

Bilag 2 - Vederlagspolitik

1 Indledning

Denne vederlagspolitik ("Vederlagspolitikken") for GreenMobility A/S ("GreenMobility" eller "Selskabet") er udarbejdet i overensstemmelse med principperne i §§ 139 og 139 a i selskabsloven og fastlægger rammerne for vederlag til medlemmer af Selskabets bestyrelse og direktion. Direktionen omfatter de direktionsmedlemmer, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen.

2 Overordnet formål

Det overordnede formål med Vederlagspolitikken er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen, idet Selskabets fremtidige udvikling og succes afhænger af ledelsens indsats.

Størrelsen og sammensætningen af vederlaget til medlemmer af bestyrelsen og direktionen skal fastlægges med henblik på at fremme Selskabets strategi og værdiskabelse ved at understøtte både kortsigtede og langsigtede strategiske mål. Vederlagspolitikken søger at understøtte dette ved at medlemmer af bestyrelsen og direktionen tilbydes en kombination af fast og variabel aflønning, hvoraf den variable aflønning kan være betinget af opnåelsen af visse på forhånd definerede mål.

3 Vederlag til Bestyrelsen

Vederlaget til medlemmer af bestyrelsen har til formål at tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen, som besidder de erhvervmæssige og personlige kompetencer, der er nødvendige for at sikre Selskabets udvikling, herunder opnåelsen af de kort- og langsigtede mål samt at sikre Selskabets bæredygtighed.

3.1 Fast honorar

Bestyrelsen aflønnes med et fast årligt honorar. Honorarniveauet vurderes årligt og holdes op imod markedsniveauet i børsnoterede selskaber, der er sammenlignelige for så vidt angår størrelse og kompleksitet.

Formanden for bestyrelsen kan modtage et yderligere honorar for sine udvidede opgaver på op til tre gange det faste årlige bestyrelseshonorar. En eventuel næstformand for bestyrelsen kan modtage et yderligere honorar på op til to gange det faste årlige bestyrelseshonorar.

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 et bestyrelsesudvalg modtage op til én gang det faste årlige bestyrelseshonorar, mens medlemmer af et bestyrelsesudvalg kan få op til 0,5 gange det faste årlige bestyrelseshonorar.

Såfremt et medlem af bestyrelsen bliver bedt om at påtage sig en specifik ad hoc-opgave, der ligger uden for de almindelige bestyrelsesforpligtelser, er et sådant medlem berettiget til et fast honorar for det arbejde, der udføres i forbindelse med en sådan opgave. Eventuelle ad hoc-opgaver skal godkendes af bestyrelsen. Størrelsen på ad hoc-honorarer kan ikke overstige 1,5 gange det faste årlige bestyrelseshonorar.

Selskabet kan dække udgifter til social sikring eller andre skatter pålagt bestyrelsesmedlemmet af udenlandske myndigheder i forbindelse med det modtagne bestyrelseshonorar.

Selskabet kan refundere rimelige udgifter i forbindelse med deltagelse i bestyrelsesmøder; eksempelvis udgifter i forbindelse med rejse og overnatning.

3.2 Variabel aflønning

Med henblik på at ensrette bestyrelsesmedlemmernes interesser med aktionærernes interesser og at understøtte Selskabets langsigtede interesser, kan bestyrelsesmedlemmer ud over det faste årlige bestyrelseshonorar få tildelt warrants. Warrants, der tildeles medlemmer af bestyrelsen, er betinget af generalforsamlingens godkendelse.

Warrants tildeles uden egenbetaling én gang årligt eller efter bestyrelsens skøn, betinget af generalforsamlingens godkendelse. Hver warrant giver warrantmodtageren ret til at tegne én aktie i Selskabet til en udnyttelseskurs svarende til den gennemsnitlige lukkekurs for Selskabets aktier i måneden forud for tildelingen af warrants. Warrants optjenes med 1/24 hver måned over en periode på to år. Optjening er betinget af medlemmets fortsatte virke i bestyrelsen. Warrants kan udnyttes inden for en periode på tre år efter optjening af alle warrants. Udnyttelse af warrants kan finde sted op til fire gange om året i udnyttelsesvinduer efter offentliggørelsen af Selskabets årsrapport og delårsrapporter.

Værdien af warrants på tildelingstidspunktet må ikke overstige 200% af det faste årlige bestyrelseshonorar. Værdien beregnes ved brug af Black-Scholes.

4 Vederlag til Direktionen

Vederlag til medlemmer af direktionen skal sammensættes, så det er egnet til at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer til direktionen og understøtte Selskabets kort- og langsigtede interesser og bæredygtighed. Bestyrelsen er af den opfattelse, at en aflønningspakke, der indeholder en kombination af et fast honorar og både kort- og langsigtede incitamentsbaserede elementer understøtter Selskabets udvikling ved at sikre, at medlemmerne af direktionen har incitament til at opnå både de kortsigtede økonomiske og driftsmæssige mål, samtidig med den langsigtede bæredygtighed og udvikling i Selskabet understøttes.

4.1 Fast løn

Medlemmer af Direktionen modtager en fast årsløn. Den faste årsløn skal være konkurrencedygtig og rimelig sammenlignet med, hvad der er sædvanligt i lignende selskaber af samme størrelse og kompleksitet.

Ud over den faste årsløn kan medlemmer af direktionen modtage månedlige pensionsbidrag med en årlig værdi på op til 10% af den faste årsløn.

Medlemmer af direktionen kan modtage sædvanlige medarbejdergoder som eksempelvis telefon, computer og internet samt øvrige goder, herunder firmabil. Værdien af sådanne goder må ikke overstige 15% af den faste årsløn.

4.2 Variabel aflønning

Medlemmer af direktionen kan være berettigede til at modtage en årlig resultatbaseret kontant bonus. Resultatkriterierne fastsættes af bestyrelsen og kan bestå af både finansielle og ikke-finansielle mål, der er knyttet op på Selskabets strategiske målsætninger og KPI'er (key performance indicators), herunder, men ikke begrænset til, omsætningsvækst, vækst i antal brugere, brugertilfredshed, flådeudnyttelse samt antallet af nye byer i drift. Opnåelse af de finansielle mål fastsættes gennem Selskabets resultater som fremlagt i Selskabets finansielle rapporter og regnskaberne, og graden af opnåelsen af eventuelle ikke-finansielle mål vurderes internt eller med ekstern assistance efter Bestyrelsens skøn. En kontant bonus kan ikke overstige 25% af den faste årlige grundløn.

Ud over en kontant bonus kan medlemmer af direktionen tildeles warrants med et formål om at ensrette direktionens interesser med aktionærernes interesser og selskabets udvikling.

Warrants tildeles uden egenbetaling én gang årligt eller efter bestyrelsens skøn. Hver warrant giver warrantmodtageren ret til at tegne én aktie i Selskabet til en udnyttelseskurs svarende til den gennemsnitlige lukkekurs for Selskabets aktier i måneden forud for tildelingen af warrants. Warrants optjenes med 1/24 hver måned over en periode på to år. Optjening er betinget af direktionsmedlemmets fortsatte ansættelse. Warrants kan udnyttes inden for en periode på tre år efter optjeningen af alle warrants. Udnyttelse af warrants kan finde sted op til fire gange om året i udnyttelsesvinduer efter offentliggørelsen af Selskabets årsrapport og delårsrapporter.

Værdien af warrants på tildelingstidspunktet kan ikke overstige 25% af den faste årlige grundløn. Værdien beregnes ved brug af Black-Scholes.

4.3 Ekstraordinære vederlag

Med henblik på at sikre det overordnede formål med Vederlagspolitikken og tjene Selskabet og dets aktionærers interesser kan bestyrelsen i ekstraordinære tilfælde

beslutte at tildele medlemmer af bestyrelsen eller direktionen en engangsbonus eller en anden type ekstraordinært variabelt vederlag. Et ekstraordinært vederlag kan bestå af en kontant tildeling, aktier eller aktiebaserede instrumenter, herunder warrants, efter bestyrelsens skøn. Værdien af et sådant ekstraordinært vederlag fastsættes af bestyrelsen, men kan under ingen omstændigheder overstige 150% af den faste årlige grundløn.

5 Justering af warrantprogrammet

Bestyrelsen kan træffe beslutning om, at særlige betingelser skal gælde for accelereret optjening og øvrige justeringer af warrantprogrammerne gældende for bestyrelsen og direktionen i tilfælde af hel eller delvis overtagelse, væsentligt frasalg af aktiviteter, spaltning, fusion eller øvrige ændringer i Selskabet. Derudover kan antallet af aktier, der kan tegnes, samt udnyttelseskursen reguleres i tilfælde af visse ændringer i Selskabets kapitalstruktur, såfremt sådanne ændringer måtte få væsentlig negativ indflydelse på værdien af warrantprogrammet.

6 Clawback

Selskabet er på nuværende tidspunkt ikke berettiget til at tilbagekræve variabel aflønning betalt til medlemmerne af direktionen og bestyrelsen. Ved indgåelse af nye aftaler omkring variabel aflønning kan Selskabet vælge at indføre retten til at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variabel aflønning, såfremt grundlaget for udbetalingen af en sådan variabel aflønning viser sig at være fejlagtigt.

7 Varighed og ophør af ansættelseskontrakter

Bestyrelsens medlemmer vælges af generalforsamlingen for ét år ad gangen. Genvalg kan finde sted. Medlemmer af bestyrelsen er ikke berettiget til separat betaling i forbindelse med deres udtræden af bestyrelsen.

Medlemmer af direktionen er ansat på individuelle kontrakter, som generelt er indgået på ubestemt tid med ret til opsigelse fra begge sider. Opsigelsesvarslet kan være op til 6 måneder fra direktionsmedlemmets side og op til 12 måneder fra Selskabets side.

Vederlag betalt til medlemmer af bestyrelsen i opsigelsesperioden, herunder fratrædelsesgodtgørelser, kan ikke overstige to års vederlag, inklusive alle aflønningselementer.

8 Forholdet til aflønningen af Selskabets medarbejdere

I udarbejdelsen af Vederlagspolitikken har bestyrelsen taget ansættelsesvilkårene for Selskabets medarbejdere ud over medlemmerne af bestyrelsen og direktionen i betragtning.

Med henblik på at motivere alle Selskabets medarbejdere til at præstere har alle medarbejdere fået tilbudt warrants på samme vilkår, som er gældende for medlemmerne af direktionen og bestyrelsen. Muligheden til at modtage warrants er betinget af, at medarbejderen har været ansat i mindst seks måneder.

Bestyrelsen finder, at der er en passende balance mellem aflønning og ansættelsesvilkår for medlemmerne af direktionen og bestyrelsen og aflønning og ansættelsesvilkår for Selskabets øvrige medarbejdere, når direktions- og bestyrelsesmedlemmernes ansvar og arbejdsopgaver tages i betragtning.

9 Afvigelser

For at sikre Selskabets langsigtede interesser kan bestyrelsen i ekstraordinære tilfælde afvige fra Vederlagspolitikken. Sådanne afvigelser kan omfatte engangsbonus (ud over grænsen i pkt. 4.3), ændringer i vederlagskomponenternes relative andel, ændringer til optjening og udnyttelse af incitamentsprogrammer samt ændringer i bestemmelser vedrørende varighed og opsigelse i kontrakter indgået med medlemmer af direktionen.

Afvigelser er underlagt bestyrelsens forudgående godkendelse og skal beskrives og begrundes i Selskabets årsrapport eller vederlagsrapport.

10 Godkendelsesproces

Bestyrelsen er ansvarlig for udarbejdelsen af Vederlagspolitikken, som skal godkendes af generalforsamlingen. Vederlagspolitikken skal gennemgås af bestyrelsen mindst én gang om året, og såfremt det er relevant, skal opdateringer til Vederlagspolitikken fremlægges på generalforsamlingen til godkendelse.

Bestyrelsen kan uddelegere udarbejdelsen af Vederlagspolitikken og den årlige gennemgang heraf til et vederlagsudvalg, såfremt bestyrelsen måtte vælge at nedsætte et sådant udvalg. Eventuelle ændringer til Vederlagspolitikken skal godkendes af bestyrelsen før de bliver fremlagt for generalforsamlingen.

Vederlagspolitikken skal fremlægges for generalforsamlingen til godkendelse mindst hvert fjerde år og ved enhver væsentlig ændring.

For at undgå interessekonflikter skal vederlag betalt til medlemmer af bestyrelsen godkendes af generalforsamlingen. Aflønning til medlemmer af direktionen skal godkendes af bestyrelsen og skal være i overensstemmelse med principperne i Vederlagspolitikken.

11 Vederlagsrapport

I det omfang det er påkrævet ved lov vil bestyrelsen årligt udarbejde en vederlagsrapport, der omfatter detaljerede oplysninger om vederlag til hvert medlem af bestyrelsen og direktionen.

Side 6

Vederlagsrapporten skal fremsættes til vejledende afstemning på generalforsamlingen.

-oOo-

Vederlagspolitikken er godkendt på den ordinære generalforsamling den 24. april 2020 og findes på Selskabets hjemmeside.