DOCUMENT VERSION SUBJECT TO APPROVAL AT THE ANNUAL GENERAL MEETING ON 29 APRIL 2021

VEDERLAGSPOLITIK / REMUNERATION POLICY

KONSOLIDATOR A/S

VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSEN OG DIREKTIONEN I KONSOLIDATOR A/S

1. Indledning

1.1 Denne vederlagspolitik er udarbejdet i henhold til principperne i selskabslovens §§ 139 og 139a og indeholder de overordnede rammer for vederlag til bestyrelsen og direktionen i KONSOLIDATOR A/S ("**Selskabet**").

1.2 Ved direktion forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører.

1.3 Retningslinjerne er behandlede og godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 29. april 2021.

1.4 Formålet med vederlagspolitikken er at sikre en høj grad af sammenfald af interesser mellem Selskabets ledelse og aktionærerne samt at tiltrække og fastholde de rette kompetencer på såvel bestyrelses- som direktionsniveau. Derudover skal vederlagspolitikken sikre, at direktionen modtager et vederlag, der svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber. Dette skal understøtte Selskabets langsigtede interesser og bæredygtighed.

2. Bestyrelsens vederlag

2.1 Alle bestyrelsesmedlemmerne modtager et fast årligt grundhonorar.

REMUNERATION POLICY FOR THE BOARD OF DIRECTORS AND THE EXECUTIVE BOARD OF KONSOLIDATOR A/S

1. Introduction

1.1 This policy has been prepared in accordance with the principles of sections 139 and 139a of the Danish Companies Act and provides the framework for the remuneration of the board of directors and the executive board of KONSOLIDATOR A/S (the "**Company**").

1.2 The executive board means executives registered with the Danish Business Authority as members of the executive board.

1.3 The guidelines have been considered and approved at the Company's annual general meeting on 29 April 2021.

1.4 The purpose of the remuneration policy is to ensure that the Company's executive board has a common interest with its shareholders and to attract and retain expertise at the board of directors and at the executive board level. Furthermore, the remuneration policy shall ensure that the remuneration of the executive board is in line with the remuneration paid to executive board members in similar companies. The remuneration shall support the long-term interests and sustainability of the Company.

2. Remuneration to the board of directors

2.1 All members of the board of directors receive a fixed annual cash remuneration.

2.2 Bestyrelsesformanden kan modtage et honorar på op til 2 gange grundhonoraret.

2.3 Beslutter bestyrelsen 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 op til 1 gang det faste årlige bestyrelseshonorar. Medlemmerne af et bestyrelsesudvalg kan modtage op til 0,5 gange det faste årlige bestyrelseshonorar.

2.4 Selskabet afholder rejse- og indkvarteringsudgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder.

2.5 Med henblik på at sikre et interessesammenfald mellem bestyrelsen og Selskabets aktionærer, herunder at Selskabets kortsigtede såvel som langsigtede mål opfyldes, kan bestyrelsesmedlemmerne udover det faste vederlag modtage aktiebaseret aflønning i form af warrants i Selskabet.

2.6 Tildelte warrants giver en ret, men ikke en pligt, til at tegne nye aktier i Selskabet til en på forhånd given udnyttelseskurs i en given udnyttelsesperiode. Udnyttelseskursen vil som minimum svare til markedskursen, svarende til gennemsnitkursen på Selskabets aktier de fem handelsdage umiddelbart forud for tildelingsdatoen. Warranterne modnes løbende over en periode på 3 år efter tildelingsdatoen, og skal være udnyttet senest 5 år efter denne dato. Alle tildelte warranter (uanset om bestyrelsesmedlemmet har erhvervet ret til warranterne eller ej) bortfalder uden yderligere varsel og uden kompensa-

2.2 The Chairman can receive a fee of up to 2 times the base fee.

2.3 In case the board of directors decides to establish one or more board committees, the board members with a seat in a board committee will be entitled to receive an extra fee for work conducted in relation hereto. Depending on the workload of the individual board committee, the chairman of a board committee will be entitled to receive a fee of up to 1 time the annual base fee. Members of a board committee will be entitled to receive a fee of up to 0,5 time the annual base fee.

2.4 The Company pays all travel- and accommodation costs related to board meetings.

2.5 In order to ensure alignment of interests between the board of directors and the Company's shareholders, and to ensure that the Company's short and long-term goals are met, members of the board of directors may, in addition to the annual base fee, receive a share-based remuneration in the form of warrants in the Company.

2.6 Granted warrants provides a right, but not an obligation, to subscribe for shares in the Company at an exercise price per share not less than the market price, equivalent to the average of the share price for the five trading days prior to the date of the grant. The warrants vests during a period of 3 years, and shall be exercised no later than 5 years after the grant. All granted warrants (whether vested or not) will lapse immediately without further notice or compensation if the board member is dismissed by the Company due to the board members' gross misconduct of the position as member of the board of tion såfremt Selskabets aktionærer beslutter, at bestyrelsesmedlemmet skal fratræde som følge af misligholdelse af bestyrelseshvervet. I andre fratrædelsessituationer bortfalder alle ikke-modnede warranter straks og uden yderligere kompensation.

2.7 Bestyrelsens vederlag godkendes hvert år på den ordinære generalforsamlingen i forbindelse med godkendelsen af Selskabets årsrapport (vederlaget for det regnskabsår, som årsrapporten vedrører).

2.8 Værdien af den samlede årlige tildeling kan på tildelingstidspunktet udgøre op til 300% af den enkelte bestyrelsesmedlems faste årlige grundhonorar.

2.9 Værdien af warranterne opgøres ved hjælp af Black-Scholes modellen.

2.10 Bestyrelsesmedlemmerne vælges for et år ad gangen på den ordinære generalforsamling.

3. Vederlag til direktionen

3.1 Vederlaget til direktionen fastsættes af bestyrelsen i overensstemmelse med den på den ordinære generalforsamling godkendte vederlagspolitik.

3.2 Med henblik på at sikre et afbalanceret vederlag, der afspejler Selskabets nuværende udviklingsstadie og position samtidig med, at der sikres en tilstrækkelig konkurrencedygtig aflønning til fastholdelse af direktionen, består direktionens samlede vederlag af: (i) en fast løn, (ii) mulighed for en kontantbonus og (iii) mulighed for deltagelse i langsigtede incitamentsprogrammer, herunder aktiebaseret aflønning i form af warrants samt (iv) øvrige sædvanlige løngoder.

directors. In other cases of termination, all non-vested warrants shall lapse immediately without further notice or compensation.

2.7 The remuneration of the board of directors is approved at the annual general meeting in connection with the approval of the Company's annual report (the remuneration of the financial year covered by the annual report).

2.8 The value of the annual grant to a member of the board of directors may represent a value of up to 300% of the board members' annual base salary.

2.9 The value of the warrants is calculated using the Black-Scholes model.

2.10 The members of the board of directors is elected for a year at a time at the annual general meeting.

3. Remuneration to the executive board

3.1 The remuneration of the executive board is determined by the board of directors in line with remuneration policy approved at the annual general meeting.

3.2 For the purpose of ensuring a balanced remuneration reflecting the Company's current stage of development and position, whilst at the same time ensuring an adequate competitive remuneration to retain members of the executive board, the total remuneration of the executive board consists of: (i) a fixed base salary, (ii) a potential cash bonus, (iii) a potential share-based remuneration in the form of warrants and (iv) other usual benefits.

3.3 I særlige tilfælde kan bestyrelsen beslutte diskretionært at tildele et ekstraordinært vederlag – eksempelvis i form af fastholdelsesbonus, godtgørelse for flytning eller fratrædelsesgodtgørelse – hvis det vurderes at fremme Selskabets langsigtede interesser.

3.4 Fast vederlag

3.4.1 Direktionens faste grundløn forhandles årligt mellem direktionen og bestyrelsen.

3.4.2 Der betales ikke pensionsbidrag fra Selskabet, idet medlemmerne af direktionen selv indbetaler til pension.

3.4.3 Selskabet kan stille goder til rådighed for direktionen, såsom firmabil, internetforbindelse og mobiltelefon.

3.5 Variabelt vederlag

3.6 Direktionens variable vederlag fastsættes med henblik på at sikre et interessesammenfald mellem direktionen og Selskabets aktionærer, herunder at Selskabets kortsigtede såvel som langsigtede mål opfyldes. Det variable vederlag kan bestå af enhver form for variabelt vederlag, herunder aktier, aktieoptioner, warrants og fantomaktier samt ikke-aktiebaserede bonusaftaler, såsom løbende bonus og engangsbonus.

3.7 Variabelt vederlag tilbydes til direktionsmedlemmer, hvis bestyrelsen vurderer, at det vil bidrage til målopfyldelse og til at fremme Selskabets forretningsstrategi. Derudover kan følgende tillægges betydning; opnåede resultater og forventninger til fremtiden, motivation og fastholdelse, Selskabets udvikling.

3.3 In special circumstances the board of directors can decide to allocate extraordinary remuneration – such as retention bonus, compensation for relocation or severance pay – if deemed to promote the long-term interests of the Company.

3.4 Fixed salary

3.4.1 The base salary will be agreed annually between the executive board and the board of directors.

3.4.2 No pension contributions are made by the Company. Consequently, members of the executive board will make their own pension payments.

3.4.3 Work-related benefits such as company car, internet and mobile phones can be made available to the executive board.

3.5 Variable remuneration

3.6 The remuneration of the executive board is determined in order to ensure alignment of interests between the executive board and the Company's shareholders, and to ensure that the Company's short and long-term goals are met. The variable remuneration may comprise all types of variable remuneration, including shares, share options, warrants and phantom shares, as well as non-share-based bonus agreements – both ongoing and one-off/event-based.

3.7 Variable remuneration will be offered to the executive board if the board of directors considers it expedient in order to encourage common goals for the executive board and the shareholders and promote the Company's business strategy. In addition, the executive board's historic and expected performance, 3.8 Kontantbaseret kortsigtet bonus

3.8.1 Tildelingen af kontant bonus kan ske årligt og er betinget af opfyldelsen af forud fastlagte kortsigtede finansielle og ikke-finansielle mål for Selskabet og/eller personlige mål for den enkelte direktør. De finansielle mål kan eksempelvis knyttes op på omsætning, EBITDA-margin, årsresultat, cash flow, aktiekurs eller lignende. De ikke-finansielle mål kan eksempelvis knyttes op på kundetilfredshed, medarbejdertilfredshed, overholdelse af compliance, strategiske milepæle eller lignende.

3.8.2 Efter udløbet af en bonusperiode vurderer bestyrelsen opnåelsen af definerede mål på baggrund af Selskabets seneste reviderede regnskab og øvrige interne parametre for henholdsvis de finansielle- og ikke-finansielle mål.

3.8.3 Størrelsen af bonussen er afhængig af graden af opfyldelsen af de fastlagte mål, men kan maksimalt udgøre 100% af direktørens faste grundløn.

3.8.4 Bestyrelsen kan 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 vil være maksimeret til yderligere 50% af den faste grundløn.

motivation and retention and the general development of the Company can be taken into consideration.

3.8 Short-term cash bonus

3.8.1 The cash bonus will be granted annually or semi-annually and is contingent on the achievement of set financial and non-financial targets for the Company and/or personal objectives of the individual member of the executive board. The financial targets can be linked to revenue, EBITDA margin, annual result, cash flow, share price or similar. The non-financial objectives can be linked to customer satisfaction, employee satisfaction, compliance, strategic milestones or similar.

3.8.2 Upon expiration of a bonus period the board of directors will evaluate the achievement of the financial- and non-financial targets based on the Company's audited accounts and relevant internal measures.

3.8.3 The amount of the bonus depends on the degree to which the set targets and/or objectives are achieved. Members of the executive board can receive a bonus per year of up to 100% of their fixed annual salary.

3.8.4 The board of directors may, at its own discretion, decide to grant the individual member of the executive board full discretionary bonus to reward exceptional achievements or events. The extraordinary bonus is maximized at 50% of the fixed annual salary.

3.9 Langsigtet aktiebaseret aflønning

3.9.1 Selskabets langsigtede aflønningsordninger er aktiebaserede ordninger, der kan bestå af følgende:

3.9.2 Tegningsoptioner (warranter): en ret, men ikke en pligt, til at tegne nye aktier i Selskabet til en på forhånd given udnyttelseskurs i en given udnyttelsesperiode. Udnyttelseskursen vil som minimum svare til markedskursen, svarende til gennemsnitkursen på Selskabets aktier de fem handelsdage umiddelbart forud for tildelingsdatoen. Warranterne modnes løbende over en periode på 3 år efter tildelingsdatoen, og skal være udnyttet senest 5 år efter denne dato. Alle tildelte warranter (uanset om direktøren har erhvervet ret til warranterne eller ej) bortfalder uden yderligere varsel og uden kompensation såfremt direktøren bortvises af Selskabet. I andre fratrædelsessituationer bortfalder alle ikke-modnede warranter straks og uden yderligere kompensation.

3.9.3 Værdien af den samlede årlige tildeling til et direktionsmedlem i henhold til Selskabets langsigtede aktiebaserede incitamentsordninger kan på tildelingstidspunktet udgøre op til 300 % af den enkelte direktørs faste årsløn.

3.9.4 Værdien af warranterne opgøres ved hjælp af Black-Scholes modellen.

3.10 De fastsatte principper for aflønning af direktionen gælder også for Selskabets medarbejdere. I forbindelse med udarbejdelsen af denne vederlagspolitik har bestyrelsen taget løn- og ansættelsesforhold for medarbejderne i betragtning. Bestyrelsen søger at opretholde en balance mellem vederlaget til direktionen henholdsvis medarbejderne ved

3.9 Long-term share based remuneration

3.9.1 The Company's long-term variable remuneration is share based remuneration programmes comprised by the following:

3.9.2 Warrants: a right, but not an obligation to subscribe for shares in the Company at an exercise price per share not less than the market price, equivalent to the average of the share price for the five trading days prior to the date of the grant. Members of the executive board may be granted warrants to subscribe for shares of the Company. The warrants vests during a period of 3 years, and shall be exercised no later than 5 years after the grant. All granted Warrants (whether they are vested or not) will lapse immediately without further notice or compensation if the executive board member is dismissed by the Company due to the executive board members' gross misconduct of the employment. In other cases of termination of employment, all non-vested warrants shall lapse immediately without further notice or compensation.

3.9.3 The value of the annual grant to a member of the executive board according to the Company's long-term share based incentive programs may represent a value of up to 300 % of the executive board members' annual salary.

3.9.4 The value of the warrants is calculated using the Black-Scholes model.

3.10 The remuneration principles that applies to the executive board also applies to the employees at the Company. In connection with the preparation of this remuneration policy the board of directors have taken the salaries and terms of employment of the at overveje vederlaget i sammenlignelige selskaber samt ansvar og arbejdsopgaverne for direktionen i forhold til de øvrige medarbejdere.

3.11 Direktionens ansættelsesvilkår følger vilkårene for direktionsmedlemmer i sammenlignelige selskaber. Opsigelsesvarslet er fra Selskabets side op til 12 måneder og fra direktionsmedlemmets side op til 6 måneder.

4. Tilbagebetaling af variabel løn

4.1 Selskabet er på nuværende tidspunkt ikke berettiget til at tilbagekræve variabel aflønning. Bestyrelsen kan for fremtidige aftaler om variabel aflønning beslutte, at variabel aflønning i ekstraordinære tilfælde kræves tilbagebetalt, hvis det efterfølgende viser sig, at den variable løn er udbetalt eller optjent på grundlag af fejlagtige oplysninger, regnefejl eller væsentlig misligholdelse fra et bestyrelsesmedlems eller en direktørs side. Tilsvarende kan der træffes beslutning om, at ikke-udnyttede eller ikke-modnede warrants annulleres.

5. Fravigelse af vederlagspolitikken

5.1 I særlige tilfælde kan bestyrelsen diskretionært beslutte at tildele et ekstraordinært vederlag – eksempelvis i form af fastholdelsesbonus, godtgørelse for flytning eller fratrædelsesgodtgørelse – hvis det vurderes at fremme Selskabets langsigtede interesser. Det ekstraordinære vederlag kan enten være kontantbaseret eller aktiebaseret afløn-

employees into consideration. The board of directors seek to maintain a balance of the level of remuneration between the executive board and the employees by taking into consideration the remuneration in comparable companies and the responsibilities and tasks of the executive board compared to the other employees of the Company.

3.11 The terms of employment for the executive board is aligned with the terms for executive board members in comparable companies. The notice for termination is 12 months for the Company and 6 months for the executive.

4. Claw back

4.1 At the moment the Company is not entitled to claw back variable remuneration. For future agreements on variable remuneration, the board of directors can stipulate that it reserved the right to claw back any variable remuneration if the variable remuneration is based on incorrect information, calculation errors or gross misconduct on the part of a member of the board of directors or an executive board member. Similar, it can be stipulated that non-vested or non-exercised warrants will lapse.

5. Deviations from the remuneration policy

5.1 In extraordinary circumstances the board of directors may on a discretionary basis decide to award extraordinary remuneration – for example retention bonus, payment of relocation costs or severance payment – if deemed to promote the long-term interests of the Company. The extraordinary remuneration can be cash based or share based ning. Beslutning om tildeling af ekstraordinært vederlag udgør ikke en fravigelse af vederlagspolitikken.

5.2 Derudover kan bestyrelsen 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.

5.3 Fravigelser skal diskuteres og godkendes af bestyrelsen.

5.4 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.

6. Beslutningsproces og interessekonflikt

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

6.2 Vederlagspolitikken skal godkendes på Selskabets generalforsamling minimum hvert 4. år. Enhver væsentlig ændring i vederlagspolitikken skal godkendes af generalforsamlingen.

6.3 Der foreligger efter bestyrelsens opfattelse ikke nogen interessekonflikt, idet vederlagspolitikken og væsentlige æn-

remuneration. A decision to award extraordinary remuneration does not constitute a deviation from the remuneration policy.

5.2 Additionally, in special circumstances the board of directors can – if deemed necessary in order to ensure long-term interests of the Company – make temporary deviations from the remuneration policy. Deviations may include changes to the relative proportion of the remuneration components of the board of directors and the executive board, respectively, changes to the maximum value of short-term incentives, changes to the long-term share-based program, including maximum value and duration of the program.

5.3 Deviations shall be discussed and approved by the board of directors.

5.4 The remuneration report shall include a description of any deviations that have been effectuated during the past financial year along with an explanation of the reasons behind such deviations.

6. Procedure for adoption and conflicts of interest

6.1 This remuneration policy is prepared and approved by the Company’s board of directors. The policy must be reviewed continually, but every fourth year as a minimum.

6.2 The remuneration policy shall be approved at the Company’s general meeting every fourth year as a minimum. Any material change in the remuneration policy must be approved at the general meeting.

6.3 According to the board of directors no conflict of interests exist as the remuneration policy and all material dringer heri godkendes af generalforsamlingen. Bestyrelsens vederlag godkendes årligt på Selskabets generalforsamling. Direktionens vederlag fastsættes og godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med vederlagspolitikken.

changes must be approved by the general meeting. Remuneration to the members of the board of directors is approved annually at the general meeting. The board of directors determines and approves the remuneration to members of the executive board within the framework of the remuneration policy.

7. Godkendelse og offentliggørelse

7.1 Vederlagspolitikken blev med tilstrækkelig majoritet godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 29 april 2021. Da ingen aktionærer har anmodet om en fuldstændig redegørelse, er der ikke foretaget en fuldstændig opgørelse over de afgivne stemmer.

7.2 Vederlagspolitikken vil efter godkendelse på generalforsamlingen være tilgængelig på Selskabets hjemmeside: www.konsolidator.com.

7. Approval and publication

7.1 On 29 April 2021 the remuneration policy was approved at the Company's annual general meeting with the required majority. As no shareholder has requested a complete statement, no complete statement of the casted voted has been made.

7.2 Upon approval by the general meeting the remuneration policy will be available at the Company's website: www.konsolidator.com.