

20. maj 2021
Ref. 69223-001

VEDERLAGSPOLITIK

SameSystem A/S

VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN I SAMESYSTEM A/S

1. Indledning

- 1.1 Denne vederlagspolitik er udarbejdet i henhold til principperne i selskabslovens §§ 139 og 139a og fastsætter de overordnede rammer for vederlag til bestyrelsen og direktionen i SameSystem A/S ("Selskabet").
- 1.2 Ved direktion forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører.
- 1.3 Politikken blev behandlet og godkendt på Selskabets generalforsamling den 20. maj 2021.

2. Formål

- 2.1 Formålet med vederlagspolitikken er at etablere en vederlagsramme, (i) som sætter Selskabet i stand til at tiltrække samt fastholde alsidige og relevante faglige og personlige kompetencer på såvel bestyrelses- som direktionsniveau, (ii) som understøtter Selskabets forretningsstrategi og (iii) som sikrer en høj grad af sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser.
- 2.2 Vederlagspolitikken grundlæggende princip er, at Selskabet skal være i stand til at tiltrække og fastholde kvalificerede bestyrelses- og direktionsmedlemmer ved at sikre disse en konkurrencedygtig vederlagspakke, der svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber. Dette afspejles i de enkelte vederlagskomponenter og i værdien af den samlede vederlagspakke.
- 2.3 Vederlagsstrukturen skal understøtte Selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed ved gennem en kombination af kort- og langsigtede incitamentsordninger at rette bestyrelsens og direktionens fokus mod solid strategiplanlægning og -eksekvering, finansiel succes og en passende balance mellem risiko og mulighed i beslutningstagningen. Vederlagspakkens sammensætning har således til formål at fremme en adfærd, der bidrager til realisering af Selskabets løbende målopfyldelse og positive økonomiske resultater på kort såvel som på lang sigt samtidig med, at den fremmer en fornuftspræget og afbalanceret risikohåndtering.

3. Bestyrelsens vederlag

- 3.1 Bestyrelsesmedlemmer vælges for et år ad gangen på den ordinære generalforsamling.
- 3.2 Vederlagsstrukturen vedrørende bestyrelsens vederlagspakke er udarbejdet med udgangspunkt i Selskabets nuværende udviklingsstadiet. Bestyrelsens vederlagspakke kan bestå af to vederlagskomponenter, herunder (i) et fast årligt

grundhonorar og (ii) et variabelt vederlag i form af warrants.

3.3 *Bestyrelsens faste grundhonorar*

3.3.1 Alle bestyrelsesmedlemmer modtager et fast årligt grundhonorar på kr. 50.000,00. Bestyrelsesformanden modtager et fast årligt grundhonorar på kr. 100.000,00.

3.3.2 Såfremt bestyrelsen beslutter at nedsætte et eller flere bestyrelsesudvalg, kan medlemmer af bestyrelsen, der sidder i et bestyrelsesudvalg, modtage et ekstra honorar for arbejde udført i forbindelse hermed. Afhængigt af omfanget af arbejdet i det enkelte bestyrelsesudvalg, kan formanden for det pågældende udvalg modtage et ekstra honorar på op til 100% af bestyrelsesmedlemmets faste årlige grundhonorar. Medlemmerne af et bestyrelsesudvalg kan modtage et ekstra honorar på op til 50% af bestyrelsesmedlemmets faste årlige grundhonorar.

3.3.3 Anmoder bestyrelsen undtagelsesvist et bestyrelsesmedlem om at varetage eller udføre særlige arbejdsopgaver for Selskabet, kan det respektive bestyrelsesmedlem i supplement til øvrige honorarer modtage et ekstra honorar på op til 100% af bestyrelsesmedlemmets faste årlige grundhonorar.

3.3.4 Selskabet afholder sædvanlige og rimelige rejse- og indkvarteringsudgifter i forbindelse med bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelsesmøder.

3.3.5 Bestyrelsens faste grundhonorar har til formål at tiltrække kvalificerede bestyrelsesmedlemmerne og sikre, at Selskabet ledes af en professionel, mangfoldig bestyrelse. Grundhonoraret er konkurrencedygtigt, hvilket skal understøtte en passende balance mellem risiko og mulighed samt en bæredygtig, økonomisk og innovativ udvikling, der kræves af en IT-virksomhed.

3.4 *Bestyrelsens variable vederlag*

3.4.1 Bestyrelsesmedlemmerne kan udover det faste vederlag modtage aktiebaseret aflønning i form af warrants i Selskabet.

3.4.2 Warrants giver bestyrelsesmedlemmet en ret, men ikke en pligt, til at tegne nye aktier i Selskabet til en på forhånd givent udnyttelseskurs i en nærmere bestemt udnyttelsesperiode. Udnyttelseskursen vil som minimum svare til markedskursen på tildelingstidspunktet.

3.4.3 Warrants tildeles og modnes som udgangspunkt løbende over en samlet periode på minimum 12 måneder, og warrants kan udnyttes i op til seks år efter tildeling. Alle tildelte warrants (uanset om bestyrelsesmedlemmet har erhvervet ret til warrants eller ej) bortfalder uden yderligere varsel og uden kompensation, såfremt følgende to (2) betingelser er opfyldt inden for en periode indtil næstkommende ordinære generalforsamling: (i) Bestyrelsesmedlemmet har væsentligt misligholdt sin stilling, og (ii) bestyrelsesmedlemmet fortsætter ikke

sin stilling, enten som følge af (X) afsættelse af generalforsamlingen, (Y) manglende genvalg eller (Z) bestyrelsesmedlemmets egen fratrædelse. I andre fratrædelsessituationer bortfalder alle ikke-modnede warrants straks og uden yderligere kompensation.

- 3.4.4 Et bestyrelsesmedlem kan maksimalt få tildelt et antal warrants pr. år, som giver ret til at tegne aktier i Selskabet med en kursværdi på 300 % af bestyrelsesmedlemmets faste årlige grundhonorar baseret på aktiernes kursværdi på tildelingstidspunktet.
- 3.5 Bestyrelsens variable vederlag har til formål at fremme bestyrelsens arbejde for en solid langsigtet strategi, fokus på Selskabets evne til at realisere strategiske målsætninger og den langsigtede værdiskabelse for aktionærerne. Dette tilsikres ved, at en væsentlig del af bestyrelsens vederlag kan gøres afhængig af udviklingen i Selskabets værdi, som afspejles i aktiekursen. Afhængigheden mellem værdiskabelsen i Selskabet og bestyrelsens vederlag fremmer endvidere en fornuftspræget og afbalanceret risikohåndtering i bestyrelsen.
- 3.6 Bestyrelsens vederlag godkendes hvert år på den ordinære generalforsamling i forbindelse med godkendelsen af Selskabets årsrapport (vederlaget for det regnskabsår, som årsrapporten vedrører).

4. Vederlag til direktionen

- 4.1 Vederlaget til direktionen fastsættes af bestyrelsen i overensstemmelse med den på den ordinære generalforsamling godkendte vederlagspolitik.
- 4.2 Direktionens vederlagspakke skal afspejle Selskabets nuværende udviklingsstadium og position samtidig med, at der sikres en konkurrencedygtig aflønning af direktionen. Direktionens vederlagspakke kan bestå af forskellige vederlagskomponenter, herunder (i) et fast vederlag, (ii) et variabelt vederlag, (iii) sædvanlige goder og en (iv) fratrædelsesgodtgørelse.
- 4.3 *Fast vederlag*
 - 4.3.1 Direktionens faste vederlag er den årlige kontantløn. Det faste vederlag fastsættes på baggrund af det enkelte direktionsmedlems rolle og stilling i Selskabet med hensyn til erfaring, uddannelse, ansvar, kompleksitet, personlige og faglige kompetencer, bidrag til Selskabet samt leverede resultater. Som led i kontantlønnen modtager direktører også et pensionsbidrag, der for så vidt angår Selskabets bidrag kan udgøre op til 10 pct. af den årlige kontantløn.
 - 4.3.2 Kontantlønnen til direktionen ligger på et konkurrencedygtigt niveau for at sikre en pålidelig basisindkomst, der kan understøtte beslutningstagning med en passende balance mellem risiko og mulighed, kort- og langsigtede perspektiver samt en bæredygtig udvikling, som kræves af en IT-virksomhed. Pensionsbidraget giver direktører mulighed for at spare op til pension og har i øvrigt samme perspektiver som for det faste vederlag.

4.4 *Variabelt vederlag*

- 4.4.1 Direktionens variable vederlag kan bestå af kortsigtede såvel som langsigtede incitamentsprogrammer, herunder (i) kortsigtede kontantbaserede bonusser, (ii) langsigtede aktiebaserede incitamentsprogrammer og (iii) øvrige incitamentsordninger.

Kortsigtede kontantbaseret bonus

- 4.4.2 Direktionsmedlemmerne kan aflønnes med en kontantbaseret bonus, såfremt bestyrelsen vurderer, at det vil bidrage til målopfyldelse og til at fremme Selskabets forretningsstrategi.
- 4.4.3 Tildelingen af kontant bonus kan ske årligt og er betinget af opfyldelsen af forud fastlagte kortsigtede finansielle og ikke-finansielle resultatkræterier for Selskabet og/eller personlige mål for den enkelte direktør. De finansielle resultatkræterier, der skal udgøre den overvejende del af resultatkræterierne, kan eksempelvis knyttes op på omsætning, EBITDA-margin, årsresultat, cash flow, aktiekurs eller lignende. De ikke-finansielle resultatkræterier kan eksempelvis knyttes op på kundetilfredshed, medarbejdertilfredshed, samfundsansvar, diversitet og mangfoldighed, overholdelse af compliance, strategiske milepæle eller lignende.
- 4.4.4 Efter udløbet af en bonusperiode vurderer bestyrelsen opnåelsen af definerede resultatkræterier på baggrund af Selskabets seneste reviderede regnskab og øvrige interne parametre for henholdsvis de finansielle og ikke-finansielle resultatkræterier.
- 4.4.5 Størrelsen af bonussen er afhængig af graden af opfyldelsen af de fastlagte mål, men kan maksimalt udgøre 100 % af direktørens faste grundløn.
- 4.4.6 Bestyrelsen kan derudover diskretionært beslutte, at der skal tildeles den enkelte direktør en fuldt skønsmæssig bonus som honorering af helt ekstraordinært opnåede resultater eller begivenheder, der ikke er omfattet af de øvrige bonusmål. Den ekstraordinære bonus kan maksimalt udgøre 50 % af den faste grundløn.
- 4.4.7 Formålet med direktionens kortsigtede incitamentsvederlag er at tilskynde direktionen til realisering af Selskabets kortsigtede forretningsmål inden for rammerne af den langsigtede forretningsstrategi. Vederlagsstrukturen understøtter og fremmer direktionens fokus på realisering af Selskabets kortsigtede strategiske mål samt værdiskabelse i Selskabet, eftersom de finansielle resultatkræterier udgør den overvejende del af resultatkræterierne, som bonusudbetaling er afhængig af. De ikke-finansielle resultatkræterier, der ligeledes indgår i vurderingen af direktionens målopfyldelse, sikrer samtidig, at direktionen har fokus på Selskabets bæredygtighed inden for navnlig økonomi, samfundsansvar og medarbejdertilfredshed.

Langsigtet aktiebaseret aflønning

- 4.4.8 Direktionsmedlemmerne kan aflønnes med en aktiebaseret ordning i form af tildeling af warrants.
- 4.4.9 Warrants giver direktionsmedlemmet en ret, men ikke en pligt, til at tegne nye aktier i Selskabet til en på forhånd given udnyttelseskurs i en nærmere bestemt udnyttelsesperiode. Udnyttelseskursen vil som minimum svare til markedskursen på tildelingstidspunktet.
- 4.4.10 Warrants tildeles og modnes som udgangspunkt løbende over en samlet periode på minimum tre år, og warrants kan udnyttes i op til otte år efter tildeling. Alle tildelte warrants (uanset om direktøren har erhvervet ret til warrants eller ej) bortfalder uden yderligere varsel og uden kompensation såfremt direktøren bortvises af Selskabet. I andre fratrædelsessituationer bortfalder alle ikke-modnede warrants straks og uden yderligere kompensation.
- 4.4.11 Et direktionsmedlem kan maksimalt få tildelt et antal warrants pr. år, som giver ret til at tegne aktier i Selskabet med en kursværdi på 100 % af direktionsmedlemmets faste årlige vederlag baseret på aktiernes kursværdi på tildelingstidspunktet.
- 4.4.12 Direktionens langsigtede aktiebaserede vederlag har til formål at fastholde direktionsmedlemmerne samt at fremme en stærk strategiudførelse med fokus på udvikling i Selskabets økonomiske- og operationelle resultater over tid for derigennem at realisere en kontinuerlig, langsigtet værdiskabelse for Selskabets aktionærer. Dette tilsikres ved, at direktionens vederlag kan gøres afhængig af udviklingen i Selskabets værdi, der indirekte afspejles i aktiekursen. Afhængigheden mellem værdiskabelsen i Selskabet og direktionens vederlag fremmer endvidere en fornuftspræget og afbalanceret risikohåndtering i direktionen.

4.5 *Sædvanlige goder*

- 4.5.1 Direktører modtager som udgangspunkt ikke-monetære ydelser såsom telefon, computer og betalt internetopkobling. Bestyrelsen kan beslutte, at direktører også modtager firmabil (eller tilskud til bil) og betalt abonnement til relevante tidsskrifter. De sædvanlige goder kan udgøre op til 20 % af direktionens faste vederlag.

4.6 *Fratrædelsesgodtgørelse*

- 4.6.1 Bestyrelsen kan beslutte, at et direktionsmedlem i tilfælde af fratrædelse skal modtage en fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen kan ikke overstige et beløb, der svarer til 12 måneders fast vederlag.

5. Øvrige incitamentsordninger

- 5.1 Foruden ovennævnte variable vederlagsordninger kan direktionsmedlemmerne efter bestyrelsens skøn vederlægges i enhver anden form for variabelt vederlag, herunder aktiebaserede instrumenter, såsom aktier, performanceaktier, aktieoptioner og fantomaktier samt ikke-aktiebaserede bonusaftaler, såsom løbende bonus, engangsbonus og bonus, der udløses af en forudbestemt begivenhed.
- 5.2 Værdien af øvrige incitamentsordninger, der tildeles i henhold til afsnit 5, kan maksimalt udgøre 100 % af direktionsmedlemmets faste vederlag på tildelingstidspunktet.

6. Ekstraordinært vederlag

- 6.1 I særlige tilfælde kan bestyrelsen diskretionært beslutte at tildele et ekstraordinært vederlag – eksempelvis i form af tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus, kompensation for konkurrenceklausul, godtgørelse for flytning eller fratrædelsesgodtgørelse – hvis det vurderes at fremme Selskabets langsigtede interesser. Det ekstraordinære vederlag kan enten være kontantbaseret eller aktiebaseret.
- 6.2 Ekstraordinært vederlag tildelt i henhold til afsnit 6 kan maksimalt udgøre 75 % af direktionsmedlemmets faste vederlag.

7. Inddragelse af medarbejderforhold

- 7.1 De fastsatte principper for aflønning af direktionen gælder også for Selskabets medarbejdere. I forbindelse med udarbejdelsen af denne vederlagspolitik har bestyrelsen taget løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne i betragtning. Dette afspejles blandet andet ved, at:
- (a) Såvel direktionens som medarbejdernes løn er baseret på objektive og subjektive kriterier, herunder rolle, stilling, ansvar, kompleksitet, erfaring, uddannelsesmæssige baggrund, personlige- og faglige kompetencer, bidrag til Selskabet samt leverede resultater,
 - (b) såvel direktionens som medarbejdernes lønpakke tages op på forhandling årligt,
 - (c) såvel direktionen som bestemte medarbejdergrupper har mulighed for at modtage et variabelt vederlag i form af kortsigtede kontantbonusser baseret på opfyldelse af en række finansielle resultatkræterier, og
 - (d) såvel direktionen som medarbejderne har mulighed for at deltage i langsigtede aktiebaserede incitamentsordninger.
- 7.2 Bestyrelsen søger løbende at opretholde en balance mellem vederlaget til direktionen henholdsvis medarbejderne ved at inddrage vederlagsniveauet fra sammenlignelige selskaber samt ansvar og arbejdsopgaverne for direktionen i

forhold til de øvrige medarbejdere.

8. Opsigelsesvilkår

- 8.1 Direktionens ansættelsesvilkår følger vilkårene for direktionsmedlemmer i sammenlignelige selskaber. Opsigelsesvarslet er fra både Selskabets og Direktionens side op til 12 måneder.
- 8.2 Opsigelsesvarslet i henhold til kontrakten med Selskabets nuværende direktør er fra både Selskabet og direktørens side (i) én måneds varsel de første tre måneder efter ansættelsen, (ii) tre måneders varsel efter tre måneders ansættelse og (iii) seks måneders varsel efter ni måneders ansættelse.

9. Tilbagebetaling af variabel løn

- 9.1 Selskabet er på tidspunktet for godkendelse af vederlagsrapporten ikke berettiget til at kræve tilbagebetaling af variabel aflønning, der er aftalt eller betalt til Selskabets medarbejdere.
- 9.2 For fremadrettet variabel aflønning gælder følgende. Hvis Selskabet kan dokumentere, at tildeling eller udnyttelse af variabel aflønning er sket på baggrund af oplysninger, som viser sig fejlagtige, herunder som følge af forkerte regnskabsoplysninger, regnefejl, svig, eller hvis modtageren i øvrigt var i ond tro om forhold, som har medført modtagelse af et for højt variabelt vederlag fra Selskabet, er Selskabet berettiget til at beslutte, (i) at sådan vederlag skal bortfalde (helt eller delvist) eller (ii) at kræve refusion fra modtageren af midler, den pågældende har opnået ved udnyttelse af sådan vederlag.

10. Fravigelse af vederlagspolitikken

- 10.1 Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder – hvis det vurderes nødvendigt af hensyn til Selskabets langsigtede interesser – midlertidigt fravige vederlagspolitikken. Fravigelsen kan omfatte ændringer i det relative forhold mellem vederlagskomponenterne for bestyrelsen og direktionen, ændringer i den maksimale værdi af kortsigtet kontantbaseret bonus, ændringer i langsigtede aktiebaseret bonusprogrammer, herunder maksimal værdi og varighed.
- 10.2 Fravigelser skal diskuteres og godkendes af bestyrelsen.
- 10.3 Vederlagsrapporten skal indeholde en beskrivelse af eventuelle fravigelser, der har fundet sted i løbet af de forgangne regnskabsår ledsaget af en redegørelse og begrundelse for fravigelserne.

11. Beslutningsproces og interessekonflikt

- 11.1 Denne vederlagspolitik er udarbejdet og godkendt af Selskabets bestyrelse. Der skal foretages en løbende gennemgang af politikken, dog minimum hvert fjerde år.

11.2 Vederlagspolitikken skal godkendes på Selskabets generalforsamling minimum hvert fjerde år. Enhver væsentlig ændring i vederlagspolitikken skal godkendes af generalforsamlingen.

11.3 Der foreligger efter bestyrelsens opfattelse ikke nogen interessekonflikt, idet vederlagspolitikken og væsentlige ændringer heri godkendes af generalforsamlingen. Bestyrelsens vederlag godkendes årligt på Selskabets generalforsamling. Direktionens vederlag fastsættes og godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med vederlagspolitikken.

12. Godkendelse og offentliggørelse

12.1 Vederlagspolitikken blev godkendt på Selskabets generalforsamling den 20. maj 2021. Da ingen aktionærer har anmodet om en fuldstændig redegørelse, er der ikke foretaget en fuldstændig opgørelse over de afgivne stemmer.

12.2 Vederlagspolitikken vil efter godkendelse på generalforsamlingen være tilgængelig på Selskabets hjemmeside: <https://samesystem.com>.