

VEDERLAGSPOLITIK

I henhold til selskabslovens §139 skal bestyrelsen i et børsnoteret selskab udarbejde en vederlagspolitik for ledelsesmedlemmerne i selskabet.

Ennogie Solar Group har valgt at vederlagspolitikken skal gælde for selskabets bestyrelse og registrerede direktion.

Ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken er løn og ansættelsesvilkår for koncernens medarbejdere taget i betragtning, idet aflønningen af koncernens medarbejdere følger de samme overordnede principper som aflønning af selskabets direktion.

Formål med vederlagspolitikken

De overordnede mål for vederlæggelse af ledelsesmedlemmer er:

- at kunne tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og direktion,
- at sikre sammenhæng mellem indsats, arbejdsomfang og honorering,
- at sikre sammenfald mellem ledelsens indsats og selskabets og aktionærernes interesser, og
- at medvirke til at fremme den langsigtede værdiskabelse i selskabet.

Med hensyn til selskabets bæredygtighed vurderes selskabets forretningsmodel og aktivitet at sikre en høj grad af sammenfald mellem selskabets økonomiske, finansielle og forretningsmæssige udvikling og bæredygtigheden af selskabets virksomhed. Populært sagt; jo flere solenergitage selskabet leverer og installerer, jo større og mere positivt bliver selskabets samlede klima- og miljøaftryk.

Vederlagspolitikken er udformet, så ledelsesmedlemmerne kan tilbydes en samlet honorering, der understøtter de overordnede fire mål med vederlagspolitikken jf. ovenfor.

Henset til selskabets begrænsede finansielle kapacitet samt tidlige udviklingsstadiet, har bestyrelsen valgt en aflønningsstruktur for selskabets ledelse, både bestyrelse og direktion, hvor ledelsesmedlemmerne modtager et fast honorar, der ligger under markedsniveauet for tilsvarende positioner, kombineret med en variabel aflønning, der er incentiverende og honorerer fremtidig vækst og værdiskabelse.

Bestyrelsen har valgt at variabel og incitamentsfremmende vederlæggelse sker ved tildeling af tegningsoptioner, da dette efter bestyrelsens opfattelse sikrer det bedste sammenfald med selskabets langsigtede værdiskabelse og interesser.

Tegningsoptionsprogram til fremme af langsigtet værdiskabelse

Der kan maksimalt pr. år tildeles tegningsoptioner til selskabets ledelse og medarbejdere til tegning af op til 2,5% af selskabets aktiekapital.

Tegningsoptioner kan tidligst udnyttes til tegning af aktier i selskabet 3 år efter tildelingen. Tegningsoptionerne kan udnyttes i en række åbne vinduer efter offentliggørelse af selskabets finansielle rapporter.

Udnyttelseskursen for tegningsoptionerne skal svare til børskursen på selskabets aktier på tildelingstidspunktet med tillæg af mindst 15% p.a. fra tildelingen til udnyttelsen. Der er således indbygget en betingelse for udnyttelse i tegningsoptionerne, idet udnyttelse forudsætter en stigning i kursen på selskabets aktier. Tegningsoptionsprogrammet har dermed til hensigt at sikre, at ledelsen er incentiveret til at varetage selskabets langsigtede interesser, og at ledelsen er eksponeret over for aktiekursens udvikling.

Honorering af bestyrelsen

Bestyrelsesmedlemmer aflønnes med et fast årligt kontant grundhonorar samt en årlig tildeling af tegningsoptioner. Værdien af tegningsoptionerne kan på tildelingstidspunktet maksimalt udgøre tre gange det årlige kontante grundhonorar. Værdien af tegningsoptionerne beregnes på baggrund af Black-Scholes modellen. Formanden modtager to gange honoraret af hensyn til den øgede ressourceindsats formandshvervet forudsætter.

Det er en betingelse for udnyttelse af tegningsoptionerne, at bestyrelsesmedlemmet ikke udtræder af bestyrelsen i løbet af det regnskabsår, hvori tegningsoptionerne er tildelt.

Alle ledelsesudvalg udgøres af den samlede bestyrelse, hvorfor der ikke ydes særskilt honorering for deltagelse i ledelsesudvalg.

Der er mulighed for tillægshonorering i begrænset omfang for særlige, særskilte opgaver, der midlertidigt varetages af formanden eller et bestyrelsesmedlem.

Bestyrelseshonorar for senest aflagte regnskabsår indstilles til godkendelse af selskabets ordinære generalforsamling i forbindelse med godkendelse af årsrapporten ligesom bestyrelseshonorar for indeværende regnskabsår indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Honorering af direktionen

For direktionen fastsættes en årlig kontant løn, hvoraf dele kan aftales indbetalt på en individuel pensionsordning, samt sædvanlige personalegoder i et samlet mindre omfang. Direktionen er ikke omfattet af en bonusordning, men modtager en årlig tildeling af tegningsoptioner. Værdien af tegningsoptionerne kan på tildelingstidspunktet maksimalt udgøre tre gange den årlige kontante løn. Værdien af tegningsoptionerne beregnes på baggrund af Black-Scholes modellen.

Det er en betingelse for udnyttelse af tegningsoptionerne, at direktøren ikke fratræder sin stilling som bad leaver. Såfremt direktøren fratræder som bad leaver, mistes som udgangspunkt adgangen til at udnytte alle tildelte tegningsoptioner og der tildeles ikke yderligere tegningsoptioner i opsigelsesperioden. Bestyrelsen kan dog indgå en aftale om, at direktøren kan beholde alle eller dele af de tildelte tegningsoptioner, hvis dette vurderes at være i selskabets interesse.

I tilfælde af direktørens død kan selskabet betale et eftervederlag til direktørens samlever/ægtefælle subsidiært børn under 18 år i form af løn for den løbende måned samt 5 måneder derefter.

Tilbagebetaling af variabelt vederlag

Selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.

Varigheden af kontrakter

De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for ét år ad gangen på den ordinære generalforsamling, men kan genvælges.

Direktionens kontrakter er tidsbegrænsede. Ved opsigelse inden kan varslet være på op til 6 måneder for direktøren og på op til 9 måneder for selskabet.

Ændring af vederlagspolitikken

Vederlagspolitikken behandles årligt af selskabets vederlagsudvalg. Ændringer i politikken vedtages af bestyrelsen og væsentlige ændringer skal godkendes på selskabets generalforsamling. Det er derfor bestyrelsens vurdering, at der ikke er interessekonflikter med hensyn til politikkens fastlæggelse, revision og gennemførelse, fordi direktionen ikke har beslutningskompetence i relation til vederlagspolitikken, og fordi bestyrelsens vederlag godkendes på generalforsamlingen.

Nærværende vederlagspolitik er godkendt af bestyrelsen den 31. marts 2022 og indstilles til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling den 25. april 2022.

Bilag - væsentlige ændringer

- Bestyrelsens aflønning ændres, således at den fremover udgøres af en kombination af et kontant vederlag og tegningsoptioner
- Direktionens aflønning ændres, således at den fremover udgøres af en kombination af et kontant vederlag og tegningsoptioner
- Der er tilføjet bestemmelser om tilbagebetaling af variabelt vederlag i situationer, hvor vederlaget er udbetalt på grundlag af fejlagtige oplysninger eller hvis modtageren var i ond tro
- Vederlagspolitikken er i øvrigt opdateret i henhold til kravene i selskabsloven, herunder med oplysninger om varigheden af ledelsens kontrakter, retten til eftervederlag samt proceduren for vedtagelse og ændring af politikken