærer, understøtter opfyldelsen af Matas' kort- og langsigtede strategiske mål og fremmer værdiskabelsen.

For så vidt angår bestyrelsen giver vederlagspolitikken mulighed for at yde et årligt fast honorar, mens der ikke er mulighed for at aflønne bestyrelsen med variabel eller incitamentsbaseret aflønning.

For så vidt angår direktionen, giver vederlagspolitikken mulighed for at yde både en fast grundløn og et variabelt vederlag.

Den faste grundløn til direktionen består af

- fast løn
- pensionsbidrag
- øvrige personalegoder.

Det variable vederlag til direktionen består af

- en kortsigtet incitamentsordning (STIP) i form af en årlig kontant bonus
- en langsigtet (3-årig) incitamentsordning (LTIP) i form af performance share units (PSU)

STIP og LTIP kan ifølge vederlagspolitikken hver især maksimalt udgøre op til 100% af den faste grundløn.

Det variable vederlag er med til at sikre, at der er tæt sammenhæng mellem aktionærernes og direktionens interesser. Vederlaget sigter på at belønne det enkelte direktionsmedlems indsats og resultater samt sikre, at det samlede vederlag til hvert medlem af direktionen er i overensstemmelse med markedspraksis for sammenlignelige selskaber. Vederlagspolitikken giver i ekstraordinære tilfælde bestyrelsen mulighed for at give direktionen en kontant bonus på op til 150% af årlige faste løn. Endeligt bidrager det langsigtede incitamentsprogram desuden som et element i fastholdelsen af direktionen.

Det er en forudsætning for deltagelse i LTIP, at direktionsmedlemmet selv køber aktier i selskabet for til 50% af den faste grundløn.

Matas A/S kan opsige ansættelsesforholdet med et medlem af direktionen med op til 24 måneders varsel. Et direktionsmedlem kan opsige ansættelsesforholdet med mindst 4 måneders varsel. Aftaler om fratrædelsesgodtgørelse kan ikke overstige det samlede vederlag, som er blevet udbetalt til direktionsmedlemmet i løbet af de sidste 24 måneder.

Aflønning af bestyrelsen

Bestyrelsens honorar

Bestyrelshonoraret for det kommende regnskabsår beslattes på selskabets årlige generalforsamling.

Det af generalforsamlingen godkendte bestyrelshonorar for regnskabsåret 2019/20 udgør DKK 300.000 pr. medlem (2018/19: DKK 300.000). Formanden modtager 2,5 gange honoraret og næstformanden modtager 1,5 gange honoraret. Formanden for revisionskomitéen modtager 1,25 gange honoraret. Der ydes ikke særskilt vederlag for arbejde i nomineringskomité og vederlagskomité. Der ydes ikke særskilt vederlag for bestyrelsesmøder, der afholdes i et andet land end bestyrelsesmedlemmets bopælsland, men rejseomkostninger dækkes.

Bestyrelsens samlede honorar fra 2016/17 til 2019/20

Bestyrelshonoraret, der har været uforandret siden Matas blev noteret på Nasdaq i juni 2013, fordeler sig således:

| (DKK tusind) | Bestyrelses- honorar | Revisions- komite | 2019/20 I alt | 2018/19 I alt | 2017/18 I alt | 2016/17 I alt |
|------------------------------------|-------------------------|----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Lars Vinge Frederiksen | 750 | - | 750 | 750 | 750 | 750 |
| Lars Frederiksen | 450 | - | 450 | 450 | 450 | 450 |
| Christian Mariager | 300 | - | 300 | 300 | 300 | 300 |
| Signe Trock Hilstrøm | 300 | - | 300 | 300 | 225 | - |
| Mette Maix | 300 | - | 300 | 300 | 225 | - |
| Birgitte Nielsen | 300 | 75 | 375 | 375 | 375 | 375 |
| Ingrid Jonasson Blank ¹ | - | - | - | - | 75 | 300 |
| Bestyrelsens honorar i alt | 2.400 | 75 | 2.475 | 2.475 | 2.400 | 2.175 |

* Fratrådt den 30. juni 2017.

Aflønning af direktionen

Elementer i direktionens vederlag

Bestyrelsen ønsker at sammensætte en lønpakke for direktionen, som er konkurrencedygtig, fremmer værdiskabelse på såvel kort som langt sigt og som sikrer sammenfald mellem selskabets økonomiske udvikling og direktionens aflønning. Den faste grundløn er fundamentet i lønpolitikken. Det kortsigtede incitamentsprogram (STIP) tilgodeser de kortsigtede resultater, typisk årets resultat, mens det langsigtede incitamentsprogram (LTIP), som løber over en 3-årig periode, afhænger af den langsigtede værdiskabelse.

Det er efter bestyrelsens opfattelse væsentligt, at en betydende del af lønpakken er variabel og hermed sikrer sammenhæng mellem selskabets resultater og direktionens vederlag.



Direktionens grundløn

Direktionens faste grundløn består af løn, pensionsbidrag og øvrige personalegoder. Pensionsbidraget er aftalt til 10% af den faste løn, mens øvrige personalegoder omfatter bilordning, telefon og internet, avis samt sundheds- og ulykkesforsikringer. Direktionens biler er leasede og den årlige leasingydelse må maksimalt udgøre 240.000 kr.

Direktionens kortsigtede incitamentsprogram (STIP)

Det enkelte direktionsmedlem har ved sin deltagelse i det kortsigtede incitamentsprogram (STIP) mulighed for at opnå en kortsigtet kontant bonus afhængig af aftalte årlige mål, der relaterer sig til gennemførelse af finansielle resultater for regnskabsåret opstillet af bestyrelsen, som understøtter den langsigtede eksekvering af strategien "Et fornyet Matas". Det er for 2019/20 aftalt, at den samlede bonus under STIP kan udgøre op til 70% (2018/19: 70%) af den faste grundløn eksklusive pensionsbidrag på tildelingstidspunktet for det enkelte direktionsmedlem. Målene for bonusudmålingen er dels udviklingen i selskabets finansielle resultater, dels opnåelsen af specifikke personlige mål. For at opnå udbetaling under STIP skal visse minimumsmål opfyldes og derefter udbetales bonus en gang årligt forholdsvis i henhold til målopfyldelsen.

Direktionens langsigtede incitamentsprogram (LTIP)

Direktionen deltager endvidere i et langsigtet incitamentsprogram (LTIP) med en aktiebaseret bonus, der er direkte knyttet til gennemførelsen af strategien "Et fornyet Matas". Det er for 2019/20 aftalt, at det enkelte direktionsmedlem har mulighed for at opnå en tildeling af Performance Share Units (PSU'er) med en værdi svarende til højst 75% (2018/19: 75%) af den faste grundløn eksklusive pensionsbidrag på tildelingstidspunktet. PSU'erne tildeles som en procent af den faste løn og til en værdi, der svarer til aktiekursen på tildelingstidspunktet. PSU'erne modnes (vester) efter tre år og antallet af modnede PSU'ere afhænger af graden af opnåelse af to strategiske mål: den samlede omsætning og den samlede indtjening (EBITDA før særlige poster) over den samlede 3 års periode. Det langsigtede incitamentsprogram er beskrevet i større detalje nedenfor.

Det er en betingelse for at opnå tildeling af PSU'er, at direktionsmedlemmet køber aktier i Matas for et beløb, der mindst modsvarer op til 50% af direktørens faste grundløn. Nye medlemmer af direktionen kan opbygge denne aktieejersandel i løbet af de første fire år af deres deltagelse i direktionen.

Tildeling af variabelt vederlag

Med hensyn til den kortsigtede incitamentsordning (STIP) fastlægges resultatmål for den administrerende direktør af bestyrelsen, mens resultatmålene for de øvrige direktionsmedlemmer (for øjeblikket finansdirektøren) fastsættes af bestyrelse og administrerende direktør. Direktionen fastsætter resultatmål for den øvrige ledelse. Resultatmålene fastsættes årligt i forbindelse med budgetprocessen og gælder for det følgende regnskabsårs STIP.

Grundet den ekstraordinære situation med COVID-19 har bestyrelsen og direktionen i enighed besluttet at suspendere direktionens optjening af STIP for den periode, hvor selskabet er påvirket af nedlukning af det danske samfund og modtager kompensation fra statslige hjælpepakker. Det påvirker direktionens mulighed for at optjene den maksimale STIP for regnskabsårene 2019/20 og 2020/21.

Driftsvirkningen af aktiviteter, som relaterer sig til Kosmolet, indgår ikke i opgørelsen af de finansielle mål ved udbetalingen af kortsigtede bonus (STIP), idet akquisitionen blev påbegyndt efter starten af regnskabsåret. For 2020/21 og frem vil resultatet for Kosmolet indgå i tråd med resultaterne for Matas øvrige aktiviteter.

Der er mulighed for at kræve tilbagebetaling af det incitamentsbaserede vederlag (clawback), såfremt udbetalingen af den variable lønandel viser sig at være baseret på oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

I tillæg til det variable vederlag som jævnfør det ovenstående kan tildeles direktionen i Matas kan der også tildeles variabelt vederlag til den øvrige ledelse, der er sammensat af Matas' øvrige ledelsesgruppe, der bestod af 6 (eller 8 hvis fratrådte medarbejdere tæller med) personer, og ledelsen i Firtal Group, der bestod af tre personer per 31. marts 2020.

Tildeling af STIP for 2019/20 til Matas' ledelse

For regnskabsåret 2019/20 er der for direktion og den øvrige ledelsesgruppe indgået aftale om kortsigtet bonus (STIP) baseret på opnåelse af fastsatte resultatmål for selskabets finansielle udvikling, herunder udviklingen i omsætning og driftsindtjening (EBITDA før særlige poster) for regnskabsåret 2019/20 samt en række personlige mål.

Den samlede udbetaling af kortsigtet bonus til direktionen for regnskabsåret 2019/20 vil på baggrund af de opnåede resultater udgøre DKK 4,1 mio., svarende til 87% af den maksimale kortsigtede bonus (2018/19: DKK 4,3 mio. og 93% af den maksimale kortsigtede bonus) som vil blive udbetalt efter generalforsamlingens godkendelse af Matas årsrapport for 2019/20 og som derfor først fremgår af selskabets årsregnskab for 2020/21.

Den samlede udbetaling af kortsigtet bonus til Matas' øvrige ledelse for regnskabsåret 2019/20 vil udgøre ca. DKK 3,5 mio. (2018/19: DKK 2,5 mio.). Opgørelse og udbetaling sker på samme grundlag som for direktionen.

Tildeling af LTIP for 2019/20 til Matas' ledelse

Matas har, som beskrevet ovenfor, siden 2016/17 tilbudt aktiebaserede incitamentsprogrammer i form af Performance Share Units (PSU'er) til direktionen og den øvrige ledelsesgruppe.

Tildeling og beregning af PSU'er under det nuværende program sker efter følgende hovedprincipper:

- Løbetiden på den enkelte PSU er tre år, hvorefter den modner. Udløbsdatoen er således tre år efter tildelingen.
- Antal PSU'er, der årligt tildeles betinget, kan maksimalt udgøre en værdi svarende til 75% af deltagerens faste grundløn eksklusive pensionsbidrag på tildelingstidspunktet.
- Antallet af de tildelte PSU'ere fastsættes baseret på aktiekursen på tildelingstidspunktet.
- De finansielle resultatmål som er tilknyttet den enkelte tildeling af PSU'er fastsættes årligt i forbindelse med bestyrelsens godkendelse af budgettet for det kommende regnskabsår.
- Der er mulighed for at kræve tilbagebetaling af det incitamentsbaserede vederlag (clawback) såfremt udbetalingen af den variable lønandel viser sig at være baseret på oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige.
- Der er sædvanlige regler for good og bad leavers.

De igangværende programmer har følgende betingelser for hvordan de betinget tildelte PSU'er modnes (konverteres til endeligt tildelte PSU'er):

- Afhængigt af opnåelse af to resultatmål, der hver vægtes med 50%, én baseret på udviklingen i EBITDA før særlige poster og én baseret på udviklingen i omsætningen i perioden til og med 3. regnskabsår efter tildeling, kan antallet af endeligt tildelte PSU'er variere i et interval mellem 75% og 150% af det oprindeligt tildelte antal ved modning.
- PSU'erne tildeles vederlagsfrit og forudsat PSU'erne modner og ikke bortfalder, giver hver PSU ret til at modtage én aktie i Matas på tidspunkt for modning.
 - Forudsat opfyldelse af de ovenfor nævnte KPI'er, modner de tildelte PSU'er efter offentliggørelsen af årsrapporten for det 3. regnskabsår efter tildeling.
 - Det er, som beskrevet ovenfor, en betingelse for deltagelse i programmet, at deltagerne over en fireårig periode erhverver aktier i Matas svarende til en på forhånd fastlagt del af deres bruttoløn (shareholding obligation).

Udover direktionen er der i september 2019 sket tildeling af PSU'er til den øvrige ledelsesgruppe i Matas samt til ledelsen i Firtal Group.

Modning af LTIP tildelt i 2016/17

I juni 2019 er Matas' langsigtede incitamentsprogram, som blev tildelt i september 2016, modnet.

De oprindeligt tildelte PSU'er er modnet med 75% af den oprindelige tildeling. Selskabets finansdirektør har fået tildelt 10.469 Matas aktier med en værdi på DKK 0,7 mio. ved tidspunkt for modning. Administrerende direktør Gregers Wedell-Wedellsborg var ikke en del af det program, der modnede i 2019, idet han ikke var ansat ved tildeling i 2016. Derudover blev der tildelt 41.748 Matas aktier til Øvrig ledelse inklusiv fratrådte medarbejdere med en værdi på DKK 3,0 mio. ved tidspunkt for modning.

PSU'erne er tildelt vederlagsfrit.

Værdien af ikke modnede Performance Share Units (LTIP)

Der er aktuelt tre igangværende LTIP programmer igangsat i henholdsvis 2017/18, 2018/19 og 2019/20.

Programmet for 2017/18 er tildelt i 2017 og modner i 2020. Afhængigt af opnåelse af mål for EBITDA før særlige poster og omsætningen for regnskabsårene 2017/18, 2018/19 og 2019/20 vil antallet af endeligt tildelte PSU'er variere i et interval mellem 75% og 150% af det oprindeligt tildelte antal ved modning. Tilsvarende modner 2018/19 og 2019/20 programmerne i henholdsvis 2021 og 2022 baseret på udviklingen i de tre mellemliggende regnskabsår.

Det maksimale antal PSU'er og værdien er disse ved modning (150% af det oprindeligt tildelte antal) på tidspunktet for modning er vist nedenfor. Værdien er baseret på lukkekursen den 31. marts 2020 (DKK 42,65).

| LTIP programmer | Program 2019/20 | Program 2018/19 | Program 2017/18 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| Antal deltagere | | | |
| Direktionen | 2 | 2 | 2 |
| Øvrige | 10 | 9 | 8 |
| I alt | 12 | 11 | 10 |
| Antal udstedte PSU'er | | | |
| Gregers Wedell-Wedellsborg ¹⁾ | 61.365 | 57.561 | 42.135 |
| Anders Skole-Sørensen | 32.294 | 30.292 | 19.746 |
| Direktionen i alt | 93.659 | 87.853 | 61.881 |
| Øvrig ledelse | 88.924 | 60.512 | 40.035 |
| I alt | 182.583 | 148.365 | 101.916 |
| Direktionens andel | 51% | 59% | 61% |
| Maksimal markedsværdi pr. 31. marts 2020 (DKK mio.)¹⁾ | | | |
| Gregers Wedell-Wedellsborg ²⁾ | 3,9 | 3,7 | 2,7 |
| Anders Skole-Sørensen | 2,1 | 1,9 | 1,3 |
| Direktionen i alt | 6,0 | 5,6 | 4,0 |
| Øvrig ledelse | 5,7 | 3,9 | 2,6 |
| I alt | 11,7 | 9,5 | 6,5 |
| Direktionens andel | 51% | 59% | 61% |
| Minimal markedsværdi pr. 31. marts 2020 (DKK mio.)³⁾ | | | |
| Gregers Wedell-Wedellsborg ²⁾ | 2,0 | 1,8 | 1,3 |
| Anders Skole-Sørensen | 1,0 | 1,0 | 0,6 |
| Direktionen i alt | 3,0 | 2,8 | 2,0 |
| Øvrig ledelse | 2,8 | 1,9 | 1,3 |
| I alt | 5,8 | 4,7 | 3,3 |
| Direktionens andel | 52% | 60% | 59% |

¹⁾ Beregnet som antal tildelte PSU'er x 150% (maksimalt antal ved modning) x Matas' lukkekurs 31. marts 2020 (DKK 42,65). ²⁾ Tiltrådt 1/11 2017. ³⁾ Beregnet som antal tildelte PSU'er x 75% (minimum antal ved modning) x Matas' lukkekurs 31. marts 2020 (DKK 42,65)

Direktionens samlede vederlag fra 2016/17 til 2019/20

Det samlede vederlag til direktionen for regnskabsåret 2019/20 var DKK 16,2 mio., hvoraf 49 procent var variabel aflønning.

| (DKK mio.) | Fast løn inkl. benefits | Pensionsbidrag | Kontant bonus ¹⁾ | I alt | PSU'er ²⁾ | I alt inkl. PSU'er | Variabel andel |
|--|-------------------------|----------------|-----------------------------|-------------|----------------------|--------------------|----------------|
| 2019/20 | | | | | | | |
| Gregers Wedell-Wedellsborg | 4,9 | 0,5 | 3,0 | 8,3 | 2,4 | 10,7 | 5,4 |
| Anders Skole-Sørensen | 2,7 | 0,2 | 1,3 | 4,2 | 1,3 | 5,5 | 2,6 |
| Direktionen i alt | 7,6 | 0,7 | 4,3 | 12,6 | 3,6 | 16,2 | 8,0 |
| 2018/19 | | | | | | | |
| Gregers Wedell-Wedellsborg | 4,8 | 0,5 | 1,1 | 6,3 | 2,6 | 8,9 | 3,7 |
| Anders Skole-Sørensen | 2,6 | 0,2 | 0,3 | 3,2 | 1,4 | 4,6 | 1,7 |
| Direktionen i alt | 7,4 | 0,7 | 1,4 | 9,5 | 4,0 | 13,5 | 5,4 |
| 2017/18 | | | | | | | |
| Gregers Wedell-Wedellsborg ³⁾ | 2,0 | 0,2 | - | 2,2 | 2,3 | 4,5 | 2,3 |
| Terje List ⁴⁾ | 3,2 | 0,1 | 1,0 | 4,3 | - | 4,3 | 1,0 |
| Anders Skole-Sørensen | 2,6 | 0,2 | 0,6 | 3,5 | 1,3 | 4,7 | 1,9 |
| Direktionen i alt | 7,8 | 0,5 | 1,6 | 10,0 | 3,6 | 13,5 | 5,2 |
| Fratrædelsesvederlag Terje List | 10,5 | - | - | 10,5 | - | 10,5 | |
| I alt | 18,3 | 0,5 | 1,6 | 20,4 | 3,6 | 24,0 | |
| 2016/17 | | | | | | | |
| Terje List ⁴⁾ | 5,4 | 0,1 | 2,7 | 8,2 | 2,7 | 10,9 | 5,4 |
| Anders Skole-Sørensen | 2,6 | 0,3 | 1,1 | 4,0 | 1,3 | 5,3 | 2,4 |
| Direktionen i alt | 8,0 | 0,4 | 3,8 | 12,2 | 4,0 | 16,2 | 7,8 |

¹⁾ Betalt i året. ²⁾ Tildelt i året (75%). ³⁾ Tiltrådt 1/11 2017. ⁴⁾ Fratrådt 31/10 2017.

Værdien af det faktisk tildelte samlede vederlag til direktionen i 2019/20

Direktionens samlede vederlag i form af det faktiske vederlag tildelt i 2019/20 samt værdien af vederlaget ved minimum og maksimum opnåelse af STIP og LTIP vedrørende 2019/20 er vist nedenfor.

Det faktiske vederlag er opgjort som den faste grundløn tillagt STIP tildelt for 2019/20 (udbetales først i 2020/21) og værdien af tildelte PSU'er i regnskabsåret 2019/20 opgjort med kursen ved regnskabsårets udgang (DKK 42,65).

Værdien af vederlag ved henholdsvis maksimum og minimum opnåelse er opgjort som den faste grundløn tillagt henholdsvis 100% eller 0% STIP tildeling samt tillagt værdien af tildelte PSU'er ved modning i 2022 på enten 150% (maksimum) eller 75% (minimum) af den tildelte værdi opgjort med kursen ved regnskabsårets udgang (DKK 42,65).

| (DKK mio.) | Faktisk vederlag tildelt i 2019/20 | Værdi af vederlag ved maksimum opnåelse | Vederlag ved minimum opnåelse |
|---|------------------------------------|---|-------------------------------|
| Gregers Wedell-Wedellsborg | | | |
| Grundløn | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| Kontant bonus (STIP) ¹⁾ | 2,8 | 3,4 | 0,0 |
| Værdi af tildelte PSU'er (LTIP) ²⁾ | 2,6 | 3,9 | 2,0 |
| I alt | 10,8 | 12,7 | 7,3 |
| Anders Skole-Sørensen | | | |
| Grundløn | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| Kontant bonus (STIP) ¹⁾ | 1,3 | 1,4 | 0,0 |
| Værdi af tildelte PSU'er (LTIP) ²⁾ | 1,4 | 2,1 | 1,0 |
| I alt | 5,6 | 6,4 | 4,0 |
| Direktionen i alt | 16,4 | 19,1 | 11,3 |

¹⁾ Tildelt i 2019/20, udbetales i 2020/21. ²⁾ Tildelt i 2019/20, modner i 2022.

Den forholdsmæssige fordeling mellem fast og variabelt vederlag for direktionen er vist nedenfor.

| (%) | Fast vederlag | Kontant bonus ¹⁾ | PSUer ²⁾ | Samlet vederlag |
|--|---------------|-----------------------------|---------------------|-----------------|
| 2019/20 | | | | |
| Gregers Wedell-Wedellsborg | 50% | 28% | 22% | 100% |
| Anders Skole-Sørensen | 53% | 24% | 23% | 100% |
| Direktionen i alt | 51% | 27% | 22% | 100% |
| 2018/19 | | | | |
| Gregers Wedell-Wedellsborg | 59% | 12% | 29% | 100% |
| Anders Skole-Sørensen | 63% | 7% | 30% | 100% |
| Direktionen i alt | 60% | 10% | 30% | 100% |
| 2017/18 | | | | |
| Gregers Wedell-Wedellsborg ³⁾ | 48% | 0% | 52% | 100% |
| Terje List ⁴⁾ | 76% | 24% | 0% | 100% |
| Anders Skole-Sørensen | 60% | 13% | 27% | 100% |
| Direktionen i alt | 61% | 12% | 27% | 100% |
| 2016/17 | | | | |
| Terje List | 50% | 25% | 25% | 100% |
| Anders Skole-Sørensen | 55% | 21% | 24% | 100% |
| Direktionen i alt | 52% | 23% | 25% | 100% |

¹⁾ STIP betalt i året. ²⁾ LTIP tildelt i året (75%). ³⁾ Tiltrådt 1/11 2017. ⁴⁾ Fratrådt 31/10 2017.

Ændringer i direktionens samlede vederlag for de sidste fire år er vist nedenfor.

| (DKK mio.) | 2019/20 | 2018/19 | 2017/18 | 2016/17 |
|--|------------|-------------|-------------|-------------|
| Gregers Wedell-Wedellsborg ¹⁾ | 2,0 | n.a. | n.a. | n.a. |
| Terje List | - | - | n.a. | n.a. |
| Anders Skole-Sørensen | 1,1 | -0,3 | -0,5 | 0,6 |
| Direktionen i alt | 3,1 | n.a. | n.a. | n.a. |

¹⁾ Tiltrådt 1/11 2017.

Tildeling af STIP og LTIP er primært afhængig af opnåelse af to resultatmål, udviklingen i EBITDA før særlige poster og udviklingen i omsætningen. Udviklingen i disse resultatmål de sidste fire år er vist nedenfor.

| (%) | 2019/20 | 2018/19 | 2017/18 | 2016/17 |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Omsætning | 4,2% | 2,2% | -1,3% | 1,1% |
| EBITDA før særlige poster | -5,6% | -1,1% | -10,6% | -4,9% |

Bemærk at regnskabsresultaterne for 2019/20 er blevet negativt påvirket af COVID-19 pandemien.

Direktionens vederlag i relation til det gennemsnitlige vederlag i Matas Operations

Det gennemsnitlige vederlag for en FTE i Matas Operations (HQ) i regnskabsåret 2019/20 var DKK 0,6 mio., hvorfor forholdet mellem vederlaget for Matas' administrerende direktør og det gennemsnitlige vederlag for en ansat i Matas Operations var 18 x for regnskabsåret 2019/20.

| (DKK mio.) | 2019/20 | 2018/19 | 2017/18 | 2016/17 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Gns. vederlag for en ansat i Matas Operations | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,5 |
| Ratio administrerende direktør/gns. vederlag | 18 | 13 | 17 | 22 |

Aktiebeholdninger

Bestyrelsens aktiebeholdninger

Bestyrelsen aktiebeholdninger i Matas A/S samt ændringer i aktiebeholdninger i 2019/20 udgør:

| | Beholdning pr. 1. april 2019 | Køb/salg i perioden | Beholdning pr. 31. marts 2020 | Markedsværdi pr. 31. marts 2020 |
|---------------------------------|---------------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| | Stk. | Stk. | Stk. | (DKK mio.) |
| Bestyrelse | | | | |
| Lars Vinge Frederiksen, Formand | 19.095 | 0 | 19.095 | 0,8 |
| Lars Frederiksen | 8.269 | 0 | 8.269 | 0,4 |
| Birgitte Nielsen | 3.439 | 0 | 3.439 | 0,1 |
| Christian Mariager | 3.500 | 0 | 3.500 | 0,1 |
| Signe Trock Hilstrøm | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Mette Maix | 0 | 1.700 | 1.700 | 0,1 |

Direktionens aktiebeholdninger

Direktionens aktiebeholdninger i Matas A/S samt ændringer i aktiebeholdninger i 2019/20 udgør:

| | Beholdning pr. 1. april 2019 | Køb/salg i perioden | Beholdning pr. 31. marts 2020 | Markedsværdi pr. 31. marts 2020 |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| | Stk. | Stk. | Stk. | (DKK mio.) |
| Direktion | | | | |
| Gregers Wedell-Wedellsborg | 16.641 | 0 | 16.641 | 0,7 |
| Anders Skole-Sørensen | 94.657 | 6.469 | 101.126 | 4,3 |

SUNDHED & VELVÆRE

KASSE

HUDPLEJE

MAKEUP

DUFTE



RIMMEL LONDON

40% PÅ ALT RIMMEL



DANSK MAKEUP
GOSH
COPENHAGEN
PARFUMEFRI
VEGANSK

Har du b...



WISH HANDSPRIT

matas

MATAS A/S
RØRMOSEVEJ 1, DK-3450 ALLERØD, DANMARK

CVR NR. 27 52 84 06
ÅRSRAPPORT 1. APRIL 2019 - 31. MARTS 2020
OFFENTLIGGJORT DEN 27. MAJ 2020