

---

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 GUIDELINES FOR REMUNERATION TO THE EXECUTIVE MANAGEMENT*

Styrelsen i GomSpace Group AB (publ) 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 2024. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020 samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt.

*The board of directors of GomSpace Group AB (publ) 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 2024. The guidelines are applicable on agreements entered into after the general meeting held in 2020, and as far as changes are made to existing agreements, thereafter.*

Riktlinjerna omfattar bolagets verkställande direktör och styrelseledamöterna (i den mån de erhåller ersättning för tjänster utförda åt koncernen utanför styrelseuppdraget) och eventuell vice verkställande direktör i bolaget. I den mån det skulle följa av god sed på aktiemarknaden ska riktlinjerna även vara tillämpliga i förhållande till en vidare personkrets. 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 möjligt ska tillgodoses.

*These guidelines encompass the company's CEO and board members (in so far as they receive remuneration for services provided to the group outside of the scope of the board assignment) and any deputy CEO appointed in the company. To the extent it should follow from good practice on the Swedish stock market, the guidelines shall also be applicable in relation to additional persons. 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.*

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

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

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 2019.

*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 2019.*

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.

*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.*

## **Former av ersättning m.m**

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

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.

*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.*

## **Fast kontantersättning**

### ***Fixed cash remuneration***

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.

*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.*

## **Rörlig kontantersättning**

### ***Variable cash remuneration***

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 25 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.

*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 25 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.*

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.

*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.*

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

*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.*

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 10 procent av den fasta årliga kontanterersättningen samt ej utges mer än en gång per år och per individ.

*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 10 per cent of the fixed annual cash remuneration and may not be paid more than once each year per individual.*

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

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

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 av årsstämman den 27 april 2017 (varefter extra bolagsstämma den 24 augusti 2017 beslutade att emittera ytterligare teckningsoptioner under nämnda incitamentsprogram). Det andra incitamentsprogrammet antogs av årsstämman den 26 april 2018. Inga teckningsoptioner tilldelades eller registrerades till följd av incitamentsprogrammet som antogs av årsstämman den 26 april 2019. Löptiden för teckning av aktier genom utnyttjandet av teckningsoptioner emitterade inom ramen för de två incitamentsprogrammen är 27 april 2020 till och med 27 april 2021 respektive 26 april 2021 till och med 26 april 2022. Tilldelning i programmen är kopplat till lönenivå och anställningstid och full tilldelning förutsätter fortsatt anställning under en intjänandeperiod om tre år. För mer information om befintliga program, se bolagets hemsida under "Investor Relations"/"General Meetings".

*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 27 April 2017 (subsequently expanded by an extraordinary general meeting held on 24 August 2017). The second programme was adopted at the annual general meeting held on 26 April 2018. No warrants were allocated or registered under the incentive programme adopted at the annual general meeting held on 26 April 2019. The warrants issued under the two incentive programmes entitle the holder to subscribe for shares in the company from 27 April 2020 until and including 27 April 2021, and from 26 April 2021 until and including 26 April 2022, 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 three years. More information regarding the proposed programme is available at the company's website under "Investor Relations"/"General Meetings".*

## **Pension**

### ***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.

*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.*

## **Övriga förmåner**

### ***Other benefits***

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.

*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.*

## **Upphörande av anställning**

### ***Termination of employment***

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga ledande befattningshavare vara högst 12 månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 procent av den fasta kontantersättningen i maximalt 12 månader, alltså ska fast ersättning under uppsägningstiden och avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna sammantaget inte överstiga 24 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.

*The notice period upon notice given by the company shall be no longer than 12 months for all members of the executive management, with a right to redundancy payment after the expiration of the notice period corresponding to not more than 100 per cent of the fixed cash remuneration for a maximum of 12 months, meaning that the fixed remuneration and redundancy payment shall together not exceed 24 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.*

### Beaktande av befintliga löner och anställningsvillkor

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

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens 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.

*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.*

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

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

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 vart 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.

*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 om tidigare beslutade ersättningar

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

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

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

---

Styrelsen

*The board of directors*