

Solar A/S' vederlagspolitik for bestyrelse og direktion

Solar A/S' ("Selskabet") vederlagspolitik for bestyrelsen og den i Erhvervsstyrelsen registrerede direktion omfatter både fast og variabel aflønning.

Formålet med vederlagspolitikken er at sikre sammenfaldende interesser mellem Selskabets kapital- ejere og Selskabets beslutningstagere, defineret som bestyrelsen og direktionen. Vederlagspolitikken har herudover til formål at fremme værdiskabelsen på langt sigt og dermed understøtte Selskabets forretningsstrategi og bæredygtighed. Det er i den forbindelse vigtigt, at Selskabet er i stand til at fastholde og tiltrække kvalificerede ledelsesmedlemmer ved blandt andet at tilbyde disse en markedskonform aflønning inden for rammerne af en godkendt vederlagspolitik.

Bestyrelsen har i forbindelse med udarbejdelse af vederlagspolitikken taget Selskabets øvrige medarbejders løn og ansættelsesvilkår i betragtning for at sikre, at der er den rette balance mellem aflønningen af ledelsen og Selskabets øvrige medarbejdere.

Selskabet har på den ordinære generalforsamling den 13. marts 2020 fået godkendt nærværende vederlagspolitik, jf. Selskabsloven § 139, stk. 2. Vederlagspolitikken er offentliggjort på www.solar.eu. Vederlagspolitikken skal godkendes på Selskabets generalforsamling mindst hvert fjerde år, samt ved enhver væsentlig ændring heraf.

I det følgende findes en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, der indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen, begrundelsen for valget af disse samt en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.

Bestyrelsesmedlemmer

Vederlaget til bestyrelsen bør være på niveau med vederlaget i andre større danske virksomheder med internationale aktiviteter. Bestyrelsens samlede vederlag fremgår af Selskabets årsrapport og afspejler markedskonform aflønning.

Bestyrelsen fremsætter forslag om bestyrelsens aflønning. Vederlaget til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår godkendes af den ordinære generalforsamling under et særskilt dagsordenspunkt. Forslag til bestyrelsens vederlag for det igangværende regnskabsår er indeholdt i indkaldelsen til den ordinære generalforsamling.

Hvert bestyrelsesmedlem modtager et fast årligt vederlag. Formand og næstformand for bestyrelsen modtager desuden et årligt tillæg for deres udvidede bestyrelsesopgaver svarende til henholdsvis

200% og 50%. Arbejdet i bestyrelsens revisionsudvalg giver formanden for revisionsudvalget ret til yderligere aflønning. Formanden for udvalget modtager et tillæg herfor svarende til 50% af det årlige vederlag. Hvis et medlem af bestyrelsen pålægges at udføre en konkret ad hoc-opgave, der ligger uden for bestyrelsens ordinære forpligtelser, kan medlemmet få tilbudt et yderligere fast honorar for det arbejde, der udføres i forbindelse med en sådan opgave, med forbehold for bestyrelsens forudgående eller efterfølgende godkendelse.

Udgifter, f.eks. til rejse og ophold i forbindelse med bestyrelsesmøder, refunderes efter regning.

Bestyrelsesmedlemmer, der ikke er ansat i Solar-koncernen, får erstatning for tabt arbejdsfortjeneste efter regler, der fastsættes af bestyrelsen.

Bestyrelsesmedlemmer får i overensstemmelse med corporate governance anbefalingerne ikke tilbudt aktieoptioner, tegningsretter, favøraktier eller andre incitamentsordninger.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges af generalforsamlingen for en periode på ét år af gangen.

Direktører

Vederlaget til direktionen bør være på niveau med vederlaget i andre større danske virksomheder med internationale aktiviteter. Direktionens samlede vederlag fremgår af Selskabets årsrapport og afspejler markedskonform aflønning.

Bestyrelsen fastsætter direktionens aflønning. Direktionen består af registrerede direktører i Selskabet.

Aflønningen kan efter bestyrelsens skøn bestå af følgende elementer:

- fast gage,
- ikke-aktiebaserede incitament (såsom kontant bonus, som kan omfatte både løbende, enkeltstående eller begivenhedsbaseret bonus) til optimering af direktionens incitament på kort og/eller langt sigt,
- aktiebaserede incitament (eksempelvis gratis aktier, aktieoptioner, fantomaktier eller tilsvarende instrumenter) til optimering af direktionens incitament på langt sigt og
- personalegoder (f.eks. bil, telefon, bredbåndsopt kobling, avis).

Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af ovenstående aflønningselementer er med til at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde kompetente direktører, samtidig med, at der skabes en

yderligere tilskyndelse til værdiskabelse til fordel for kapitalejerne – på både kort og langt sigt.

Bestyrelsen anvender – så vidt muligt – oplysninger i Selskabets årsrapport som grundlag for vurdering af, om en direktør opfylder resultatkriterierne for opnåelse af et eller flere variable aflønningselementer.

Den indbyrdes balance mellem vederlagstyperne fremgår nedenfor og er begrundet i, at bestyrelsen finder, at en kombination heraf kan være hensigtsmæssig i bestræbelserne på at indfri Selskabets korte og langsigtede mål.

Samtidig har bestyrelsen valgt, at der skal lægges et rimelighedsloft på incitamentsaflønningen set i forhold til øvrige medarbejdere i Selskabet samt vedkommende direktørs faste gage, således at den samlede værdi af tildelte ikke-aktiebaserede incitamenter og aktiebaserede incitamenter for et givet år på tildelingstidspunktet maksimalt kan udgøre et beløb svarende til direktionsmedlemmets årlige faste gage. Såfremt tildeling sker for flere år, kan værdien maksimalt udgøre et beløb svarende til direktionsmedlemmets senest godkendte årlige faste gage multipliceret med antallet af år i tildelingsperioden.

Den anslåede nutidsværdi af de aktiebaserede incitamentsprogrammer opgøres i overensstemmelse med principperne for indregning i Selskabets årsrapport i henhold til de til enhver tid gældende regnskabsprincipper.

Såfremt det efter tildeling af variable løndele konstateres, at disse er udbetalt fejlagtigt, kan Selskabet kræve hel eller delvis tilbagebetaling.

Direktionen oppebærer ikke honorar for bestyrelsesposter i Selskabets datterselskaber.

Ikke-aktiebaserede incitamenter

Bestyrelsen kan tildele direktionen ikke-aktiebaserede incitamenter, som kan omfatte både løbende, enkeltstående eller begivenhedsbaseret bonus. Tildelingen har til formål at sikre værdiskabelse og opfyldelse af Selskabets kort- og/eller langsigtede mål.

Ikke-aktiebaserede incitamenter kan opnås på forskellige måder. Der kan både være tale om individuelle resultater, der er godkendt af bestyrelsen, samt resultater for Selskabet eller Solar-koncernen, herunder resultat af primær drift (EBITA) eller andre nøgletal.

Aktiebaserede incitamenter

Bestyrelsen kan tildele direktionen aktiebaserede incitamenter såsom gratis B-aktier i Selskabet, rettigheder til at købe et antal B-aktier (aktieoptioner) i

Selskabet, fantomaktier eller tilsvarende instrumenter. Tildelingen har til formål at sikre værdiskabelse og opfyldelse af Selskabets langsigtede mål.

Tildelingen af aktier eller aktieoptioner sker årligt efter offentliggørelsen af årsrapporten. Tildelingen kan ske skønsmæssigt på grundlag af mål, som fastlægges af bestyrelsen.

Udnyttelseskursen for aktieoptioner kan ikke være mindre end børskursen for Selskabets aktier på udstedelsestidspunktet. Der betales ikke vederlag for tildeling af aktier eller aktieoptioner tildelt som led i aktiebaserede incitamentsprogrammer, medmindre bestyrelsen beslutter andet.

De aktiebaserede incitamenter har som udgangspunkt en modningsperiode på ikke mindre end 3 år efter tildelingen og skal være udnyttet senest 5 år efter tildelingen. Udnyttelsen kan kun finde sted op til maksimum 6 uger efter offentliggørelsen af Selskabets årsrapport. Bestyrelsen kan i særlige tilfælde beslutte at dispensere herfor.

Aktier til brug for opfyldelse af forpligtelser vedrørende aktiebaserede incitamentsprogrammer tilvebringes gennem Selskabets eksisterende beholdning af egne aktier, ved tilbagekøb af egne aktier eller udstedelse af nye aktier.

Ekstraordinære incitamenter

Bestyrelsen kan i enkeltstående tilfælde diskretionært tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaflønning, f.eks. i forbindelse med opnåelse af specifikke og ekstraordinære resultater, fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelse, tiltrædelsesbonus eller andre ordninger i forbindelse med ansættelse.

Værdien af disse tildelinger må højst udgøre et beløb svarende til direktionsmedlemmets årlige faste gage.

En tildeling kan være incitamentsbaseret og kan bestå af kontant og/eller aktiebaseret vederlag.

Pension

Direktionen har mulighed for at deltage i Selskabets arbejdsgiveradministrerede pensionsordning. Ordningen er tegnet som en bidragsdefineret ordning (defined contribution). En kontant bonus kan af direktionen vælges indsat på en af direktøren oprettet pension.

Selskabet har ikke uafdækkede pensionsforpligtelser over for direktionen, som ikke er løftet ud i private ordninger.

Personalegoder/personlige benefits

Direktionen har en række arbejdsrelaterede benefits til sin rådighed, herunder firmabil, fri telefoni, pc,

bredbåndsopkobling i hjemmet samt erhvervsrelevante tidsskrifter. Omfanget/størrelsen af de enkelte benefits forhandles med det enkelte direktionsmedlem.

Direktionen er endvidere omfattet af Selskabets forsikringsordninger.

Direktionens efterladte, forstået som samlevende ægtefælle/samlever på samme folkeregisteradresse, subsidiært børn under 18 år, er yderligere sikret indtil 6 måneders løn i tilfælde af et direktionsmedlems dødsfald under ansættelsen.

Opsigelse

Selskabet kan opsiges ansættelsesforholdet med 12 måneders varsel. Et direktionsmedlem kan opsiges ansættelsesforholdet med Selskabet med 6 måneders varsel.

Såfremt en direktør opsiges sit ansættelsesforhold eller ved Selskabets opsigelse af ansættelsesforholdet modtages der en forholdsmæssig andel af en eventuel kontant bonus frem til tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør.

Såfremt en direktør opsiges sit ansættelsesforhold, og dette ikke skyldes Selskabets væsentlige misligholdelse, skal ikke-udnyttede aktieoptioner udnyttes senest 10 dage efter offentliggørelsen af den første årsrapport efter ansættelsesforholdets ophør. Aktieoptioner, der ikke er udnyttet, bortfalder automatisk og uden varsel. Dette reguleres i hver enkelt direktørkontrakt.

Fratrædelsesgodtgørelse

I direktionens ansættelseskontrakter indgår fratrædelsesgodtgørelse, som ved fratræden efter opsigelse fra Selskabet eller ved udløb af kontrakt medfører udbetaling af op til 12 måneders gage, mod at være til rådighed i rimeligt omfang med oplysninger i opsigelsesperioden eller indtil fratræden

i tilfælde af udløb af kontrakt. Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales ved opsigelsesperiodens udløb eller ved fratræden i tilfælde af udløb af kontrakt.

Udarbejdelse og ændring

Bestyrelsen har til opgave at fastlægge og revidere vederlagspolitikken. Vederlagspolitikken vurderes af bestyrelsen mindst en gang årligt.

Såfremt bestyrelsen finder behov for at revidere vederlagspolitikken, udarbejder bestyrelsen et forslag, som forelægges for aktionærerne til behandling og godkendelse på Selskabets generalforsamling.

Bestyrelsen kan ved revision af vederlagspolitikken konsultere direktionen, men direktionen har imidlertid ingen beslutningskompetence i relation til vederlagspolitikken. Henset hertil, og da bestyrelsens vederlag udelukkende består af et fast honorar, som godkendes på generalforsamlingen, er det Selskabets opfattelse, at der ikke er risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken.

Fravigelse

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde fravige vederlagspolitikken maksimering af værdien af direktionsens variable aflønning, hvis det findes nødvendigt for at varetage Selskabets langsigtede interesser, og hvis der er enighed herom i bestyrelsen. Dette kunne eksempelvis være i forbindelse med ansættelse af nye direktionsmedlemmer, som vurderes at være af afgørende betydning for Selskabet.

Offentliggørelse

Retningslinjerne vil efter godkendelse på Selskabets generalforsamling blive offentliggjort på Selskabets hjemmeside www.solar.eu.

Denne politik er forelagt for og godkendt af generalforsamlingen den 13. marts 2020

Ansvarsfraskrivelse

Politikken er offentliggjort på dansk og engelsk d. 13. marts 2020. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem den danske og engelske version er det den danske version, der er gældende.