

## **Retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende personer Generalforsamling 2021**

Disse retningslinjene for lønn og godtgjørelse til ledende personer er utarbeidet av styret i Solon Eiendom ASA (Selskapet) i samsvar med Allmennaksjeloven § 6-16a for godkjenning på den ordinære generalforsamlingen den 19. mai 2021 i samsvar med Allmennaksjeloven § 5-6 (3).

Disse retningslinjene gjelder for CEO og CFO og øvrige medlemmer av ledergruppen som rapporterer direkte til CEO (samlet benevnt Ledende Personer). Retningslinjene gjelder videre for ansattevalgte styremedlemmer, men bare med hensyn til godtgjørelse mottatt i egenskap av å være styremedlem. Retningslinjene gjelder for regnskapsåret 2021 og vil gjelde fram til nye retningslinjer er vedtatt av generalforsamlingen.

For å gjennomføre Selskapets forretningsstrategi og ivareta Selskapets langsiktige interesser, må Selskapet kunne rekruttere, utvikle og beholde ledende ansatte med relevant erfaring, kompetanse og gode lederegenskaper. Som følge av dette må Selskapet søke å tilby Ledende Personer konkurransedyktige vilkår som gir motivasjon, samtidig som vilkårene må være balansert og rimelig i lys av de Ledende Personenes kompetanse, ansvar og resultater.

### **1. Hovedprinsippene i Selskapets retningslinjer for godtgjørelse til Ledende Personer**

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

Styret skal i vurderingen av godtgjørelse til ledergruppen sikte på å sikre en langsiktig økonomisk utvikling i selskapet i tråd med Selskapets forretningsstrategi. 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 fastsettes med behørig hensyntagen til selskapets økonomiske situasjon.

Hovedelementet i godtgjørelsen til ledergruppen skal være en fast grunnlønn, selv om variable tilleggsgodtgjørelser kan benyttes for å motivere til å forbedre selskapets resultater på både kort og lang sikt. En del av den totale godtgjørelsen kan i tillegg være relatert til selskapets til enhver tid gjeldende aksjeprogram. Selskapet kan også foreta engangsposter i forbindelse med ansettelse av ledende ansatte.

### **2. Typer godtgjørelse**

Godtgjørelse til Ledende Personer består av fast grunnlønn, bonusordninger, opsjoner og andre former for aksjeinsentiv, pensjonsordninger og andre goder. Grunnlaget for å fastsette lønn til Ledende Personer er det samlede nivået for ledeses grunnlønn og andre fordeler.

#### **Fast grunnlønn**

Grunnlønnen skal gjenspeile kravene til stillingen med hensyn til kvalifikasjoner, ansvar, kompleksitet og hvordan dette bidrar til å oppnå Selskapets målsetninger. Videre skal grunnlønnen være

individuell og differensiert ved at den gjenspeiler de Ledende Personers resultater. Grunnlønnen skal normalt utgjøre hovedelementet i lønnen til de Ledende Personene.

### **Variable godtgjørelser**

I tillegg til grunnlønnen, kan Ledende Personer i henhold til egne avtaler, motta variabel lønn når de oppnår avtalte og forhåndsbestemte kriterier. Den variable lønnen skal være knyttet til verdiskapning for aksjonærene over tid og bestemmes både av oppnåelse av nøkkelindikatorer og mål på både individuelt og selskapsnivå. Oppfyllelse av kriterier for tildeling av variabel lønn skal måles over en nærmere avtalt periode.

Aktuelle variable godtgjørelsesordninger kan være:

- Kollektive bonusordninger
- Individuelle bonusordninger
- Opsjoner og andre former for aksjeinsentiver

Den variable kontantgodtgjørelsen skal i hovedsak basere seg på kollektive ordninger og være knyttet opp mot forhåndsbestemte og målbare kriterier som kan være finansielle eller ikke-finansielle. Kriteriene skal utformes slik at de fremmer Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bæreevne, ved å være tydelig tilknyttet de til enhver tid gjeldende forretningsmål, herunder forhold knytte til ESG, medarbeidertilfredshet, Selskapets resultat, utvikling i selskapets aksjekurs m.v.

Ved utgangen av avtalt måleperioden skal det avgjøres i hvilken grad kriteriene for betaling av eventuelle variable godtgjørelser er oppfylt. Denne vurderingen skal baseres på en evaluering av kriteriene slik de er beskrevet ovenfor og i slik de er avtalt i bonusordningene til de Ledende Personene.

Beløp som er innbetalt under den variable godtgjørelsesordningen skal være pensjonsgivende, med mindre annet er angitt i gjeldende avtale om kollektive pensjonsordninger.

Betaling av variabel kontantgodtgjørelse er betinget av at Ledende personer står i uoppsagt stilling på utbetalingstidspunktet. Hvis en Ledende Person går av med pensjon i løpet av godtgjørelsesperioden, kan betaling tillates etter nærmere avtale.

### **Pensjonsordninger**

Selskapet har etablert en tjenstepensjonsordning i samsvar med Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven). Selskapets pensjonsordninger tilfredsstiller lovens krav. Ledende Personer deltar i Selskapets pensjonsordning.

### **Sluttvederlagsordning**

Selskapet bør normalt ha en avtale som tillater Selskapet å instruere daglig leder om å trekke seg umiddelbart dersom dette anses å være i Selskapets interesse. Sluttvederlagsordningen må derfor være tilstrekkelig gunstig for at daglig leder skal akseptere en avtale med svakere oppsigelsesvern.

Avtaler om sluttvederlag kan også inngås for andre Ledende Personer. Slike avtaler vil bare være bindende i den grad Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven) tillater det.

### **Naturalytelser**

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

### **3. Oppsigelse**

For CEO og andre medlemmer av ledergruppen, skal oppsigelsestiden være tre til seks måneder ved oppsigelse fra en Ledende Person. Ved oppsigelse fra Selskapet skal oppsigelsestiden maksimalt være seks måneder. Ved oppsigelse fra Selskapet kan det betales sluttvederlag etter nærmere avtale med et beløp tilsvarende maksimalt 12 måneder.

I tillegg kan godtgjørelsen betales i perioder med konkurranseforbud. Slik godtgjørelse skal kompensere for tapt inntekt og skal bare utbetales i den grad tidligere Ledende Person ikke har rett til etterlønn. Godtgjørelsen skal være basert på fast årslønn på oppsigelsestidspunktet.

### **4. Hensyn til godtgjørelse og arbeidsvilkår for andre ansatte**

Ved utarbeidelsen av styrets forslag til retningslinjer for godtgjørelse, er det tatt hensyn til ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved å opplyse om ansattes totale inntekt, komponentene i godtgjørelsen, samt lønnsøkning og vekst over tid. Dette er hensyntatt i styrets beslutningsgrunnlag av om retningslinjene og begrensningene er rimelige.

### **5. Ansattevalgte styremedlemmer og varamedlemmer**

Disse retningslinjene skal også omfatte godtgjørelse til ansattevalgte styremedlemmer og varamedlemmer i egenskap av å være styremedlemmer/varamedlemmer, dvs. ikke deres ordinære godtgjørelse i egenskap av å være ansatte. Godtgjørelsen til ansattevalgte styremedlemmer og varamedlemmer, foreslås av valgkomiteen og vedtas av Selskapets generalforsamling på samme måte som for aksjonærvalgte styremedlemmer.

### **6. Avvik fra disse retningslinjene**

Prinsippene i disse retningslinjene er bindende for Selskapet fra det tidspunktet de ble vedtatt av generalforsamlingen.

Styret kan under særlige omstendigheter midlertidig fravike retningslinjene for å tilfredsstille Selskapets langsiktige interesser, økonomiske bæreevne, eller for å sikre Selskapets finansielle levedyktighet.

Oslo, 27.april 2021

Styret i Solon Eiendom ASA