

CHEMOMETEC A/S
VEDERLAGSPOLITIK 2024

1. Indledning

Nærværende vederlagspolitik for ChemoMetec A/S ("ChemoMetec") omfatter principper og retningslinjer for den samlede aflønning af selskabets bestyrelse og direktion. Ved direktionen forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen.

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med gældende Anbefalinger for god Selskabsledelse og selskabslovens §§ 139 og 139a.

Bestyrelsen har ansvaret for udarbejdelse af vederlagspolitikken.

2. Generelle principper

Det overordnede formål med vederlagspolitikken er at:

- Opnå resultater i overensstemmelse med den overordnede strategi og de årlige planer.
- Sikre at ChemoMetec er i stand til at tiltrække, motivere og fastholde højt kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen.
- Sikre at ChemoMetecs bestyrelse og direktion og ChemoMetecs aktionærer har sammenfaldende interesser.
- Sikre langsigtet bæredygtig værdiskabelse til fordel for alle ChemoMetecs interessenter.
- Tilvejebringe transparens, så aktionærerne kan vurdere grundlaget for vederlæggelsen af direktionen og bestyrelsen i ChemoMetec.

Gennemførelsen af ChemoMetecs overordnede strategi anses for at styrke virksomhedens bæredygtighed, da forretningsstrategien blandt andet skal bidrage til at konsolidere den stabile kerneforretning og udvikle nye produktløsninger, som sikrer ChemoMetecs fortsatte vækst.

3. Oversigt over de væsentligste ændringer i 2024

Selskabet overvåger løbende markedspraksis samt vederlagsudviklingen inden for sammenlignelige virksomheder. Selskabet har en løbende dialog med sine aktionærer, institutionelle investorer og andre interessenter for at sikre, at vederlagspolitikken til enhver tid opfylder sit formål og bidrager til eksekveringen af selskabets strategi.

For i højere grad at styrke sammenhængen mellem opnåelse af selskabets langsigtede mål og aflønning samt sikre værdiskabelse for aktionærerne under hensyntagen til markedspraksis og baseret på feedback fra større investorer har bestyrelsen foretaget en række ændringer i den gældende vederlagspolitik fra 2020.

Politikken træder i kraft efter godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling i 2024. Med forbehold for aktionærernes godkendelse vil ændringerne træde i kraft fra regnskabsåret 2024/25 for medlemmer af bestyrelsen og direktionen.

Oversigt over ændringer

	Fremtidig situation	Nuværende situation	Begrundelse for ændring
Vederlagsudvalg	Selskabet har nedsat et vederlagsudvalg bestående af tre medlemmer af selskabets bestyrelse.	Selskabet har ikke et vederlagsudvalg, da selskabet tidligere har vurderet, at der grundet selskabets størrelse og det begrænsede antal bestyrelsesmedlemmer ikke var behov herfor, hvorfor funktioner, der normalt varetages af et vederlagsudvalg, blev varetaget af den samlede bestyrelse.	Selskabet har nedsat et vederlagsudvalg med henblik på at opfylde Anbefalingerne for god Selskabsledelse.
Honorar til bestyrelsesformanden og næstformanden	Honoraret til bestyrelsesformanden og næstformanden fastsættes som et multiplum af det faste bestyrelseshonorar.	Ingen specifikke regler.	Ændringen er udtryk for en præcisering, der vurderes at være markedspraksis.
Honorar for udvalgsarbejde	Bestyrelsesmedlemmer, der sidder i bestyrelsesudvalg eller varetager opgaver ud over almindeligt arbejde som bestyrelsesmedlem, modtager et ekstra årligt honorar.	Ingen regler.	Der har ikke tidligere været nedsat ledelsesudvalg, hvorfor det ikke har været aktuelt med honorar for udvalgsarbejde.
Variabel kontantbaseret incitamentsordning – ESG-relaterede kriterier	Mulighed for at lade ikke-finansielle ESG-relaterede KPI'er vægte med op til 25% ved fastlæggelse af størrelsen af kontant bonus.	Optjeningen af kontant bonus afhængig af niveauet af finansielle resultater, som selskabet realiserer.	Ændringen er udtryk for selskabets ønske om at kunne fastsætte en del af den kontante bonus ud fra ikke-finansielle kriterier og er tillige udtryk for den større betydning, som ESG og dertil relateret rapportering forventes at få i de kommende år.
Langsigtet incitamentsordning	Medlemmer af direktionen kan hver især årligt modtage aktieoptioner med en samlet tildelingsværdi på op til	Ingen langsigtet incitamentsordning.	Den langsigtede incitamentsordning har til formål at sikre, at en væsentlig del af det samlede vederlag til direktionsmedlemmer

	100% af grundlønnen. Optionerne har en modningsperiode på tre år og skal senest være udnyttet efter fem år.		er knyttet til langsigtede forretningsmæssige resultater, og dermed at motivere direktionens medlemmer til at levere vedvarende forretningsresultater og sikre sammenfald med aktionærernes interesser.
Ikke-monetære komponenter	Direktionsmedlemmer kan tildeles sædvanlige ikke-monetære personalegoder, fx firmabil, kørselsgodtgørelse, forsikring, avis, fri telefon, internetadgang, ligesom der kan ydes særlige personalegoder i forbindelse med ansættelse, afskedigelse og udstationering.	Ingen specifik bestemmelse.	Ændringen er udtryk for en præcisering, der vurderes at være markedspraksis.

4. Vederlagsudvalget

Selskabets vederlagsudvalg består af tre medlemmer af bestyrelsen og mødes mindst 2 gange om året.

I udvalgmøderne kan der på opfordring fra udvalget deltage medlemmer af selskabets direktion og andre relevante medarbejdere samt eksterne rådgivere for at give input i forbindelse med udvalgte emner.

Udvalget forelægger vederlagspolitikken og andre vilkår for direktionens aflønning for bestyrelsen til godkendelse. Udvalget behandler vederlagspolitikken årligt for at sikre, at den afspejler markedspraksis og er afstemt med forretningsstrategien. Anbefalede ændringer gennemgås og præsenteres for bestyrelsen.

Udvalget foretager en årlig gennemgang og fremsætter en anbefaling til bestyrelsen om godkendelse af følgende punkter:

- Det samlede vederlag til direktionsmedlemmerne,
- de resultatparametre, der anvendes til incitamentsprogrammer, herunder vægtning og målkrav, for at sikre, at parametrene afspejler virksomhedens prioriteter på kort og langt sigt, og
- niveauet af og vilkårene for den langsigtede incitamentsaflønning før tildeling finder sted.

Udvalget er ansvarligt for at evaluere og fremsætte anbefalinger til bestyrelsen om bestyrelsesmedlemmers honorar. Bestyrelsen fremlægger forslag til bestyrelsesmedlemmernes honorar for aktionærerne til godkendelse på generalforsamlingen.

5. Vederlag – bestyrelsen

Bestyrelsens vederlag består af et fast honorar, som fastsættes årligt.

Det faste honorar skal medvirke til at sikre, at ChemoMetec kan tiltrække og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer på konkurrencedygtige vilkår.

Honoraret til bestyrelsesformanden og næstformanden for bestyrelsen fastsættes som et multiplum af det faste bestyrelseshonorar.

Bestyrelsesmedlemmer, der sidder i bestyrelsesudvalg eller varetager opgaver ud over almindeligt arbejde som bestyrelsesmedlem, modtager et ekstra årligt honorar.

Medlemmer af bestyrelsen modtager ikke nogen former for incitamentsaflønning, dog kan medlemmer af bestyrelsen i deres egenskab af medarbejdere være omfattet af incitamentsordninger.

For bestyrelsens medlemmer gælder der ikke særlige opsigelsesvilkår, herunder godtgørelse i forbindelse med udtræden, ligesom der ikke gælder særlige fastholdelses- og fratrædelsesordninger. I det omfang et bestyrelsesmedlem indtræder eller udtræder i løbet af valgperioden, modtager bestyrelsesmedlemmet en prorata andel af det årlige honorar.

6. Vederlag – direktionen

Direktionens vederlag kan bestå af en fast grundløn, pensionsbidrag, en variabel kontantbaseret incitamentsordning, en langsigtet incitamentsordning og andre sædvanlige ikke-monetære personalegoder.

Direktionens samlede vederlag skal medvirke til at sikre, at ChemoMetec kan tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer på konkurrencedygtige vilkår.

Kombinationen af fast og incitamentsbaseret vederlag er valgt med henblik på at understøtte formålet med vederlagspolitikken som beskrevet ovenfor.

Balancen mellem fast grundløn og incitamentsordningerne har til formål at gøre en passende del af aflønningen resultatafhængig og derved understøtte forsvarlige forretningsbeslutninger.

Den samlede størrelse af kontant bonus, jf. pkt. 6.2, og årlig tildeling af aktieoptioner, jf. pkt. 6.3, kan for hver enkelt direktør ikke overstige et beløb svarende til 2,5 års fast grundløn.

Opnået bonus udbetales til direktionen sammen med førstkommende månedsløn efter, at årsrapporten er godkendt af ChemoMetecs generalforsamling.

6.1 *Fast grundløn*

Direktionens faste grundløn fastlægges af bestyrelsen ud fra markedsniveauerne, ChemoMetecs økonomiske og finansielle situation samt direktionens kompetencer, indsats og resultater.

Formålet med den faste grundløn er primært at tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med de kompetencer, der kræves for at lede ChemoMetec.

Det enkelte direktionsmedlems faste grundløn fastsættes hvert år efter individuel forhandling.

6.2 *Variabel kontantbaseret incitamentsordning*

En direktørs variable kontantbaserede incitamentsordning skal primært sikre, at ledelsens og aktionærernes interesser er sammenfaldende, og at værdiskabelsen i ChemoMetec fremmes mest muligt.

Den variable kontantbaserede incitamentsordning består af kontant bonus, hvor op-tjeningen er afhængig af de finansielle resultater, som ChemoMetec realiserer, samt ikke-finansielle ESG-relaterede mål.

Tildelingen af kontant bonus er årlig, men betinget af opfyldelsen af på forhånd fastlagte resultatkrævier (KPIer). Størrelsen af den kontante bonus skal være afhængig af graden af opfyldelsen af de fastlagte mål.

En direktørs variable kontantbaserede incitamentsordning skal være bundet op på finansielle resultatkrævier og/eller ikke-finansielle ESG-relaterede krævier. Krævierne fastsættes årligt med henblik på at understøtte den overordnede strategi og de årlige

planer. Ved at skabe tæt sammenhæng mellem de finansielle resultatkræterier og de ikke-finansielle ESG-relaterede kræterier for direktionen, den overordnede strategi og de årlige planer, sikres det, at vederlagspolitikken effektivt bidrager til opfyldelsen af den overordnede strategi og de årlige planer.

De finansielle og ikke-finansielle mål fastlægges under hensyn til ChemoMetecs strategi, målet om at opnå en bæredygtig udvikling, de langsigtede mål og ønsket om størst mulig værdiskabelse. De finansielle mål består af nærmere fastsatte kræterier for organisk vækst samt EBITDA og/eller EBIT og fastsættes årligt i forbindelse med budgetprocessen og gælder for det følgende regnskabsårs tildeling.

De finansielle mål for direktionens variable aflønning, der for hvert direktionsmedlem vægter med mindst 75% af den kontante bonus, er sammenfaldende med ChemoMetecs økonomiske nøgletal, og måles derfor løbende og nøje som led i ChemoMetecs rapportering til markedet og særligt i forbindelse med aflæggelsen af årsrapporten. Målbarheden for direktionens opfyldelse af mål er således gennemsigtig og efterprøves af ChemoMetecs revisor som led i revisionen af årsrapporten.

6.3 *Langsigtet incitamentsordning*

I henhold til den langsigtede incitamentsordning kan medlemmerne af direktionen hver især modtage en årlig tildeling af aktieoptioner med en værdi på op til tolv (12) måneders grundløn på tildelingstidspunktet, som er samtidig med udbetalingen af førstkommande månedsløn efter, at årsrapporten er godkendt af ChemoMetecs generalforsamling.

Aktieoptionerne har en løbetid på fem (5) år og kan udnyttes efter tre (3) år. Løbetiden sikrer, at direktionsmedlemmerne tilskyndes til at skabe langsigtede og ikke blot kortsigtede resultater for selskabet. Når aktieoptionerne modner, kan de udnyttes, og hver aktieoption giver ret til at modtage en ChemoMetec-aktie. Optionerne tildeles med en udnyttelseskurs svarende til slutkursen på Nasdaq OMX Copenhagen den seneste handelsdag inden tildelingen. Aktieoptioner, der ikke er udnyttet inden udløbet af løbetiden, bortfalder automatisk uden kompensation. Bestyrelsen kan efter eget skøn beslutte at indføre relevante målsætninger som betingelse for modning af aktieoptionerne, hvis dette vurderes at være relevant med henblik på at understøtte selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse. Den langsigtede incitamentsordning skal indeholde sædvanlige bestemmelser om "good leavers" og "bad leavers" for at fremme fastholdelse og en langsigtet indsats rettet mod opfyldelsen af ChemoMetecs strategi.

Aktieoptionerne afdækkes gennem selskabets beholdning af egne aktier.

6.4 *Ekstraordinære tildeling*

Med henblik på at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer kan bestyrelsen beslutte at tildele de enkelte direktionsmedlemmer en ekstraordinær engangsbonus, tiltrædelsesbonus eller fastholdelsesbonus (stay-on bonus). Sådanne beløb oplyses i selskabets årsrapport og/eller vederlagsrapporten.

6.5 *Diskretionære tildelinger*

For at sikre opfyldelse af de overordnede mål med incitamentsafløningen kan bestyrelsen herudover hvert år diskretionært beslutte, hvorvidt der skal tildeles den enkelte direktør en skønsmæssig kontant bonus. En sådan kontant bonus kan blandt andet tildeles som følge af helt ekstraordinære arbejdsindsatser, opnåelse af helt specifikke og ekstraordinære resultater, eller for at bidrage til fastholdelse under passende omstændigheder. Det er ikke muligt at fastsætte nutidsværdien af sådanne eventuelle skønsmæssige kontante bonusser. I det regnskabsår, hvor en sådan kontant bonus tildeles, vil omkostningen fremgå af årsrapporten.

6.6 *Ikke-monetære komponenter*

Direktionens medlemmer kan desuden tildeles sædvanlige ikke-monetære personalegoder, f.eks. firmabil, kørselsgodtgørelse, forsikring, avis, fri telefon, internetadgang samt betaling af transportudgifter, ligesom der kan ydes særlige personalegoder i forbindelse med ansættelse, afskedigelse og udstationering, såsom flytning, bistand til årsopgørelse, outplacement-støtte mv. Værdien af sådanne ikke-monetære goder vil ikke overstige 20% af den faste løn og vil i de fleste tilfælde være betydeligt lavere.

6.7 *Tilbagebetalingspligt (claw-back)*

Alle variable aflønningskomponenter kan i særlige tilfælde kræves tilbagebetalt af ChemoMetec, hvis den variable aflønning er udbetalt på baggrund af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

7. **Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse**

Direktionens ansættelseskontrakter er sædvanligvis tidsbegrænsede og indeholder en gensidig opsigelsesadgang.

ChemoMetecs opsigelsesvarsel over for en direktør kan ikke overstige 24 måneder, og en direktørs opsigelsesvarsel over for ChemoMetec bør normalt ikke overstige 12 måneder.

Fratrædelsesgodtgørelse til en direktør, herunder ved "change of control", skal herudover være maksimeret til en værdi svarende til to års vederlag.

I tilfælde af en direktørs død kan ChemoMetec udbetale et beløb på op til 6 måneders vederlag til direktørens efterladte.

8. **Fravigelse af vederlagspolitikken**

Bestyrelsen kan i helt særlige tilfælde og baseret på saglige og verificerbare kriterier beslutte at fravige vederlagspolitikken, når fravigelsen tjener ChemoMetecs langsigtede interesser, ChemoMetecs aktionærer eller ChemoMetecs bæredygtige udvikling.

Enhver afvigelse fra denne politik beskrives og forklares i ChemoMetecs årsrapport og/eller vederlagsrapport.

9. Godkendelse og revision

Bestyrelsen er ansvarlig for overholdelsen af denne politik og for at foretage en årlig gennemgang heraf.

Vederlagspolitikken revideres løbende efter behov for at sikre overensstemmelse mellem aflønningen af ledelsen og det overordnede formål med vederlagspolitikken. Derudover skal den løbende revision sikre, at ChemoMetec til enhver tid er konkurrencedygtig og i stand til at fastholde og tiltrække kvalificerede medlemmer af ledelsen.

Politikken fremlægges som minimum hvert fjerde år til generalforsamlingens godkendelse og i forbindelse med enhver foreslået ændring heraf.

Denne vederlagspolitik er godkendt af bestyrelsen den 11. september 2024 og fremlægges til behandling på ChemoMetecs ordinære generalforsamling den 10. oktober 2024.

Vederlagspolitikken kan findes på ChemoMetecs hjemmeside under "Investor Relations", så længe den er gældende.