

MATAS A/S
Vederlagsrapport
2020/21

1. april 2020 - 31. marts 2021

matas

Indholdsfortegnelse

Til aktionærene	3
Matas' Vederlagspolitik	4
Aflønning af bestyrelsen	5
Aflønning af direktionen	6
Aktiebeholdninger	11

Til aktionæerne

Matas' bestyrelse har efter indstilling fra Matas' Vederlagskomite 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 samt at krav fra myndigheder overholdes

Den gældende vederlagspolitik blev vedtaget på selskabets ordinære generalforsamling den 30. juni 2020 og kan findes på investor.matas.dk/governance.cfm.

På selskabets ordinære generalforsamling den 28. juni 2021 fremsætter bestyrelsen en ajourført vederlagspolitik til aktionæernes godkendelse. Vederlagspolitikken er på væsentlige punkter opdateret, præciseret og skærpet i forhold til vederlagspolitik fra 2020 bl.a. på baggrund af dialog med investorer. Vederlagspolitikken er i 2020/2021 blevet forvaltet på samme måde som tidligere år.

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 ledelse 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, om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificeret arbejdskraft og sikre et løbende fokus på værdiskabelse og strategisk fremdrift.

Lars Vinge Frederiksen

Bestyrelsesformand og formand for Vederlagskomiteen

Matas' Vederlagspolitik

Vederlagspolitikken giver mulighed for at yde bestyrelsen et årligt fast honorar, mens der ikke er mulighed for at aflønne bestyrelsen med variabel eller incitamentsbaseret aflønning.

Vederlagspolitikken giver mulighed for at yde direktionen 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 på tildelingstidspunktet.

Matas' LTIP er sammensat således, at programmet indeholder både et fastholdelseselement og et præstationselement og er nærmere beskrevet nedenfor.

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 op 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 2020/21 udgør DKK 300.000 pr. medlem (2019/20: 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 2017/18 til 2020/21

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

(DKK tusind)	Bestyrelses- honorar	Revisions- komite	2020/21 I alt	2019/20 I alt	2018/19 I alt	2017/18 I alt
Lars Vinge Frederiksen	750	-	750	750	750	750
Lars Frederiksen	450	-	450	450	450	450
Henrik Taudorf Lorensen	225	-	225	-	-	-
Signe Trock Hilstrøm	300	-	300	300	300	225
Mette Maix	300	-	300	300	300	225
Birgitte Nielsen	300	75	375	375	375	375
Christian Mariager**	75	-	75	300	300	300
Ingrid Jonasson Blank*	-	-	-	-	-	75
Bestyrelsens honorar i alt	2.400	75	2.475	2.475	2.475	2.400

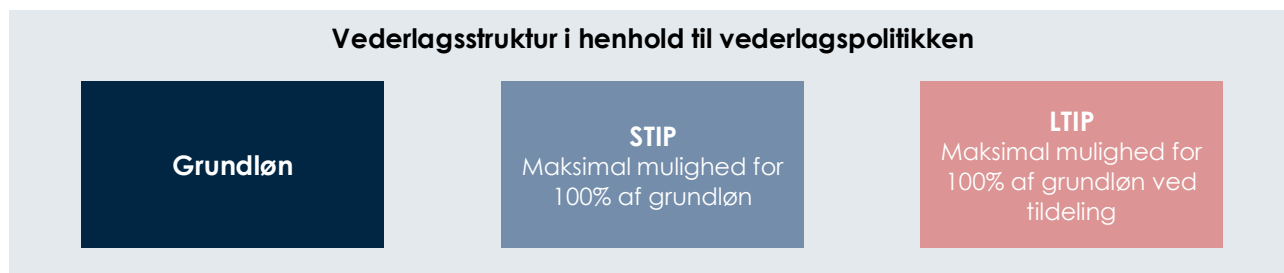
* Fratrådt den 30. juni 2017. ** Fratrådt den 30. juni 2020.

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 grundløn blev ikke reguleret i 20/21 pga. usikkerheden som følge af Covid-19 pandemien.

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 følger af vederlagspolitikken, at den samlede bonus under STIP kan udgøre op til 100% (2019/20: 100%) 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 forholdsmeæssigt 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 følger af vederlagspolitikken, at det enkelte direktionsmedlem har mulighed for at opnå en tildeling af Performance Share Units (PSU'er) med en værdi svarende til højst 100% (2019/20: 100%) 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.

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 4 (eller 7

hvis fratrådte medarbejdere tæller med) personer, og ledelsen i Firtal Group, der bestod af tre personer per 31. marts 2021.

Tildeling af STIP for 2020/21 til Matas' ledelse

For regnskabsåret 2020/21 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 driftsindtjening (EBITDA før særlige poster), omsætning (like-for-like) og lagerværdi) for regnskabsåret 2020/21 samt en række diskretionære mål. STIP potentialet i 2020/21 er fastlagt til op til 70% af grundlønnen.

De objektive kriterier er alle opfyldt, mens de diskretionære kriterier altovervejende er opfyldt.

Den samlede udbetaling af kortsigtet bonus til direktionen for regnskabsåret 2020/21 vil på baggrund af de opnåede resultater udgøre DKK 4,7 mio., svarende til 99% af den maksimale kortsigtede bonus (2019/20: DKK 4,1 mio. og 87% af den maksimale kortsigtede bonus) som vil blive udbetalt efter generalforsamlingens godkendelse af Matas årsrapport for 2020/21 og som derfor først fremgår af selskabets årsregnskab for 2021/22.

Den samlede udbetaling af kortsigtet bonus til Matas' øvrige ledelse for regnskabsåret 2020/21 vil udgøre ca. DKK 2,7 mio. (2019/20: DKK 3,3 mio.). Opgørelse og udbetaling sker på samme grundlag som for direktionen.

Tildeling af LTIP for 2020/21 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 for 2020/21 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 tildeles betinget, er fastlagt til 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 på tildelingstidspunktet med udgangspunkt i det af styrelsens godkendte budget 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 2020 sket tildeling af PSU'er til den øvrige ledelsesgruppe i Matas samt til ledelsen i Firtal Group.

Modning af LTIP tildelt i 2017/18

Matas' langsigtede incitamentsprogram, som blev tildelt i september 2017, blev modnet den 10. juni 2020.

I overensstemmelse med Vederlagspolitikken har Matas vestet i alt 76.439 PSU'er relateret til selskabets langsigtede incitamentsprogram (LTIP) for 2017/18. PSU'erne er vestet i form af 31.601 aktier (værdi DKK 1,9 mio.) tildelt til selskabets administrerende direktør Gregers Wedell-Wedellsborg, 14.810 aktier (værdi DKK 0,9 mio.) tildelt til selskabets finansdirektør Anders Skole-Sørensen og 30.028 aktier (værdi DKK 1,8 mio.) tildelt til Matas' øvrige ledelsesgruppe inklusiv til fratrådte ledende medarbejdere.

PSU'erne er tildelt vederlagsfrit i form af aktier i Matas.

PSU'erne er vestet med 75% af den oprindelige tildeling, hvorfor der samtidig er annulleret 25.476 PSU'er. Den samlede værdi af de vestede PSU'er DKK 4,7 mio. med lukkekurs pr. 9. juni 2020 på DKK 60,9.

Værdien af ikke modnede Performance Share Units (LTIP)

Der er aktuelt tre igangværende LTIP-programmer igangsat i henholdsvis 2018/19, 2019/20 og 2020/21.

Programmet for 2018/19 er tildelt i 2018 og modner i maj 2021. Programmet afregnes delvist kontant. Afhængigt af opnåelse af mål for EBITDA før særlige poster og omsætningen for regnskabsårene 2018/19, 2019/20 og 2020/21 vil antallet af endeligt tildelte PSU'er variere i et interval mellem 75% og 150% af det oprindeligt tildelte antal ved modning. Tilsvarende modner 2019/20 og 2020/21 programmerne i henholdsvis 2022 og 2023 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 2021 (DKK 83,10).

LTIP programmer	Program 2020/21	Program 2019/20	Program 2018/19
Antal deltagere			
Direktionen	2	2	2
Øvrige	8	10	9
I alt	10	12	11
Antal udstedte PSU'er			
Gregers Wedell-Wedellsborg ¹⁾	47.518	61.365	57.561
Anders Skole-Sørensen	25.007	32.294	30.292
Direktionen i alt	72.525	93.659	87.853
Øvrig ledelse	56.831	88.924	60.512
I alt	129.356	182.583	148.365
Direktionens andel	56%	51%	59%
Maksimal markedsværdi pr. 31. marts 2021 (DKK mio.)¹⁾			
Gregers Wedell-Wedellsborg ²⁾	5,9	7,6	7,2
Anders Skole-Sørensen	3,1	4,0	3,8
Direktionen i alt	9,0	11,7	11,0
Øvrig ledelse	7,1	11,1	7,5
I alt	16,1	22,8	18,5
Direktionens andel	56%	51%	59%
Minimal markedsværdi pr. 31. marts 2021 (DKK mio.)³⁾			
Gregers Wedell-Wedellsborg ²⁾	3,0	3,8	3,6
Anders Skole-Sørensen	1,6	2,0	1,9
Direktionen i alt	4,6	5,8	5,5
Øvrig ledelse	3,5	5,5	3,8
I alt	7,1	11,4	9,2
Direktionens andel	56%	51%	59%

¹⁾ Beregnet som antal tildelte PSU'er x 150% (maksimalt antal ved modning) x Matas' lukkekurs 31. marts 2021 (DKK 83,10). ²⁾ Tiltrådt 1/11 2017. ³⁾ Beregnet som antal tildelte PSU'er x 75% (minimum antal ved modning) x Matas' lukkekurs 31. marts 2021 (DKK 83,10)

Direktionens samlede vederlag fra 2018/19 til 2020/21

Det samlede vederlag til direktionen for regnskabsåret 2020/21 var DKK 16,1 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
2020/21							
Gregers Wedell-Wedellsborg	4,9	0,5	2,8	8,1	2,5	10,6	5,3
Anders Skole-Sørensen	2,7	0,2	1,3	4,2	1,3	5,5	2,6
Direktionen i alt	7,5	0,7	4,1	12,3	3,7	16,1	7,8
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 ³⁾	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
I alt							

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

Værdien af det faktisk tildelte samlede vederlag til direktionen i 2020/21

Direktionens samlede vederlag i form af det faktiske vederlag tildelt i 2020/21 samt værdien af vederlaget ved minimum og maksimum opnåelse af STIP og LTIP vedrørende 2020/21 er vist nedenfor.

Det faktiske vederlag er opgjort som den faste grundløn tillagt STIP tildelt for 2020/21 (udbetales først i 2021/22) og værdien af tildelte PSU'er i regnskabsåret 2020/21 opgjort med kursen ved regnskabsårets udgang (DKK 83,10).

Værdien af vederlag ved henholdsvis maksimum og minimum opnåelse er opgjort som den faste grundløn tillagt henholdsvis 100% eller 0% STIP-opnåelse samt tillagt værdien af tildelte PSU'er ved modning i 2023 på enten 150% (maksimum) eller 75% (minimum) af den tildelte værdi opgjort med kursen ved regnskabsårets udgang (DKK 83,10).

(DKK mio.)	Faktisk vederlag tildelt i 2020/21	Værdi af vederlag ved maksimum opnåelse	Vederlag ved minimum opnåelse
Gregers Wedell-Wedellsborg			
Grundløn, inkl. pension og goder	5,3	5,3	5,3
Kontant bonus (STIP) ¹⁾	3,2	3,2	0,0
Værdi af tildelte PSU'er (LTIP) ²⁾	3,9	5,9	3,0
I alt	12,4	14,5	8,3
Anders Skole-Sørensen			
Grundløn, inkl. pension og goder	2,9	2,9	2,9
Kontant bonus (STIP) ¹⁾	1,5	1,5	0,0
Værdi af tildelte PSU'er (LTIP) ²⁾	2,1	3,1	1,6
I alt	6,5	7,5	4,5
Direktionen i alt	18,9	22,0	12,8

¹⁾ Tildelt i 2020/21, udbetales i 2021/22. ²⁾ Tildelt i 2020/21, modner i 2023.

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

(%)	Fast vederlag	Kontant bonus ¹⁾	PSUer ²⁾	Samlet vederlag
2020/21				
Gregers Wedell-Wedellsborg	50%	27%	23%	100%
Anders Skole-Sørensen	53%	23%	24%	100%
Direktionen i alt	51%	26%	23%	100%
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 ³⁾	59%	12%	29%	100%
Anders Skole-Sørensen	63%	7%	30%	100%
Direktionen i alt	60%	10%	30%	100%

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

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

(DKK mio.)	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18
Gregers Wedell-Wedellsborg ¹⁾	-0,2	2,0	n.a.	n.a.
Terje List	-	-	-	n.a.
Anders Skole-Sørensen	-0,1	1,0	-0,3	-0,5
Direktionen i alt	-0,3	3,0	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.

(%)	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18
Omsætning	12,9%	4,2%	2,2%	-1,3%
EBITDA før særlige poster	13,9%	-5,5%	-1,1%	-10,6%

Bemærk at regnskabsresultaterne for 2019/20 er blevet negativt påvirket af COVID-19 pandemien, mens regnskabsresultaterne for 2020/21 er blevet positivt påvirket.

Direktionens vederlag i relation til det gennemsnitlige vederlag i Matas Operations

Det gennemsnitlige vederlag for en FTE i Matas Operations (HQ) i regnskabsåret 2020/21 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 2020/21.

(DKK mio.)	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18
Gns. vederlag for en ansat i Matas Operations	0,6	0,6	0,6	0,5
Ratio administrerende direktør/gns. vederlag	18	18	13	17

Aktiebeholdninger

Bestyrelsens aktiebeholdninger

Bestyrelsen aktiebeholdninger i Matas A/S samt ændringer i aktiebeholdninger i 2020/21 udgør:

	Beholdning pr. 1. april 2020 Stk.	Køb/salg i perioden Stk.	Beholdning pr. 31. marts 2021 Stk.	Markedsværdi pr. 31. marts 2021 (DKK mio.)
Bestyrelse				
Lars Vinge Frederiksen, Formand	19.095	0	19.095	1,6
Lars Frederiksen	8.269	0	8.269	0,7
Birgitte Nielsen	3.439	0	3.439	0,3
Henrik Taudorf Lorensen	0	2.000	2.000	0,2
Signe Trock Hilstrøm	0	400	400	0,0
Mette Maix	1.700	0	1.700	0,1

Direktionens aktiebeholdninger

Direktionens aktiebeholdninger i Matas A/S samt ændringer i aktiebeholdninger i 2020/21 udgør:

	Beholdning pr. 1. april 2020 Stk.	Køb/salg i perioden Stk.	Beholdning pr. 31. marts 2021 Stk.	Markedsværdi pr. 31. marts 2021 (DKK mio.)
Direktion				
Gregers Wedell-Wedellsborg	16.641	31.601	48.242	4,0
Anders Skole-Sørensen	101.126	14.810	115.936	9,6

matas

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

CVR NR. 27 52 84 06
ÅRSRAPPORT 1. APRIL 2020 - 31. MARTS 2021
OFFENTLIGGJORT DEN 27. MAJ 2021