

### Indledning

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

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

Bestyrelsen har ansvaret for udarbejdelse af vederlagspolitikken.

### Formål

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 sammenfald mellem på den ene side ledelsens interesser og på den anden side ChemoMetecs og aktionærernes interesser.
- Tilvejebringe transparens, så aktionærerne kan vurdere grundlaget for vederlæggelsen af direktionen og bestyrelsen i ChemoMetec.

### Generelle principper

Bestyrelsens vederlag består af et fast honorar. Medlemmer af bestyrelsen modtager ikke nogen former for incitamentsaflønning. Medlemmer af bestyrelsen kan i deres egenskab af medarbejdere være omfattet af incitamentsordninger.

Direktionens vederlag består af en fast grundløn, en variabel kontantbaseret incitamentsordning og andre sædvanlige personalegoder. Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder beslutte også at tildele en direktør en ekstraordinær engangsbonus. Hver af komponenterne, herunder den relative andel af de enkelte komponenter, er beskrevet nedenfor. Kombinationen af fast og incitamentsbaseret vederlag er valgt med henblik på at understøtte formålet med vederlagspolitikken som beskrevet ovenfor.

Den faste grundløn er primært begrundet i ønsket om at sikre, at ChemoMetec kan tiltrække og fastholde kvalificerede direktører på konkurrencedygtige vilkår. Det samme gør sig gældende i relation til bestyrelsens faste honorar. En direktørs variable kontantbaserede incitamentsordning skal primært sikre, at ledelsens og aktionærernes interesser er sammenfaldende, og at værdiskabelsen i ChemoMetec fremmes mest muligt.

Variable kontantbaserede incitamentsordninger skal være bundet op på finansielle resultatkræterier. De finansielle resultatkræterier fastsættes årligt med henblik på at understøtte den overordnede strategi og de årlige planer. Ved at skabe tæt sammenhæng mellem de finansielle resultatkræterier 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.

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

### Beslutningsproces og interessekonflikter

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.

## Bestyrelsen

Bestyrelsen honoreres med et fast vederlag som fastsættes årligt. For bestyrelsens medlemmer gælder der ikke særlige opsigelsesvilkår, herunder godtgørelse i forbindelse med udtræden, ligesom der ikke gælder særlige fastholdelses- og fratrædelsesordninger.

## Direktionen

Direktionens faste løn fastlægges af bestyrelsen ud fra markedsniveauerne, ChemoMetecs økonomiske og finansielle situation samt direktionens kompetencer, indsats og resultater. Ud over den faste grundløn består vederlaget til direktionen som anført af variable kontantbaserede incitamentsordninger. Herudover modtager direktionen sædvanlige ikke-kontante personalegoder.

Balancen mellem fast grundløn og sammensætningen af den variable kontante incitamentsordning har til formål at gøre en passende del af aflønningen resultatafhængig og understøtte forsvarlige forretningsbeslutninger.

Direktionens ansættelseskontrakter er sædvanligvis tidsubegrænsede 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, der svarer til to års vederlag. I tilfælde af en direktørs død kan ChemoMetec udbetale et beløb på op til 6 måneders vederlag til direktørens efterladte.

### Fast grundløn

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. Direktionens medlemmer kan desuden tildeles sædvanlige ikke-kontante personalegoder, f.eks. firmabil, forsikring, avis, fri telefon, internetadgang samt betaling af transportudgifter.

### Variabel kontantbaseret incitamentsordning

Den variable kontantbaserede incitamentsordning består af kontant bonus, hvor optjeningen er afhængig af niveauet for de finansielle resultater, som ChemoMetec realiserer. Tildelingen af kontant bonus er årlig, men betinget af opfyldelsen af på forhånd fastlagte finansielle mål. Størrelsen af den kontante bonus skal være afhængig af graden af opfyldelsen af de fastlagte mål. Størrelsen af den kontante bonus kan ikke overstige et beløb svarende til 2,5 års fast grundløn.

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

De finansielle mål for direktionens variable aflønning 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.

For at sikre opfyldelse af de overordnede mål med incitamentsaflønningen, 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 eller opnåelse af helt specifikke og ekstraordinære resultater. 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.

Bestyrelsen kan også i særlige tilfælde beslutte at tildele andet ekstraordinært incitamentsvederlag til individuelle medlemmer af direktionen, f.eks. fastholdelsesbonus, tiltrædelsesbonus eller andre ordninger i forbindelse med tiltrædelse.

Der kan i særlige tilfælde foretages *claw-back* (tilbagetrækning) af direktionens variable vederlag, herunder i tilfælde af, at den variable aflønning er udbetalt på baggrund af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

### 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.

### Godkendelse og offentliggørelse

Denne vederlagspolitik er godkendt af bestyrelsen den 16. september 2020. Vederlagspolitikken fremlægges til behandling på ChemoMetecs ordinære generalforsamling den 8. oktober 2020.

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