

---

I händelse av skillnad mellan den engelska och svenska versionen av detta protokoll ska den svenska versionen gälla.

*In case of any discrepancy between the English and Swedish version of these minutes, the Swedish version shall prevail.*

---

Protokoll fört vid årsstämma i GomSpace Group AB (publ), org.nr 559026-1888, den 17 maj 2024 kl. 10.00 på Sturegatan 10 i Stockholm

*Minutes of the annual general meeting of GomSpace Group AB (publ), reg. no. 559026-1888, held on 17 May 2024 at 10 a.m. at Sturegatan 10 in Stockholm*

1. Öppnande av stämman och val av ordförande vid stämman

*Opening of the meeting and election of chairman of the meeting*

Stämman öppnades av Olof Reinholdsson (Setterwalls Advokatbyrå), som valdes till ordförande vid stämman och förde protokollet.

*The meeting was declared open by Olof Reinholdsson (Setterwalls Advokatbyrå), who was elected chairman of the meeting and kept the minutes.*

2. Upprättande och godkännande av röstlängd

*Preparation and approval of the voting list*

Upprättades förteckning över närvarande aktieägare, ombud och biträden enligt Bilaga 1. Förteckningen godkändes som röstlängd vid stämman.

*A list of present shareholders, proxies and assistants was prepared as set forth in the Schedule 1. The list was approved as voting list for the meeting.*

Det antecknades att 1 937 132 av samtliga 140 669 159 aktier och röster i bolaget, motsvarande cirka 1,38 procent, var representerade vid stämman.

*It was recorded that 1,937,132 out of all 140,669,159 shares and votes in the company, corresponding to approximately 1.38 percent, were represented at the meeting.*

### 3. Godkännande av dagordningen

#### *Approval of the agenda*

Stämman godkände framlagt förslag till dagordning (motsvarande den dagordning som hade framgått av kallelsen till stämman).

*The meeting approved the proposed agenda placed before it (corresponding to the agenda included in the notice convening the meeting).*

### 4. Val av en eller två justeringspersoner

#### *Election of one or two persons who shall approve the minutes of the meeting*

Det beslutades att dagens protokoll skulle justeras av en person, varefter Magnus Melin valdes till sådan justeringsperson.

*It was resolved that today's minutes were to be verified by one person whereupon it was resolved to appoint Magnus Melin as such person.*

### 5. Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad

#### *Determination of whether the meeting has been duly convened*

Det antecknades att kallelse till stämman, i enlighet med bolagsordningen och aktiebolagslagens bestämmelser, skett genom att kallelsen offentliggjordes på bolagets webbplats den 16 april 2024 och var införd i Post- och Inrikes Tidningar den 19 april 2024, samt annonserades i Svenska Dagbladet den 19 april 2024. Stämman förklarades därmed vara i behörig ordning sammankallad.

*It was recorded that notice of the meeting, in accordance with the provisions of the articles of association and the Swedish Companies Act, had been published on the company's website on 16 April 2024 and in Post- och Inrikes Tidningar (the Official Swedish Gazette) on 19 April 2024 and had been announced in Svenska Dagbladet on 19 April 2024. The meeting was therefore declared duly convened.*

### 6. Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen

#### *Submission of the annual report and the auditor's report as well as of the consolidated financial statements and the auditor's report on the group*

Framlades årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen för föregående räkenskapsår (2023), Bilaga 2.

*The annual report and the auditor's report as well as the consolidated financial statements and the auditor's report on the group for the previous financial year (2023) were presented, Schedule 2.*

7. Beslut om fastställande av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen

*Resolution in respect of adoption of the profit and loss statement and the balance sheet as well as of the consolidated profit and loss statement and the consolidated balance sheet*

Stämman beslutade att fastställa den i årsredovisningen intagna resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen.

*The meeting resolved to adopt the profit and loss statement and balance sheet as well as the consolidated profit and loss statement and consolidated balance sheet included in the annual report.*

8. Beslut om dispositioner beträffande bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen

*Resolution in respect of allocation of the company's result according to the adopted balance sheet*

Stämman beslutade att balansera bolagets ansamlade vinstmedel, uppgående till 292 939 283 kronor, i ny räkning och att det inte ska ske någon utdelning för räkenskapsåret 2023.

*The meeting resolved that the company's accumulated profits amounting to SEK 292,939,283 should be carried forward in new account and that no dividend shall be paid for the financial year 2023.*

9. Beslut om ansvarsfrihet åt styrelseledamöterna och verkställande direktören

*Resolution in respect of the members of the board of directors' and the CEO's discharge from liability*

Stämman beslutade att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för det föregående räkenskapsåret. Det antecknades att ansvarsfrihet även beviljades de styrelseledamöter samt verkställande direktörer som hade avgått under räkenskapsåret och i förhållande till den tid under räkenskapsåret som de hade varit del av styrelsen respektive varit verkställande direktör.

*The meeting resolved to discharge the board members and the CEO from liability for the previous financial year. It was recorded that discharge from liability was also granted the board members and the CEOs who had resigned during the financial year and in respect of the time period during which they had been part of the board of directors or CEO.*

Det antecknades att styrelseledamot och verkställande direktören som även var aktieägare inte deltog i beslutet såvitt avser sig själv och att ingen röstade emot beslutet.

*It was recorded that a board member or the CEO also being a shareholder did not participate in the decision in respect of himself and that no one voted against the resolution.*

## 10. Fastställande av antalet styrelseledamöter och antalet revisorer

### *Determination of the number of members of the board of directors as well as of the number of auditors*

Stämman beslutade att styrelsen för tiden fram till slutet av nästa årsstämma ska bestå av fem (5) ordinarie ledamöter utan suppleanter. Beslutades vidare att ett registrerat revisionsbolag skulle utses till revisor.

*The meeting resolved that the board of directors shall consist of five (5) ordinary members without deputy members for the period until the end of the next annual general meeting. Furthermore, it was resolved that a registered accounting firm should be elected as auditor.*

## 11. Fastställande av arvoden åt styrelsen och revisorn

### *Determination of the fees payable to the members of the board of directors and the auditors*

Stämman beslutade att arvoden till styrelsen för tiden intill slutet av nästa årsstämma ska uppgå till totalt 1 350 000 kronor varav 450 000 kronor ska utgå till styrelsens ordförande och 225 000 kronor till var och en av övriga ordinarie styrelseledamöter.

*The meeting resolved that the fees payable to the board of directors for the period until the end of the next annual general meeting shall amount to a total of SEK 1,350,000 out of which SEK 450,000 shall be paid to the chairman and SEK 225,000 to each of the other ordinary board members.*

Stämman beslutade att arvode till bolagets revisor ska utgå enligt godkänd räkning.

*The meeting resolved that the company's auditor is to be paid in accordance with approved invoices.*

## 12. Val av styrelseledamöter och revisor

### *Election of members of the board of directors and auditors*

Stämman beslutade att omvälja Stefan Gardefjord, Steen Hansen, Kenn Herskind, Henrik Kølle och Nikolaj Wendelboe till ordinarie styrelseledamöter för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Omvaldes vidare Stefan Gardefjord till styrelsens ordförande för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Omvaldes vidare revisionsbolaget Ernst & Young Aktiebolag till bolagets revisor för tiden till slutet av nästa årsstämma. Noterades vidare att Martin Henriksson kommer fortsätta som huvudansvarig revisor.

*The meeting resolved to re-elect Stefan Gardefjord, Steen Hansen, Kenn Herskind, Henrik Kølle, and Nikolaj Wendelboe as ordinary board members for the period until the end of the next annual general meeting. The meeting also resolved to re-elect Stefan Gardefjord as chairman of the board of directors until the end of the next annual general meeting. Further, the auditing firm Ernst & Young Aktiebolag was re-elected as auditor for the company until the end of the next annual general meeting. It was further noted that Martin Henriksson will continue as auditor-in-charge.*

13. Beslut om principer för tillsättande av och instruktion avseende valberedning samt om arvode till valberedningens ordförande

*Resolution on principles for the appointment of and instructions regarding a nomination committee as well as on remuneration to be paid to the chairman of the nomination committee*

Valberedningens förslag till beslut om principer för tillsättande av och instruktion avseende valberedning framlades, Bilaga 3.

*The nomination committee's proposed resolution on principles for the appointment of and instructions regarding a nomination committee was presented, Schedule 3.*

Stämman beslutade om principer för tillsättande av och instruktion avseende valberedning i enlighet med valberedningens förslag.

*The meeting resolved in accordance with the nomination committee's proposal on principles for the appointment of and instructions regarding a nomination committee.*

I enlighet med valberedningens förslag beslutades även att valberedningens ordförande ska erhålla ett arvode om 20 000 kronor för tiden fram till nästa årsstämma.

*In accordance with the nomination committee's proposal, it was also resolved that the chairman of the nomination committee shall be remunerated with SEK 20,000 for the period until the next annual general meeting.*

14. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

*Resolution on guidelines for remuneration to the executive management*

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare framlades, Bilaga 4.

*The board of director's proposed resolution on guidelines for remuneration to the executive management was presented, Schedule 4.*

Stämman beslutade om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med styrelsens förslag.

*The meeting resolved upon guidelines for remuneration to the executive management in accordance with the board of director's proposal.*

15. Beslut om bemyndigande för styrelsen att öka aktiekapitalet

*Resolution on an authorisation for the board of directors to increase the share capital*

Styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att öka aktiekapitalet framlades, Bilaga 5.

*The board of directors' proposed authorisation for the board of directors to increase the share capital was presented, Schedule 5.*

Stämman beslutade om bemyndigande för styrelsen att öka aktiekapitalet i enlighet med styrelsens förslag.

*The meeting resolved upon an authorisation for the board of directors to increase the share capital in accordance with the board of directors' proposal.*

Det antecknades att beslutet fattades enhälligt.

*It was noted that the resolution was resolved unanimously.*

## 16. Avslutande av stämman

### *Closing of the meeting*

Stämman förklarades avslutad.

*The meeting was declared closed.*

---

Underskrifter följer på nästkommande sida/ *Signatures on the following page*

UNDERSKRIFTSSIDA PROTOKOLL FÖRT VID ÅRSSTÄMMA I GOMSPACE GROUP AB DEN 17 MAJ  
2024/SIGNATURE PAGE OF MINUTES KEPT AT THE ANNUAL GENERAL MEETING OF  
GOMSPACE GROUP AB HELD ON 17 MAY 2024

Vid protokollet:

*Minutes kept by:*



Olof Reinholdsson

Justeras:

*Verified:*



Magnus Melin

---

I händelse av skillnad mellan den engelska och svenska versionen ska den svenska versionen gälla.

*In case of any discrepancy between the English and Swedish versions, the Swedish version shall prevail.*

---

ÅRSREDOVISNING OCH REVISIONSBERÄTTELSE SAMT KONCERNREDOVISNING OCH  
KONCERNREVISIONSBERÄTTELSE

*ANNUAL REPORT AND AUDITOR'S REPORT AS WELL AS CONSOLIDATED FINANCIAL  
STATEMENTS AND AUDITOR'S REPORT ON THE GROUP*

Redovisningshandlingar och revisionsberättelse avseende räkenskapsåret 2023 hålls tillgängliga på bolagets hemsida.

*Financial accounts and auditor's report with respect to the financial year 2023 are kept available at the company's website.*

---



---

I händelse av skillnad mellan den engelska och svenska versionen ska den svenska versionen gälla.

*In case of any discrepancy between the English and Swedish versions, the Swedish version shall prevail.*

---

VALBEREDNINGENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM PRINCIPER FÖR TILLSÄTTANDE AV OCH INSTRUKTION AVSEENDE VALBEREDNING SAMT OM ARVODE TILL VALBEREDNINGENS ORDFÖRANDE

*THE NOMINATION COMMITTEE'S PROPOSAL ON PRINCIPLES FOR THE APPOINTMENT OF AND INSTRUCTIONS REGARDING A NOMINATION COMMITTEE AS WELL AS ON REMUNERATION TO BE PAID TO THE CHAIRMAN OF THE NOMINATION COMMITTEE*

Valberedningen föreslår inga ändringar i gällande principer fastställda vid årsstämman 2019 (tillämpliga till dess att bolagsstämman beslutar annat). Enligt fastställda principer ska valberedningens ledamöter uppbära arvode från bolaget efter beslut därom av bolagsstämman. Valberedningen föreslår därtill att bolagsstämman fattar beslut om att valberedningens ordförande ska erhålla arvode om 20 000 kronor för tiden fram till nästa årsstämma. Principerna hålls tillgängliga på bolagets hemsida [www.gomspace.com](http://www.gomspace.com).

*The nomination committee does not propose any changes to the principles adopted at the annual general meeting held in 2019 (applicable until the general meeting decides otherwise). According to the adopted principles, the members of the nomination committee are entitled to remuneration subject to a decision by the general meeting. The nomination committee proposes that the general meeting resolves that the chairman of the nomination committee shall be remunerated with SEK 20,000 for the period until the next annual general meeting. The principles are kept available on the company's website at [www.gomspace.com](http://www.gomspace.com).*

---

Valberedningen

*The nomination committee*

---

I händelse av skillnad mellan den engelska och svenska versionen ska den svenska versionen gälla.

*In case of any discrepancy between the English and Swedish versions, the Swedish version shall prevail.*

---

## STYRELSENS FULLSTÄNDIGA FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

### THE BOARD'S COMPLETE PROPOSAL ON RESOLUTION ON GUIDELINES FOR REMUNERATION TO THE EXECUTIVE MANAGEMENT

Styrelsen föreslår att bolagsstämman fattar beslut om antagande av riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare enligt följande att gälla tills vidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2028. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024 samt för det fall ändringar görs i avtal efter denna tidpunkt.

Riktlinjerna omfattar bolagets verkställande direktör, styrelseledamöterna (i den mån de erhåller ersättning för tjänster utförda åt koncernen utanför styrelseuppdraget), eventuell vice verkställande direktör i bolaget och andra befattningshavare som bolaget betraktar som ledningspersoner. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Om sådan avvikelse sker ska detta redovisas inför närmast följande årsstämma. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

#### **Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

Bolagets övergripande affärsstrategi är att vara en oberoende horisontell leverantör av teknik för kommersiella tjänsteleverantörer och myndigheter, utbildnings- och forskningsinstitutioner – samt för därtill kopplade aktiviteter inom nya utforskade områden. För ytterligare information, se bolagets årsredovisning för 2023.

Styrelsen bedömer att en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning vilka dessa riktlinjer möjliggör.

#### **Former av ersättning m.m**

Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga för att säkerställa att koncernen kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare till för bolaget rimliga kostnader. Den totala ersättningen till ledande befattningshavare får bestå av fast kontantersättning, rörlig

kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

### **Fast kontantersättning**

Varje ledande befattningshavare ska erbjudas en fast ersättning vilken ska utgå kontant, vara marknadsmässig och baserad på arbetets svårighetsgrad och den ledande befattningshavarens erfarenhet, ansvar, kompetens och arbetsinsats. Den fasta ersättningen ska revideras årligen. För att undvika att ledande befattningshavare uppmuntras till osunt risktagande ska det finnas en grundläggande balans mellan fast och rörlig ersättning. Den fasta ersättningen ska således stå för en tillräckligt stor del av den ledande befattningshavarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta ner den rörliga delen till noll.

### **Rörlig kontantersättning**

Utöver fast ersättning ska ledande befattningshavare även kunna erhålla rörlig ersättning vilken ska utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till resultatmål inom det individuella ansvarsområdet samt sammanfalla med aktieägarnas intressen. Rörlig ersättning ska uppgå till maximalt 75 procent av den fasta ersättningen. För det fall rörlig ersättning som utbetalats visar sig ha betalats på basis av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga ska bolaget ha möjligheten att återkräva utbetald ersättning. Rörlig ersättning ska vara pensionsgrundande om inte annat avtalats.

Rörlig ersättning ska grundas på tydliga, förutbestämda och mätbara kriterier och i förväg uppsatta individuella mål och verksamhetsmål, som kan vara finansiella, såsom tillväxtmarginal, täckningsgrad, EBITDA, likvida medel, eller icke-finansiella, såsom medarbetar- och kundnöjdhet. Genom upprättandet av kriterier för rörlig ersättning som kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets resultat och hållbarhet främjas genomförandet av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och konkurrenskraft. Uppfyllelse av dessa kriterier ska kunna mätas under en period av ett eller flera år, och ska fastställas baserat på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Ett maximalt utrymme för total rörlig ersättning till ledande befattningshavare ska fastställas årligen i samband med att mål för kommande räkenskapsår fastställs.

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga kontantersättningen samt ej utges mer än en gång per år och per individ.

### **Långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram**

I bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av teckningsoptioner med rätt till teckning av nya aktier. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Teckningsoptioner som ger rätt att teckna nya aktier i bolaget har emitterats och tilldelats deltagare under två olika incitamentsprogram för anställda (inklusive ledande befattningshavare). Det första incitamentsprogrammet antogs vid årsstämman den 31 maj 2023. Det andra incitamentsprogrammet antogs vid en extra bolagsstämma den 5 december 2023.

Löptiden för teckning av aktier genom utnyttjande av teckningsoptioner emitterade inom ramen för de två incitamentsprogrammen är 1 juni 2026 till och med den 31 december 2028 respektive 1 januari 2027 till och med den 31 juli 2029. Tilldelning i programmen är kopplat till lönenivå och anställningstid och full tilldelning förutsätter fortsatt anställning under en intjänandeperiod om fem år.

### **Pension**

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 6 procent av den pensionsgrundande inkomsten.

### **Övriga förmåner**

Övriga förmåner kan innefatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring, företagshälsovård och bilförmån, och ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig ersättning och kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam.

### **Upphörande av anställning**

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga ledande befattningshavare vara högst 12 månader, alltså ska fast ersättning under uppsägningstiden och avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna sammantaget inte överstiga 12 fasta månadslöner. Eventuell rätt till avgångsvederlag ska som huvudregel minska i situationer där ersättning under aktuell period erhålls från annan arbetsgivare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska uppsägningstiden normalt vara 6 månader för verkställande direktören och 3-6 månader för övriga ledande befattningshavare.

### **Beaktande av befintliga löner och anställningsvillkor**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

### **Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen har inte inrättat ett ersättningsutskott. Mot bakgrund av verksamhetens omfattning och koncernens nuvarande storlek finner styrelsen det finnas mer ändamålsenligt att hela styrelsen fullgör ersättningsutskottets uppgifter. I styrelsens uppgifter ingår att bereda styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga förändringar och åtminstone var fjärde år, och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

## Information om tidigare beslutade ersättningar

Utöver löpande åtaganden finns inga ersättningsåtaganden gentemot ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

## Beskrivning av väsentliga ändringar av riktlinjerna samt förklaring av hur aktieägarnas åsikter har beaktats

Riktlinjerna för ersättning antas av bolagsstämman. Styrelsen har bedömt behovet av förändringar och anser att de föreslagna ändringarna är nödvändiga för att framgångsrikt implementera bolagets affärsstrategi och tillvarata dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och för att kunna rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Enligt föreslagna nya riktlinjer har den maximala rörliga kontantersättningen ökats från 25 till 75 procent av den fasta ersättningen och den ytterligare kontanta rörliga ersättningen som kan utgå vid extraordinära omständigheter har ökats från 10 till 100 procent av den fasta ersättningen. Vidare har den maximala fasta ersättningen tillsammans med avgångsvederlag vid uppsägning av en ledande befattningshavare minskats från 24 fasta månadslöner till 12 fasta månadslöner.

Aktieägarna har inte framställt några synpunkter på riktlinjerna.

*The board of directors proposes that the general meeting resolves on the adoption of guidelines for remuneration and other employment conditions for the executive management, as set forth below, which shall apply for the time being, but at the latest until the annual general meeting to be held in 2028. The guidelines are applicable on agreements entered into after the general meeting held in 2024, and as far as changes are made to existing agreements, thereafter.*

*These guidelines encompass the company's CEO, board members (in so far as they receive remuneration for services provided to the group outside of the scope of the board assignment), any deputy CEO appointed in the company, and other executive managers that the company regards as executives. The guidelines do not include remuneration decided by the general meeting. The board of directors may temporarily resolve to deviate from the guidelines, in whole or in part, if in a specific case there is special cause for the deviation and a deviation is necessary to serve the company's long-term interests, including its sustainability, or to ensure the company's financial viability. If such deviation occurs, this shall be disclosed for the next annual general meeting. Terms of employments governed by rules other than Swedish may be duly adjusted to comply with mandatory rules or established local practice, taking into account, to the extent possible, the overall purpose of these guidelines.*

## **The guidelines' promotion of the company's business strategy, long-term interests and sustainability**

*The company's overall business strategy is to be an independent horizontal supplier of technology for commercial service providers and government, education and research institutions – and spin-out activities in new untouched domains. For further information, please refer to the company's annual report for 2023.*

*The board of directors assesses that the successful implementation of the company's business strategy and safeguarding of its long-term interests, including its sustainability, builds on the company being able to recruit and retain highly qualified and capable management to achieve set goals. In order to achieve this, the company must be able to offer competitive total remuneration which these guidelines enable.*

## **Types of remuneration, etc.**

*The main principle is that remuneration and other employment conditions for members of the executive management shall be based on market terms and competitive in order to ensure that the group can attract and retain competent members of the executive management at a reasonable cost for the company. The total remuneration to executive management may consist of fixed cash remuneration, variable cash remuneration, pension benefits and other benefits. Additionally, the general meeting may – irrespective of these guidelines – resolve on, among other things, share or share price-related remuneration.*

### **Fixed cash remuneration**

*Each member of the executive management shall be offered a fixed remuneration to be paid in cash and on market terms based on the degree of difficulty of the work performed, as well as experience, responsibilities, competence and performances. The fixed remuneration shall be adjusted annually. In order to avoid that the executive management is encouraged to take inappropriate risks, there shall be a fundamental balance between fixed and variable remuneration. The fixed remuneration shall thus be large enough in relation to the total remuneration paid to the executive management in order to render it possible to reduce the variable remuneration to zero.*

### **Variable cash remuneration**

*In addition to the fixed remuneration, the members of the group's executive management may be offered variable remuneration to be paid in cash and based on the result in relation to performance goals within the respective area of responsibility and in line with the shareholders' interests. Variable remuneration shall amount to a maximum of 75 per cent of the fixed remuneration. Should variable remuneration paid have been based on information that later shows to have been evidently incorrect, the company shall have the possibility to request repayment. Variable remuneration shall be pension qualifying, unless otherwise agreed upon.*

*Variable remuneration shall be based on clear, predetermined and measurable criteria and predefined individual and operational goals, which can be financial, such as growth margin, contribution margin, EBITDA, cash, or non-financial, such as employee and customer satisfaction. By setting criteria for variable remuneration for the executive management linked to the company's earnings as well as sustainability, the company's business strategy, long-term interests and competitiveness are promoted. The fulfillment of these criteria shall be measured over a period of one or more years, and shall be determined based on the latest published financial information.*

*A cap for total variable remuneration to the executive management shall be set annually in connection with the establishment of goals for the coming financial year.*

*Further variable cash remuneration may be awarded in extraordinary circumstances, provided that such extraordinary arrangements are limited in time and only made on an individual basis, either for the purpose of recruiting or retaining executive management, or as remuneration for extraordinary performance beyond the individual's ordinary tasks. Such remuneration may not exceed an amount corresponding to 100 per cent of the fixed annual cash remuneration and may not be paid more than once each year per individual.*

### **Long-term share or share-price related incentive programmes**

*Long-term share-related incentive programmes in the form of warrants giving right to subscribe for new shares have been implemented in the company. Such programmes have been resolved by the general meeting and are therefore excluded from these guidelines. Warrants entitling the holder to subscribe for new shares in the company have been issued and allocated to participants under two different incentive programmes for employees (including executive management). The first incentive programme was adopted at the annual general meeting held on 31 May 2023. The second programme was adopted at the extraordinary general meeting held on 5 December 2023. The warrants issued under the two incentive programmes entitle the holder to subscribe for shares in the company from 1 June*

2026 until and including 31 December 2028, and from 1 January 2027 until and including 31 July 2029, respectively. Allocation in the programmes is depending on salary level and time of employment and maximum allocation is conditional upon continued employment during a vesting period of five years.

### **Pension**

*Pension benefits, including health insurance, shall be premium defined unless the individual concerned is subject to defined benefit pension under mandatory collective bargaining agreement provisions. The pension premiums for premium defined pension shall amount to not more than 6 per cent of the pension qualifying income.*

### **Other benefits**

*Other benefits may include, inter alia, life insurance, health insurance, medical benefits, and company car, and shall be limited in value in relation to other remuneration and shall be paid only in so far as it is considered to be in accordance with the market for other members of executive managements holding corresponding positions on the employment market where the member in question is operating.*

### **Termination of employment**

*The notice period upon notice given by the company shall be no longer than 12 months for all members of the executive management, meaning that the fixed remuneration and redundancy payment shall together not exceed 12 months' fixed salary. Any right to redundancy payment shall, as a main rule, decrease in situations where remuneration is received from another employer. Upon notice given by a member of the executive management, the notice period shall generally be 6 months for the CEO and 3-6 months for other members of the executive management.*

### **Consideration given to existing salaries and employment conditions for employees**

*In the preparation of the board of directors' proposal for these remuneration guidelines, salary and employment conditions for employees of the company have been taken into account by including information on the employees' total income, the components of the remuneration and increase and growth rate over time, in the board of directors' basis of decision when evaluating whether the guidelines and the limitations set out herein are reasonable.*

### **The decision-making process to determine, review and implement the guidelines**

*The board of directors has not established a remuneration committee. Given the scope of the business and the current size of the group, the board of directors finds it more appropriate that the entire board fulfills the remuneration committee's tasks. The board of directors' tasks include proposing guidelines for remuneration to the executive management. The board of directors shall prepare a proposal for new guidelines when there is need for significant changes and at least every fourth year, and submit it to the general meeting. The guidelines shall be in force until new guidelines are adopted by the general meeting. The board of directors shall also monitor and evaluate programmes for variable remuneration to the executive management, the application of the guidelines for remuneration to executive management, as well as the current remuneration structures and compensation levels in the company. The CEO and other members of the executive management of the group do not participate in the board of directors' processing of and resolutions regarding remuneration-related matters in so far as they are affected by such matters.*

### **Information in regards to previously decided remuneration**

*Except for recurring commitments, there are no remuneration commitments in relation to members of the executive management that have not become due.*

***Description of material changes to the guidelines for remuneration and explanation of how the shareholders' opinions have been taken into account***

*The guidelines for remuneration are adopted by the general meeting. The board of directors has assessed the need for changes and deemed the proposed changes to be necessary to successfully implement the company's business strategy and safeguard its long-term interests, including its sustainability, and to be able to recruit and retain highly qualified and capable management to achieve set goals. Pursuant to the proposed new guidelines, the maximum yearly variable remuneration has been increased from 25 to 75 per cent of the fixed remuneration and the additional variable remuneration which may be awarded in extraordinary circumstances has been increased from 10 to 100 per cent of the fixed remuneration. Furthermore, the maximum fixed remuneration together with any redundancy payment upon termination of a member of the executive management has been decreased from 24 months' fixed salary to 12 months' fixed salary.*

*The board of directors has not received any comments on the guidelines from shareholders.*

---

Styrelsen

*The board of directors*



---

I händelse av skillnad mellan den engelska och svenska versionen ska den svenska versionen gälla.

*In case of any discrepancy between the English and Swedish versions, the Swedish version shall prevail.*

---

## STYRELSENS FULLSTÄNDIGA FÖRSLAG TILL BESLUT OM BEMYNDIGANDE FÖR STYRELSEN ATT ÖKA AKTIEKAPITALET

### THE BOARD'S COMPLETE PROPOSAL ON AN AUTHORISATION FOR THE BOARD OF DIRECTORS TO INCREASE THE SHARE CAPITAL

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om ett bemyndigande för styrelsen att – för tiden intill slutet av nästa årsstämma samt vid ett eller flera tillfällen – fatta beslut om emission av nya aktier, teckningsoptioner och/eller konvertibler med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt. Betalning ska kunna ske kontant eller genom apport, kvittning eller eljest med villkor.

Genom beslut om emission fattade med stöd av bemyndigandet – med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt – ska bolagets aktiekapital och antalet aktier kunna ökas med ett belopp respektive antal motsvarande högst 20 procent av aktiekapitalet och antalet aktier/röster i bolaget (dvs. medförande en potentiell utspädningseffekt om högst cirka 16,67 procent) vid första gången bemyndigandet utnyttjas med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt. Avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt ska äga ske i situationer då en riktad emission anses mer lämpad för bolaget med hänsyn till tidpunkt, kommersiella eller dylika anledningar samt för att möjliggöra förvärv.

Styrelsens ordförande, verkställande direktören eller den styrelsen utser ska äga rätt att vidta de smärre justeringar i beslutet som kan visa sig erforderliga vid registrering av beslutet vid Bolagsverket. För giltigt beslut krävs att förslaget biträds av aktieägare representerande minst två tredjedelar (2/3) av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

*The board of directors proposes that the general meeting resolves on an authorisation for the board of directors to – during the period until the next annual general meeting and at one or more occasions – resolve upon issuance of new shares, warrants and/or convertible debentures with or without deviation from the shareholders' preferential rights. Payment may be made in cash, in kind, through set-off of claims or otherwise be conditional.*

*Through issuances resolved upon with support from the authorisation – with deviation from the shareholders' preferential rights – the company's share capital and shares may be increased by an amount and number corresponding to not more than 20 percent of the share capital and number of shares/votes in the company (i.e. corresponding to a maximum dilutive effect of approximately 16.67 percent) at the first time the authorisation is used with deviation from the shareholders' preferential rights. Deviation from the shareholders' preferential rights shall be allowed in situations where a directed issue is deemed more appropriate for the company due to timing, commercial or similar reasons, and in order to enable acquisitions.*

*The chairman of the board of directors, the CEO or a person appointed by the board of directors shall be authorised to make any minor adjustments required to register the resolution with the Swedish Companies*

*Registration Office. A valid resolution requires that the proposal is supported by shareholders representing at least two-thirds (2/3) of the votes cast as well as of all shares represented at the meeting.*

---

Styrelsen

*The board of directors*