

Vederlagspolitik og retningslinjer for incitamentsaflønnning

Bestyrelsen i GreenMobility A/S ("~~Selskabet~~" ~~eller~~ "~~GreenMobility~~") har vedtaget denne vederlagspolitik, der beskriver principper for vederlag til bestyrelsen og direktionen (bestyrelsen og direktionen kaldes herefter samlet for "~~Ledelsen~~"). ~~Vederlagspolitikken indeholder også overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af Ledelsen i henhold til selskabslovens § 139.~~

Vederlagspolitikken, herunder retningslinjerne for incitamentsaflønnning, blev vedtaget på Selskabets ekstraordinære generalforsamling ~~den 11. december 2019~~ i maj 2017.

Formål

Selskabets vækst og fremtidige succes afhænger blandt andet af Ledelsens indsats. Det overordnede formål med politikken og disse retningslinjer er derfor at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af Ledelsen. Aflønnning af Ledelsens medlemmer, herunder størrelsen og sammensætningen af en sådan aflønnning, skal fastsættes med henblik på at fremme værdiskabelse i Selskabet samt at implementere dets kortsigtede såvel som langsigtede strategiske mål.

Bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen modtager (i) et fast årligt vederlag (~~bestyrelseshonorar~~), som godkendt på den ordinære generalforsamling, for hvert pågældende regnskabsår, og (ii) ~~warrants i Selskabet der tildeles vederlagsfrit af generalforsamlingen. Værdien af warrants på tildelingstidspunktet tildelt pr. år til et bestyrelsesmedlem kan maksimalt udgøre 200 % af det pågældende bestyrelsesmedlems årlige faste vederlag (bestyrelseshonorar), som godkendt på den ordinære generalforsamling. Bestyrelsen modtager ikke incitamentsaflønnning.~~

Selskabet kan refundere bestyrelsesmedlemmers rimelige udgifter til f.eks. rejse og hotel i forbindelse med deltagelse i bestyrelsesmøder baseret på de faktisk afholdte omkostninger.

Såfremt et af bestyrelsens medlemmer pålægges særlige ad hoc opgaver, der falder uden for de sædvanlige opgaver, der påhviler dette medlem, kan det pågældende medlem med bestyrelsens godkendelse modtage et særskilt yderligere honorar herfor.

Direktionen

Direktionens ansættelsesvilkår, herunder løn, pension, fratrædelse og deltagelse i incitamentsprogrammer fastlægges af bestyrelsen.

Medlemmer af direktionen modtager et fast årligt vederlag, sædvanlige frynsegoder (som f.eks. fri telefon og computer) og har derudover mulighed for at deltage i et kortsigtet og et langsigtet incitamentsprogram samt modtagelse af ekstraordinære bonusser i særlige tilfælde.

Det kortsigtede incitamentsprogram kan bestå af en kontant bonus til medlemmerne af direktionen baseret på performance i løbet af et regnskabsår baseret på bestyrelsens skøn. Performancekriterierne kan relatere sig til visse resultater eller andre mål baseret på Selskabets strategiske og operationelle tiltag blandt andet Selskabets 'key performance indicators', som fastsat af bestyrelsen fra tid til anden. En kontant bonus tildelt under det kortsigtede incitamentsprogram kan maksimalt udgøre 25 % af den pågældende direktørs årsløn på tildelingstidspunktet.

Det langsigtede incitamentsprogram kan bestå af tildeling af aktier eller aktiebaserede instrumenter (f.eks. aktieoptioner, warrants, matching shares, restricted share units eller lignende). ~~der har mulighed for at modne baseret på performance i løbet af minimum tre regnskabsår baseret på bestyrelsens skøn. Performancekriterierne kan relatere sig til visse resultatmål baseret på Selskabets strategiske og operationelle tiltag blandt andet Selskabets samlede driftsresultat, visse individuelle præstationsmål og udviklingen i Selskabets aktiekurs. Værdien af tildelinger på tildelingstidspunktet under det langsigtede incitamentsprogram kan maksimalt udgøre 25 % af den pågældende direktørs årsløn på tildelingstidspunktet. Selskabets forpligtelse til at levere aktier ved~~

~~modning af tildelinger under det langsigtede incitamentsprogram forventes afdækket gennem beholdning af egne aktier, udstedelse af bonusaktier eller lignende.~~

Bestyrelsen kan bestemme tidspunktet for tildeling af incitamenter, størrelsen på sådanne incitamenter, betalingsform samt alle andre betingelser for sådanne incitamenter, herunder eventuelle restriktioner, udsættelser eller resultatmål.

Bestyrelsen kan i enkeltstående tilfælde beslutte at tildele engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsafløbning, f.eks. i form af fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse, sign-on bonus eller andre bonusordninger. Tildeling af ekstraordinær bonus kan bestå af kontanter og/eller være aktiebaseret og kan være betinget af opnåelse af visse resultatmål.

I ekstraordinære tilfælde kan Selskabet kræve hel eller delvis tilbagebetaling af incitamentsafløbning udbetalt til medlemmer af direktionen ("claw back"), f.eks. i tilfælde af graverende fejl i regnskabstallene eller i et andet grundlag for tildeling eller modning.

Derudover kan bestyrelsen fastsætte vilkår for accelerering af modning eller udnyttelse eller regulering af incitamentsafløbningen, udnyttelseskurs, resultatmål m.v. i tilfælde af ændringer i kapitalstrukturen eller andre væsentlige forhold, som ellers ville have en utilsigtet virkning på incitamentsafløbningens værdi eller effekt.

Opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse

Ansættelseskontrakter for direktionsmedlemmer indeholder visse vilkår, der er sædvanlige i forhold til danske børsnoterede selskaber, herunder opsigelsesvilkår og medarbejderklausuler.

Et normalt opsigelsesvarsel kan ikke overstige 24 måneder, og en eventuel fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt udgøre en værdi svarende til de sidste to års aflønning.

Vedtagelse

Bestyrelsen gennemgår vederlagspolitikken og retningslinjerne for incitamentsafløbning mindst én gang om året. Eventuelle ændringer i politikken og retningslinjerne skal vedtages af bestyrelsen og godkendes af generalforsamlingen.

Denne vederlagspolitik og retningslinjer for incitamentsafløbning er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, www.greenmobility.com.