

Lederlønnserklæring 2018 - Solon Eiendom ASA

Denne erklæringen er utarbeidet av styret i Solon Eiendom ASA i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 a for behandling i ordinær generalforsamling 23.05.2018.

Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Solon Eiendom ASA gjelder for CEO og CFO.

Erklæringen har to hoveddeler. Del I omhandler lederlønnspolitikken som har vært ført det foregående regnskapsåret jf. allmennaksjeloven § 6-16a tredje og fjerde ledd. Del II inneholder en beskrivelse av retningslinjer for fastsettelse av lederlønn for det kommende regnskapsåret jf. allmennaksjeloven § 6-16a, andre ledd.

Del I - Lederlønnspolitikken foregående år

Godtgjørelsene har i 2017 vært i samsvar med Lederlønnserklæringen for Solon Eiendom ASA som ble vedtatt 23.05.2017 (fjorårets erklæring).

For en fullstendig oversikt over godtgjørelsene i 2017 for Solon Eiendom ASA, vises det til note 23 i årsregnskapet for 2017.

Del II - Lederlønnspolitikken kommende år

A. Hovedprinsippene for selskapets lederlønnspolitikken

Lederlønnen i Solon Eiendom ASA og konsernselskaper fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

Styret skal i vurderingen av godtgjørelse til ledelsen sikte på å sikre en langsiktig økonomisk utvikling i selskapet. Den samlede godtgjørelsen skal være konkurransedyktig mot lignende selskaper og være av et slikt nivå at det vil tiltrekke seg og beholde en høyt kvalifisert ledergruppe.

Kompensasjonsordningen skal tolkes på en måte som motiverer ledelsen til å streve for bedring av selskapets virksomhet og resultat.

Kompensasjonsordningen skal fastsettes med behørig hensyntagen til selskapets økonomiske situasjon og skal settes på et slikt nivå som kan begrunnes av selskapets stilling.

Hovedelementet i kompensasjonsordningen for konsernledelsen skal være en fast grunnlønn. I tillegg til grunnlønnen kan konsernledelsen få andre variable lønninger som er egnet til å motivere for en ekstra innsats. Den variable avlønnen kan bestå av et bonussystem basert på selskapets resultater. Konsernets bonuser skal bestemmes individuelt basert på fast grunnlønn. Selskapet kan også foreta engangsposter i forbindelse med ansettelse av ledende ansatte.

B. Bindende prinsipper for godtgjørelse knyttet til aksjer eller kursutvikling

Den 23.05.2017 ga aksjonærene fullmakt til styret til å utstede inntil 2 429 752 nye aksjer under incentivprogrammet til Selskapet. Selskapet har i dag utstedt 1.125.000 opsjoner under dette programmet. Opsjonene fordeler seg i tre trancher med 1/3 per tranche første, andre og tredje år etter bevilgning, og alle opsjoner utløper 1. mars 2021.

Fullmakten foreslås fornyet i forbindelse med ordinær generalforsamling 23. mai 2018. Innenfor godkjenningsrammen kan styret beslutte å utstede opsjoner eller liknende aksjerelaterte ordninger til styremedlemmer eller til ansatte.

C. Øvrige godtgjørelser og ytelser

Selskapet er i henhold til lov om tjenstepensjon forpliktet til å ha en tjenstepensjonsordning.

Selskapets pensjonsordninger oppfyller kravene fastsatt av gjeldende lov. Konsernledelsen i selskapet deltar i selskapets tjenstepensjonsordning.

Konsernledelsen i selskapet kan motta naturalytelser som er vanlige i sammenlignbare stillinger, for eksempel fri telefon, PC til bruk hjemme, bredbånd, dagsavis og bilgodtgjørelse. Konsernledelsen skal dekkes av selskapets til enhver tids gjeldende forsikringsordninger.

Oslo, 27 April 2018

Styret i Solon Eiendom ASA