

INDKALDELSE TIL GENERALFORSAMLING

Solar A/S afholder ordinær generalforsamling fredag den 15. marts 2024 kl. 11.00 på adressen Industrivej Vest 43, 6600 Vejen.

Generalforsamlingen transmitteres til navnenoterede aktionærer via video-webcast på www.solar.eu.

Dagsorden for generalforsamlingen er:

1. Bestyrelsens beretning om selskabets virksomhed i det forløbne regnskabsår.
2. Forelæggelse og godkendelse af årsrapport med revideret årsregnskab
Bestyrelsen foreslår, at årsrapporten for 2023 godkendes.
3. Beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport
Bestyrelsen foreslår dernæst, at der udloddes DKK 219 mio. i udbytte for regnskabsåret 2023, svarende til DKK 30,00 pr. aktie á DKK 100.
4. Vejledende afstemning om godkendelse af vederlagsrapport
Vejledende afstemning om den af bestyrelsen udarbejdede vederlagsrapport om aflønning af medlemmerne af bestyrelsen og direktionen i 2023.

5. Godkendelse af bestyrelsens vederlag for det igangværende regnskabsår

Bestyrelsen foreslår, at det faste bestyrelseshonorar for 2024 udgør uændret DKK 200.000.

Formanden for bestyrelsen modtager tredobbelt honorar, mens næstformanden for bestyrelsen og formanden for revisionsudvalget modtager halvanden gange honorar for deres udvidede bestyrelsesopgaver.

Det foreslås i overensstemmelse med rammerne i vederlagspolitikken tillige, at bestyrelsesmedlemmer i tillæg til det faste vederlag modtager uændret DKK 15.000 for hvert fysisk bestyrelsesmøde eller udvalgsmøde, de deltager i, samt DKK 7.500 for hvert virtuelle bestyrelsesmøde eller udvalgsmøde, de deltager i.

6. Valg af medlemmer til bestyrelsen

Nomineringsudvalget foreslår genvalg af de nuværende 6 bestyrelsesmedlemmer: Michael Troensegaard Andersen, Jesper Dalsgaard, Louise Knauer, Peter Bang, Morten Chrono og Katrine Borum.

Der henvises til vedlagte bilag 2 fra nomineringsudvalget for oplysninger om de foreslåede kandidater.

7. Valg af revisor

I overensstemmelse med indstillingen fra revisionsudvalget foreslår bestyrelsen genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, CVR 33 96 35 56, som revisor for selskabet. Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab foreslås tillige nyvalgt som bæredygtighedsrevisor. Revisionsudvalget er ikke blevet påvirket af tredjeparter og har ikke været underlagt nogen aftale med en tredjepart, som begrænser generalforsamlingens valg til visse revisorer eller revisionsfirmaer.

8. Forslag fra bestyrelsen:

8.1 Bemyndigelse til udlodning af ekstraordinært udbytte

Bestyrelsen foreslår, at selskabets bestyrelse bemyndiges til i tiden indtil næste ordinære generalforsamling at træffe beslutning om udlodning af ekstraordinært udbytte med indtil DKK 50,00 pr. aktie.

8.2 Bemyndigelse til erhvervelse af egne kapitalandele

Bestyrelsen foreslår endvidere, at selskabets bestyrelse bemyndiges til i tiden indtil næste ordinære generalforsamling at lade selskabet erhverve egne kapitalandele mod vederlag. Bemyndigelsen foreslås givet til erhvervelse af indtil 10% af selskabskapitalen, og således at vederlaget ikke må afvige med mere end 10% fra den senest noterede børskurs på selskabets B-aktier på erhvervelsestidspunktet.

8.3 Godkendelse af revideret vederlagspolitik

Bestyrelsen foreslår, at selskabets vederlagspolitik ændres i overensstemmelse med vedlagte bilag 3, hvori de foreslåede ændringer fremgår af rettemarkeringerne.

I forhold til den gældende vederlagspolitik, er der alene foretaget ændringer i afsnit 3, og alle ændringerne vedrører rammerne for ydelse af variabelt vederlag til direktionen.

De ændringer, der vurderes at være væsentlige, er at:

- De typer af aktiebaserede incitament, der kan ydes i variabelt vederlag, er indskrænket til alene at kunne være B-aktier (og ikke længere aktieoptioner, fantomaktier eller tilsvarende instrumenter).
- Rammen for det maksimale årlige variable vederlag, der kan ydes (når der bortses fra ekstraordinære incitament som omtalt i vederlagspolitikens afsnit 3.3.3), er udvidet, idet rammen hæves fra 100 % til 110 % af direktionsmedlemmets faste årlige vederlag. Såfremt tildelingen sker for flere år, kan værdien maksimalt udgøre et beløb svarende til 110 % af direktionsmedlemmets senest fastsatte årlige faste vederlag multipliceret med antallet af år i tildelingsperioden.

De øvrige ændringer består af ikke væsentlige ændringer, herunder præciseringer og uddybninger.

9. Bemyndigelse til dirigenten

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen bemyndiger dirigenten (med substitutionsret) til at anmelde de anmeldelsespligtige beslutninger truffet af generalforsamlingen til Erhvervsstyrelsen samt til at foretage korrektioner i de dokumenter, som er udarbejdet i forbindelse med disse beslutninger, i det omfang Erhvervsstyrelsen måtte kræve dette for at gennemføre registrering af beslutningerne.

10. Eventuelt

Indkaldelsen med bilag, oplysninger om det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen, herunder det samlede antal for hver aktieklasse, dagsordenen, de fuldstændige forslag, selskabets Årsrapport 2023 med koncernregnskab, vederlagsrapport, blanket til brug for anmeldelse af deltagelse samt fuldmagts- og brevstemmeblanket vil fra og med den 21. februar 2024 være tilgængelige på www.solar.eu.

For så vidt angår indsamling og behandling af persondata-oplysninger henvises til Information om persondataretlige forhold i forbindelse med den ordinære generalforsamling samt selskabets cookiepolitik, der begge er tilgængelige på www.solar.eu.

Vedtagelseskrav

Dagsordenens forslag kan vedtages med simpel stemmeflerhed.

Deltagelse i generalforsamlingen og ret til at afgive stemme

En aktionærs ret til at deltage i og afgive stemmer på generalforsamlingen fastsættes i forhold til de aktier, som aktionæren ejer og har registreret i eller anmeldt til notering i selskabets ejerbog senest fredag den 8. marts 2024 (registreringsdatoen). Deltagelsen er endvidere betinget af, at aktionæren rettidigt har anmeldt sin deltagelse som beskrevet nedenfor.

Anmeldelse af deltagelse

Aktionærer, der ønsker at deltage i generalforsamlingen, skal anmelde deres deltagelse senest mandag den 11. marts 2024 kl. 23.59.

En aktionær eller dennes fuldmægtig kan endvidere deltage på generalforsamlingen sammen med en rådgiver, forudsat at der rettidigt er anmeldt deltagelse for rådgiveren.

Anmeldelse af deltagelse kan ske:

- digitalt via Solars InvestorPortal på www.solar.eu eller på www.euronext.com/cph-agm,
- ved at udfylde, underskrive og returnere en blanket, som kan printes fra www.solar.eu, til Euronext Securities, Nicolai Eigtveds Gade 8, 1402 København pr. post alternativt til CPH-investor@euronext.com pr. e-mail,
- ved henvendelse til Euronext Securities på tlf.: +45 4358 8866, pr. e-mail: CPH-investor@euronext.com, eller ved personlig eller skriftlig henvendelse til Euronext Securities, Nicolai Eigtveds Gade 8, 1402 København.

Bekræftelse på tilmelding samt digitalt adgangskort vil blive sendt via e-mail til den e-mailadresse, aktionæren har oplyst i forbindelse med sin anmeldelse af deltagelse.

Såfremt e-mail ikke indtastes ved tilmelding, kan et fysisk adgangskort afhentes ved indgangen til generalforsamlingen mod forevisning af legitimation. Stemmesedler vil blive udleveret i ankomstregistreringen ved generalforsamlingen ved fremvisning af adgangskortet.

Fuldmagt/brevstemme

Aktionærer har mulighed for at afgive stemme ved fuldmagt eller stemme skriftligt pr. brev. Fuldmagt eller brevstemme kan afgives digitalt via Solars InvestorPortal på www.solar.eu eller på www.euronext.com/cph-agm (begge kræver digital signatur) eller skriftligt ved brug af fysisk fuldmagts- eller brevstemmeblanket, der kan printes fra www.solar.eu. Hvis fuldmagtsblanket eller brevstemmeblanket anvendes, skal den udfyldte og underskrevne blanket sendes pr. brev til Euronext Securities, Nicolai Eigtveds Gade 8, 1402 København. Alternativt kan den udfyldte og underskrevne blanket indscannes og sendes pr. e-mail til CPH-investor@euronext.com.

Fuldmagter skal være Euronext Securities i hænde senest mandag den 11. marts 2024 kl. 23.59, mens brevstemmer skal være Euronext Securities i hænde senest onsdag den 13. marts 2024 kl. 16.00.

Der kan afgives enten fuldmagt eller brevstemme men ikke begge dele.

Selskabskapital, stemmeret og kontoførende pengeinstitut

Selskabskapitalen udgør nominelt DKK 736.000.000 fordelt på aktier à DKK 100,00 og multipla heraf. Af selskabskapitalen er DKK 90.000.000 A-aktier og DKK 646.000.000 B-aktier. A-aktierne har 10 stemmer for hvert kapitalandelsbeløb på DKK 100,00, mens B-aktierne har 1 stemme for hvert kapitalandelsbeløb på DKK 100,00.

Aktionærene udøver de finansielle rettigheder gennem egen depotbank.

Spørgsmål fra aktionærene

Aktionærer kan stille spørgsmål til dagsordenen eller til dokumenter mv. til brug for generalforsamlingen ved skriftlig henvendelse til Solar A/S, Industrivej Vest 43, 6600 Vejen, eller på e-mail investor@solar.dk. Aktionærer kan endvidere stille spørgsmål til selskabets ledelse under generalforsamlingen.

Video-webcast

Som en service til navnenoterede aktionærer, der ikke har mulighed for at deltage i den fysiske generalforsamling, vil hele generalforsamlingen blive webcastet via InvestorPortalen på selskabets hjemmeside www.solar.eu. Ligeledes vil denne webcast efterfølgende kunne ses på selskabets hjemmeside. Derudover vil navnenoterede aktionærer via Investorportalen have mulighed for under generalforsamlingen at indsende skriftlige spørgsmål til Solars Director, Investor Relations, der vil stille spørgsmålene på generalforsamlingen. Spørgsmål vil kunne begrænses, redigeres og eventuelt samles, inden disse stilles mundtligt på generalforsamlingen af Solars Director, Investor Relations. Log-on til InvestorPortalen kræver dels, at dine aktier er navnenoterede, og dels, at du har en digital signatur. Hvis der benyttes et dansk CPR-nummer, vil den digitale signatur, der benyttes til netbank via danske kreditinstitutter (MitID), typisk være kompatibel. Hvis du ikke har adgang til MitID, kan du oprette et personligt VP-ID. Vejledning til oprettelse af VP-ID er tilgængelig på www.solar.eu.

Kontaktpersoner

Bestyrelsesformand Michael Troensegaard Andersen - tlf. +45 79 30 00 00
IR Director Dennis Callesen - tlf. +45 29 92 18 11

Bilag 1: Vederlagsrapport 2023

Bilag 2: Forslag fra Nomineringsudvalget

Bilag 3: Forslag til revideret vederlagspolitik

FAKTA OM SOLAR

Solar er en førende europæisk sourcing- og servicevirksomhed, der leverer løsninger primært inden for el, vvs samt klima og energi. Vores kerneforretning centrerer sig om sourcing af produkter, værdiskabende services og optimering af vores kunders forretning.

Vi fremmer effektivitetsforbedringer og tilbyder digitale værktøjer, der gør vores kunder til vindere. Vi driver den grønne omstilling og leverer de bedste løsninger, der sikrer bæredygtig brug af ressourcer.

Solar-koncernen har hovedsæde i Danmark, havde i 2023 en omsætning på ca. DKK 13,0 mia. og beskæftiger ca. 3.000 medarbejdere. Solar er noteret på Nasdaq Copenhagen med kortnavn SOLAR B. Du kan finde flere oplysninger på www.solar.eu

Ansvarsfraskrivelse

Denne meddelelse er offentliggjort dags dato på dansk og engelsk via Nasdaq Copenhagen. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem de to versioner er det den danske version, der er gældende.

Bilag 1
Remuneration Report
2023



Solar A/S
CVR no. 15 90 84 16

solar

Contents

Letter from the Chair	3
Governance	4
Remuneration Committee	4
Compliance with the remuneration policy	4
Financial performance	5
Comparison of remuneration and company performance	5
Board of Directors' remuneration	6
Board fee	6
Executive Board's remuneration	8
Fixed remuneration	8
Non-share-based remuneration	8
Share-based remuneration	10
Termination and severance payments	10
Non-monetary benefits	10
Clawback	10
Reconciliation to Annual Report 2023	11
Overview of shareholding management	11
Statements	12
Statement by the Board of Directors	12
Independent Auditor's Report	13

The Remuneration Report

This Remuneration Report (the "Report") provides an overview of the total remuneration received by each member of the Board of Directors ("Board") and the Executive Board ("EB") of Solar A/S, CVR no. 15908416, ("Company") during 2023 with comparative figures for 2022-2019. The EB comprises the members of the Executive Board of Solar A/S registered as such with the Danish Business Authority.

Remuneration of the Board and EB during the past financial year has been provided in accordance with the Remuneration Policy of Solar A/S adopted by the Annual General Meeting on 17 March 2023 and available on the Company's website, <https://www.solar.eu/investor/policies/> (the "Remuneration Policy").

The objective of the Remuneration Policy is to ensure common interests between the Company's shareholders and the Company's decision-makers, the decision-makers being the Board and the EB. Furthermore, the purpose of the Remuneration Policy is to increase long-term value creation and thereby support the Company's business strategy and resilience. In this connection, it is important that the Company is able to attract and retain a qualified management team by offering them market-consistent remuneration within the scope of an approved remuneration policy.

The Report has been prepared in accordance with section 139b of the Danish Companies Act (the "DCA") and the guidelines from the Danish Business Authority from November 2021 (the "Guidelines").

The information included in the Report is primarily derived from the audited Annual Reports of the Company for 2023-2019 available on the Company's website, <https://www.solar.eu/investor/downloads/>.

All amounts are included in DKK, gross.

Letter from the Chair

Financial results

Over the past three years, our Core+ strategy contributed to delivering the strongest financial results in our history, dividend payments for our shareholders totalled DKK 1.3bn, and we also invested more than DKK 850m in optimising our business.

In 2023, Solar posted EBITDA of DKK 871m which was the second-best result in Solar's history taking one-offs into consideration. We achieved this very satisfactory result in a year with unpredictable markets due to heightened geopolitical and macroeconomic uncertainty and where the market development affected all Solar's main segments negatively especially in Q4.

Our Solve strategy 2024-26

We have launched our new strategy, Solve, for 2024-26. With the Solar strategy, it is our ambition to get even closer to the decisionmaker at our customers. and we will:

- Maximise the growth potential in Climate & Energy. With the newly established Solar Industrial Solutions we offer Climate & Energy turnkey solutions for industry customers.
- Increase profitability by focusing on Concept strength which also will enhance our position in the value chain.
- Increase market share by delivering Solutions sales where we aim to increase the share of wallet with existing customers and attract new B2B customers.



Over the past three years, Solar has delivered the best results in our history. We consider Solar to be resilient and we are ready to meet a challenging 2024.

Financial outlook

Our guidance for 2024 is an EBITDA of DKK 600m. We are confident that an ambition of an EBITDA margin of >6.0% by 2026 is sustainable, despite the increasing uncertainties we are looking into.

Management composition

All board members were re-elected at the annual general meeting in March 2023.

On 3 January 2024, the composition of the Executive Board changed as Hugo Dorph by agreement left his position as CCO and member of the Executive Board, see announcement no. 1 2024 on www.solar.eu. The Executive Board subsequently consists of CEO Jens E. Andersen and CFO Michael H. Jeppesen.

Remuneration

In line with our remuneration policy, the short- and long-term incentives for the Executive Board will support the strategy and ensure the common interests between Solar's shareholders and decision-makers. The decision-makers being the Board of Directors and the Executive Board.

We consider Solar to be resilient and we are ready to meet a challenging 2024. We will take necessary actions to mitigate risks and to ensure profitability.

More information about the financial results and the Solve strategy can be found on our website at www.solar.eu.



Michael Troensegard Andersen
Chair of the Board of Directors and
of the Remuneration Committee

Governance

Remuneration Committee

The Board has established a Remuneration Committee with three members elected among the members of the Board.

In March 2023, Michael Troensegaard Andersen, Louise Knauer and Morten Chrono were re-elected. Michael Troensegaard Andersen is chair of the committee.

The Remuneration Committee's most important tasks in relation to the Board are:

- To make recommendations for suggestions to the remuneration policy and general guidelines for incentive-based remuneration for the EB.
- To suggest remuneration for the EB, including ensuring that the remuneration is in agreement with the remuneration policy and the EB's performance assessment.
- To monitor that information about the Board's and EB's remuneration in the annual report is correct, accurate and complete.
- To assist in the preparation of the annual remuneration report.

The Remuneration Committee held one meeting in 2023. One meeting is planned for 2024.

Compliance with the remuneration policy

Remuneration of the Board and EB for the 2023 financial year complies with the framework provided by the Remuneration Policy.

The Board received fixed remuneration only.

EB received a combination of fixed and variable remuneration. The fixed remuneration consisted of a base salary and benefits. The variable remuneration consisted of allocation of cash bonus and restricted share units based on financial performance. The allocation is part of safeguarding value creation in Solar and achieving Solar's long-term objectives.

There was no deviation or derogation from the framework provided by the Remuneration Policy.

At the Annual General Meeting in March 2023, the Remuneration Report 2022 was approved without comments.



Financial performance

We look back at the second-best EBITDA in our history which was on par with our expectations for 2023.

Heightened geopolitical and macroeconomic uncertainty lead to unpredictable markets and especially in Q4 the market development affected all Solar's main segments negatively.

We were aware of these circumstances already when we published our 2023 guidance in February. In view of this, we have implemented, and will continue to implement, mitigating measures, including cost containment, process improvements and the necessary staff reductions to ensure profitability.

EBITDA amounted to DKK 871m (2022: DKK 1,175m). One-offs positively impacted 2022 EBITDA by DKK 215m while 2023 EBITDA was impacted by DKK 30m. Adjusted for one-offs EBITDA decreased by DKK 119m.

In 2023, we paid ordinary dividend of DKK 45 per share of DKK 100 totalling dividend payment of DKK 329m to our shareholders.

The Board proposes, in line with our policy, that DKK 219m be distributed as dividend for the 2023 financial year, corresponding to DKK 30.00 for each share of DKK 100.

Comparison of remuneration and company performance

In 2023, EBITDA decreased by 26% while the remuneration to EB increased by 3.6%. The remuneration to EB increased as fixed base salary was adjusted due to 2022 inflation. The maximum variable remuneration increased due to increase in fixed base salary as the Board has established an equitable ceiling on incentive-based remuneration relative to the relevant EB member's fixed base salary. This means that for a given year, the total value of the allocated non-share-based incentive remuneration and the allocated share-based incentive remuneration constitutes – as a maximum – an amount corresponding to the EB member's fixed annual base salary at the time of allocation.

Table 1: Comparison of remuneration and company performance

	2023 (amount)	2022 (amount)	2021 (amount)	2020 (amount)	2019 (amount)	2023 vs. 2022 (change)	2022 vs. 2021 (change)	2021 vs. 2020 (change)	2020 vs. 2019 (change)
Financial Performance¹									
EBITA	648,000,000	978,000,000	727,000,000	455,000,000	360,000,000	-34%	35%	59%	26%
Invested capital	3,272,750,000	2,738,250,000	1,866,000,000	1,760,000,000	2,297,000,000	20%	47%	6%	-23%
Basis for variable remuneration (KPI)	380,650,000	744,850,000	552,830,000	257,980,000	134,260,000	-49%	35%	114%	92%
Executive Board									
Jens Ellegaard Andersen, CEO	12,923,854	12,230,376	10,957,230	10,100,738	7,899,283	6%	12%	8%	28%
Hugo Dorph, CCO	7,063,923	6,906,744	6,682,294	5,620,793	4,539,776	2%	3%	19%	24%
Michael H. Jeppesen, CFO	7,006,622	6,906,871	6,204,304	5,330,721	4,197,055	1%	11%	16%	27%
Board of Directors									
Michael Troensegaard Andersen ² , Chair	840,000	726,250	306,250	-	-	2%	13%	-	-
Jesper Dalsgaard, Vice-Chair	450,000	453,750	425,000	418,750	378,125	-1%	7%	1%	11%
Peter Bang, Board member & Chair of Audit Committee	487,500	511,250	468,750	400,000	343,750	-5%	9%	17%	16%
Katrine Borum ³ , Board member	350,000	270,000	-	-	-	-6%	-	-	-
Morten Chroné ⁴ , Board member	380,000	338,750	312,500	312,500	218,750	12%	8%	0%	14%
Louise Knauer, Board member	425,000	411,250	393,750	393,750	356,250	3%	4%	0%	11%
Denise Goldby ³ , Board member (employee representative)	290,000	150,000	-	-	-	60%	-	-	-
Rune Jesper Nielsen ³ , Board member (employee representative)	290,000	150,000	-	-	-	60%	-	-	-
Michael Kærgaard Ravn ³ , Board member (employee representative)	290,000	150,000	-	-	-	60%	-	-	-
Average for the listed company Solar A/S's employees (FTE)									
Remuneration	635,829	638,381	624,917	611,178	588,891	-0.4%	2.2%	2.3%	3.8%
No. of employees (FTE)	858	866	810	760	765	-0.9%	7.3%	6.6%	-0.6%

1) Consolidated figures for Solar Group as remuneration for the Executive Board is based on consolidated figures.

2) Elected 19 March 2021, Elected as chair of the Board of Directors 18 March 2022, Changes are adjusted to comparable period and function,

3) Elected / joined 18 March 2022, Changes are adjusted to comparable period. From 2023, attendance fee also introduced for employee representatives.

4) Elected 19 March 2019, The change 2020 vs. 2019 is adjusted to comparable period.

Board of Directors' remuneration

Board fee

Members of the Board receive a fixed annual base fee approved by the Annual General Meeting. The Chair receives a multiplier of the annual base fee of three for his extended duties, while the Vice-Chair and the Chair of the Audit Committee each receive a multiplier of the annual base fee of 1.5 for their extended duties. No member of the Board is entitled to receive any share-based incentives, other variable remuneration or pension contribution.

Members of the Board may be entitled to additional fees as set out in the Remuneration Policy, including for undertaking specific ad hoc tasks beyond the scope of the Board's normal duties. Expenses such as travel expenses and accommodation in connection with board related meetings are refunded as per account rendered.

Until April 2023 all members of the Board, who were not employed by the Solar Group, were compensated for lost income in accordance with the rules set out by the Board. From April 2023, all members of the Board receive an attendance fee for attending meetings.

For each physical meeting of the Board of Directors attended, a fee of up to 10% of the fixed annual remuneration is payable, while the fee for attending virtual meetings of the Board of Directors represents

up to 5% of the fixed annual remuneration. For each physical committee meeting attended, a fee of up to 10% of the fixed annual remuneration is payable, while the fee for attending virtual committee meetings represents up to 5% of the fixed annual remuneration. The attendance fees are approved at the Annual General Meeting.

The following fees for 2023 were approved at the Annual General Meeting on 17 March 2023.

Table 2: Board fee for 2023 (2022)

DKK		Board of Directors
Member, base fee	2023	200,000
	2022	200,000
Chair, 3 x base fee	2023	600,000
	2022	600,000
Vice Chair, 1.5 x base fee	2023	300,000
	2022	300,000
Chair Audit Committee, 1.5 x base fee	2023	300,000
	2022	300,000
Attendance fee, physical meetings	2023	15,000
Attendance fee, virtual meetings	2023	7,500



Table 3: Remuneration of Board (DKK) for 2023 (2022)

Name	Position		Annual fee	Attendance fee	Total remuneration
Michael Troensegaard Andersen	Chair (from 18/3 2022)	2023	600,000	240,000	840,000
	Board member (from 19/3 2021 to 18/3 2022), Member of Audit Committee (from 19/3 2021)	2022	500,000	226,250	726,250
	Chair of Remuneration Committee (from 18/3 2022)				
Jesper Dalsgaard	Vice Chair (from 15/3 2019), Member of Audit Committee (until 15/3 2019)	2023	300,000	150,000	450,000
	Chair of Nomination Committee	2022	300,000	153,750	453,750
Peter Bang	Board member, Member of Audit Committee (from 15/3 2019 to 19/3 2021),	2023	300,000	187,500	487,500
	Chair of Audit Committee (from 19/3 2021)	2022	300,000	211,250	511,250
Katrine Borum	Board member (18/3 2022)	2023	200,000	150,000	350,000
	Member of Nomination Committee (from 18/3 2022)	2022	150,000	120,000	270,000
Morten Chrono	Board member (from 15/3 2019)	2023	200,000	180,000	380,000
	Member of Remuneration Committee (from 19/3 2021)	2022	200,000	138,750	338,750
	Member of Nomination Committee (from 18/3 2022)				
Louise Knauer	Board member, Member of Audit Committee (from 15/3 2019)	2023	200,000	225,000	425,000
	Member of Remuneration Committee (from 15/3 2019)	2022	200,000	211,250	411,250
Denise Goldby	Board member (from 18/3 2022), employee elected	2023	200,000	90,000	290,000
		2022	150,000	-	150,000
Rune Jesper Nielsen	Board member (from 18/3 2022), employee elected	2023	200,000	90,000	290,000
		2022	150,000	-	150,000
Michael Kærgaard Ravn	Board member (from 18/3 2022), employee elected	2023	200,000	90,000	290,000
		2022	150,000	-	150,000
Former members	Chair and board members resigned in March 2022	2022	300,000	33,750	333,750
Total		2023	2,400,000	1,402,500	3,802,500
		2022	2,400,000	1,095,000	3,495,000

Executive Board's remuneration

Members of the EB are entitled to an annual remuneration in accordance with the Remuneration Policy, which may consist of the following fixed and variable remuneration components:

- a fixed remuneration,
- employee benefits.
- variable remuneration, including
 - non-share-based incentives to optimise the EB's incentive in the short and/or long term,
 - share-based incentives to optimise the EB's incentive in the long term, and
- extraordinary incentives that can be both share-based and non-share-based.

In addition to this, there is remuneration of a more individual nature, such as severance pay or compensation for non-competition clauses.

It is the Board's opinion that a combination of the above-mentioned remuneration elements contributes towards ensuring that the Company can attract and retain competent executive officers while at the same time encouraging the EB to create value to the benefit of the shareholders – both in the short and long term.

The Board has established a Remuneration Committee. Negotiations regarding changes to the EB's remuneration are conducted by the Remuneration Committee with a mandate from the Board.

The mutual balance between the types of remuneration is stated below and justified because the Board finds that a combination hereof is expedient in the efforts to meet the Company's short-term and long-term objectives.

At the same time, the Board has determined that an equitable ceiling on the variable remuneration must be established relative to Solar's other employees and the relevant EB member's fixed remuneration. So, for a given year, the total value of the variable remuneration as a maximum constitutes an amount corresponding to the EB member's annual fixed remuneration at the time of allocation.

In this Remuneration Report, the value of share-based incentives is included at the total value at the time of granting. In the Annual Report, the estimated value of the share-based incentive remuneration is calculated in compliance with the principles of recognition and in accordance with the accounting policies applicable at the given time.

Fixed remuneration

The fixed annual remuneration is intended to attract and retain competent key employees with a view to contributing to the Company's ability to obtain its short and long-term targets.

The EB may participate in the Company's employer-

managed pension scheme. The scheme is set up as a defined contribution scheme. The EB members may choose to deposit cash bonuses into a pension scheme set up by the EB member.

Non-share-based remuneration

The Board may allocate variable non-share based remuneration to the EB, which may include current, one-off and event-based bonuses. The object of the allocation is to safeguard value creation and to achieve the Company's short-term and/or long-term objectives. Non-share-based variable remuneration will consist of a cash bonus.

Non-share-based remuneration may be obtained in different ways. The remuneration may be based on the achievement of individual results that have been approved by the Board and on results for the Company or the Solar Group, including results from primary operations (EBITA) or other key figures.

Table 4: Remuneration of EB (DKK) for 2023 (2022)

Name and position		Fixed remuneration			Variable remuneration		Total remuneration	Share of remuneration	
		Base salary	Benefits	Pension contribution	Cash bonus (earned)	Restricted share units (RSU)		Fixed	Variable
Jens Ellegaard Andersen, CEO	2023	6,330,000	261,312	2,272	4,220,000	2,110,000	12,923,584	51%	49%
	2022	6,000,000	228,104	2,272	4,000,000	2,000,000	12,230,376	51%	49%
Hugo Dorph, CCO	2023	3,532,140	198,847	2,272	2,220,443	1,110,221	7,063,923	53%	47%
	2022	3,348,000	208,472	2,272	2,232,000	1,116,000	6,906,744	52%	48%
Michael H, Jeppesen, CFO	2023	3,532,140	141,546	2,272	2,220,443	1,110,221	7,006,622	52%	48%
	2022	3,348,000	208,599	2,272	2,232,000	1,116,000	6,906,871	52%	48%
Total	2023	13,394,280	601,705	6,816	8,660,886	4,330,442	26,994,129	52%	48%
	2022	12,696,000	645,175	6,816	8,464,000	4,232,000	26,043,991	51%	49%

Table 5: KPI for cash bonus and restricted shares (see page 5 for comments on financial performance)

Name and position	Description of KPI		Relative weighting of KPIs	Minimum and maximum award	Actual KPI performance					Actual cash	Actual value of restricted share units
					EBITA	Amortisation	Average invested capital	Relative achievement KPIs	Maximum achievement KPIs		
Jens Ellegaard Andersen, CEO	EBITA less amortisation less interests on invested capital	2023	100%	0 - 6,330,000	648,000,000	90,000,000	3,272,750,000	105%	100%	4,220,000	2,110,000
		2022	100%	0 - 6,000,000	978,000,000	69,000,000	2,738,250,000	217%	100%	4,000,000	2,000,000
Hugo Dorph, CCO	EBITA less amortisation less interests on invested capital	2023	100%	0 - 3,532,140	648,000,000	90,000,000	3,272,750,000	94%	100%	2,220,443	1,110,221
		2022	100%	0 -3,348,000	978,000,000	69,000,000	2,738,250,000	195%	100%	2,232,000	1,116,000
Michael H, Jeppesen, CFO	EBITA less amortisation less interests on invested capital	2023	100%	0 -3,532,140	648,000,000	90,000,000	3,272,750,000	94%	100%	2,220,443	1,110,221
		2022	100%	0 -3,348,000	978,000,000	69,000,000	2,738,250,000	195%	100%	2,232,000	1,116,000

Share-based remuneration

The Board may allocate share-based incentives to the EB, such as restricted B shares in the Company, the right to acquire a number of B shares (share options) in the Company, phantom shares or similar instruments. The objective of the allocation is to safeguard value creation and to achieve the Company's long-term objectives.

Such allocation takes place annually after publication of the Annual Report. The allocation may be estimated based on targets set out by the Board. The Board decided to grant restricted shares to the EB in 2023-2019, which is in line with the remuneration policy for long-term incentives.

Restricted shares are granted for no consideration and provide the holder with the right and obligation to receive B shares.

Variable remuneration is based on a percentage of EBITA less amortisation less interest on the average invested capital. The allocation is 50% for the CEO and 25% for the CCO and CFO respectively. The maximum award corresponds to the annual fixed remuneration for each member. One third of the calculated award is allocated as restricted share units, while the remaining two thirds of the award are allocated as cash bonus.

The share price at the time of granting is based on the

average share price on Nasdaq Copenhagen on the first 10 business days after publication of the Annual Report. The restricted shares vest three years after the time of granting.

The share price at the time of granting is fixed at DKK 629.95 (2022: DKK 722.46). The grant of shares vests in 2026 (2025).

Restricted shares can be vested at the expiry of the vesting period if the individual EB member is still employed.

Termination and severance payments

EB members are employed with no limitation in time but with the right of mutual termination. The Company can terminate employment at 12 months' notice. A member of the EB can terminate employment with the Company at 6 months' notice.

If the EB member resigns from the position due to termination, a proportional part of any cash bonus up until the time of the termination of the employment is paid.

The EB members' employment contracts provide for severance pay, which, if the Company terminates the employment or the agreement expires, implies payment of up to 12 months' salary, against the EB member to a reasonable extent being available with information during the notice period or until resignation

in case of expiry of the agreement. Severance pay is paid upon the expiry of the notice period or upon resignation in the event of expiry of the agreement.

In the 2023 financial year, no termination or severance payments took place.

Non-monetary benefits

A number of work-related benefits are available to the EB, including company car and other minor fringe benefits. The extent/size of the individual benefits is negotiated with the individual EB member.

The EB is also covered by the Company's insurance schemes. The EB's dependants, i.e. such as a

cohabiting spouse / a cohabitant at the same officially registered address, alternatively children under the age of 18, are in addition secured up to six months' salary in the event of the death of an EB member while he is still employed by the Company.

Clawback

If it is found after the allocation of variable remuneration components that these were paid erroneously, the Company may reclaim the variable components in full or in part.

In the 2023 financial year, no incentive remuneration was reclaimed.

Table 6: EB's previous and existing restricted share units

Name and position	Number of restricted share units					Value of share units outstanding
	Beginning of year	Granted	Settled	End of year		
Jens Ellegaard Andersen, CEO	2023	10,952	4,007	3,795	11,164	3,393,392
	2022	8,172	4,421	1,641	10,952	4,375,289
Hugo Dorph, CCO	2023	5,766	2,219	1,896	6,089	1,810,408
	2022	4,218	2,500	952	5,766	2,237,281
Michael H, Jeppesen, CFO	2023	5,643	2,212	1,896	5,959	1,773,254
	2022	4,059	2,377	793	5,643	2,216,008

In 2026 (2025), the holder may exercise the restricted shares granted in 2023 (2022). The restricted share units settled in 2023 (2022) had an exercise price of DKK 319.39 (DKK 297.70) while the price at time of settlement was DKK 629.95 (DKK 722.46).

Table 7: Reconciliation to Annual Report

Name and position	Board		EB	
	2023	2022	2023	2022
Remuneration cf, Remuneration Report	3,802,500	3,495,000	26,994,129	26,043,991
Restricted share units:				
Granted versus expensed pay	-	-	-1,402,538	70,663
Remuneration cf, Annual Report	3,802,500	3,495,000	25,591,591	26,114,654

Table 8: Shareholding management

Executive Board		Beginning	Joined/left Board	Acquired	Divested	End	Market value
Jens Ellegaard Andersen, CEO	2023	10,664	-	-	-	10,664	4,958,760
	2022	9,242	-	1,422	-	10,664	6,611,680
Hugo Dorph, CCO	2023	-	-	-	-	-	-
	2022	-	-	-	-	-	-
Michael H, Jeppesen, CFO	2023	4,080	-	-	-	4,080	1,897,200
	2022	4,080	-	-	-	4,080	2,529,600
Total	2023	14,744	-	-	-	14,744	6,855,960
	2022	13,322	-	1,422	-	14,744	9,141,280

Board of Directors		Beginning	Joined/left Board	Acquired	Divested	End	Market value
Michael Troensegaard Andersen, Chair	2023	774	-	-	-	774	359,910
	2022	510	-	264	-	774	479,880
Jesper Dalsgaard, Vice-Chair	2023	1,100	-	450	-	1,550	720,750
	2022	1,100	-	-	-	1,100	682,000
Peter Bang, Board member & Chair of Audit Committee	2023	1,200	-	-	-	1,200	558,000
	2022	1,200	-	-	-	1,200	744,000
Katrine Borum, Board member (from 18/3 2022) ¹	2023	42,723	-	-	-	42,723	19,866,195
	2022	0	5,000	45,970	-8,247	42,723	26,488,260
Morten Chrone, Board member	2023	712	-	-	-	712	331,080
	2022	712	-	-	-	712	441,440
Louise Knauer, Board member	2023	381	-	-	-	381	177,165
	2022	381	-	-	-	381	236,220
Jens Borum (Chair until 18/3 2022)	2022	120,020	-120,020	-	-	0	0
Total	2023	46,890	-	450	-	47,340	22,013,100
	2022	123,913	-115,020	46,234	-8,247	46,890	29,071,800

1) Inherited 45,970 shares in 2022.

Statement by the Board of Directors

The Board of Directors has today considered and approved the Remuneration Report for the financial year 2023 for the listed company Solar A/S.

The Remuneration Report has been prepared in accordance with section 139 b of the Danish Companies Act.

In our opinion, the remuneration report is in accordance with the remuneration policy adopted at the Annual General Meeting, and is free from material misstatement and omissions, whether due to fraud or error.

The Remuneration Report will be presented for an advisory vote at the Annual General Meeting.

Vejen, 8 February 2024

Board of Directors

Michael Troensegaard Andersen
Chair

Jesper Dalsgaard
Vice-chair

Peter Bang

Katrine Borum

Morten Chrone

Denise Goldby

Louise Knauer

Rune Jesper Nielsen

Michael Kærgaard Ravn

Independent Auditor's Report

To the shareholders of Solar A/S

We have examined whether the remuneration report for Solar A/S for the financial year 1 January - 31 December 2023 contains the information required by section 139b(3) of the Danish Companies Act.

We express a conclusion providing reasonable assurance.

The Board of Director's responsibility

The Board of Directors is responsible for the preparation of the remuneration report in accordance with section 139b(3) of the Danish Companies Act and the remuneration policy adopted at the Annual General Meeting.

Further, the Board of Directors is responsible for the internal control that the Board of Directors considers necessary to prepare the remuneration report without material misstatement and omissions, whether due to fraud or error.

Auditor's responsibility

Our responsibility is to express a conclusion on the remuneration report based on our examinations.

We conducted our examinations in accordance with ISAE 3000, Assurance Engagements Other than

Audits or Reviews of Historical Financial Information, and additional requirements under Danish audit regulation to obtain reasonable assurance about our conclusion.

Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab applies International Standard on Quality Management 1, ISQM 1, which requires the firm to design, implement and operate a system of quality management including policies or procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

We have complied with the requirements for independence and other ethical requirements of the International Ethics Standards Board for Accountants' International Code of Ethics for Professional Accountants (IESBA Code), which is founded on fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behaviour, and ethical requirements applicable in Denmark.

As part of our examinations, we have checked whether the remuneration report, to the extent relevant, includes the information required by section 139b(3), items 1-6, of the Danish Companies Act for the remuneration of each member of the Executive

Management and the Board of Directors.

We believe that the procedures performed provide a sufficient basis for our conclusion.

Our examinations have not included an examination to verify the accuracy and completeness of the information provided in the remuneration report, and therefore we do not express any conclusion in this regard.

Conclusion

In our opinion the remuneration report contains, in all material respects, the information required by section 139b(3) of the Danish Companies Act.

Aarhus, 8 February 2024

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
Business Registration No 33 96 35 56

Henrik Vedel

State-Authorised Public Accountant
MNE no mne10052

Søren Marquart Alsen

State-Authorised Public Accountant
MNE no mne40040

solar

Solar A/S
Industrivej Vest 43,
6600 Vejen
Denmark
Tel. +45 79 30 00 00
CVR no. 15908416

www.solar.eu
<http://www.linkedin.com/company/solar-as>

BILAG 2 FORSLAG FRA NOMINERINGSUDVALGET

NOMINERINGSUDVALGETS ROLLE

Bestyrelsen har etableret et forum for dialog vedrørende bestyrelsens fremtidige sammensætning. En repræsentant fra selskabets majoritetsaktionær (Fonden af 20. December) udgør sammen med tre bestyrelsesrepræsentanter, herunder formanden for selskabets bestyrelse et udvalg, som skal komme med forslag til bestyrelsen omkring genvalg og nyvalg af bestyrelsesmedlemmer. For mere information om nomineringsudvalget, gå til <https://www.solar.eu/investor/corporate-governance/>.

FORSLAG TIL SAMMENSÆTNING AF BESTYRELSEN FOR SOLAR A/S

Nomineringsudvalget har gennemgået og drøftet resultatet af bestyrelsesevalueringen og konkluderer, at bestyrelsen matcher selskabets nuværende behov for branche-, funktions- og ledelsesmæssige kvalifikationer og erfaringer. Derfor foreslår vi genvalg af Michael Troensegaard Andersen, Jesper Dalsgaard, Louise Knauer, Peter Bang, Morten Chrono og Katrine Borum.

Michael Troensegaard Andersen har været CEO for H+H International A/S i perioden 2011-22. Tidligere har Michael Troensegaard Andersen haft topledelsesposter hos Trelleborg AB, Alto (nu del af Nilfisk), Incentive A/S og Lundbeck A/S.

Gennem sin karriere har Michael Troensegaard Andersen stået i spidsen for succesfuld strategisk, strukturel og organisatorisk transformation. Han har bred erfaring fra ledelsesposter inden for forskellige fag- og forretningsområder herunder også bæredygtighed og den grønne omstilling. Via sin position hos H+H International A/S har Michael Troensegaard Andersen opnået dybtgående kendskab til den europæiske byggeindustri og byggematerialeindustri.

Michael Troensegaard Andersen har en M.Sc. i Mechanical Engineering fra DTU (1987) og har en HD i regnskab fra CBS (1988).

Michael Troensegaard Andersen blev indvalgt i bestyrelsen for Solar A/S i 2021 og er desuden bestyrelsesformand for Shark Solutions A/S og BE Shark Holding ApS samt bestyrelsesmedlem i HusCompagniet A/S.

Michael Troensegaard Andersen er beskrevet på Solars hjemmeside <https://www.solar.eu/our-company/management-and-board-of-directors/michael-troensegaard-andersen/>

Michael Troensegaard Andersen er født den 27. marts 1961.

Jesper Dalsgaard er siden 2019 Managing Director for Rambøll Environment & Health og har i perioden 2017-2019 fungeret som Managing Director for Rambøll Buildings med globalt ansvar for Rambølls aktiviteter inden for rådgivning rettet mod bygninger. Han har tidligere været Senior Director og Head of Maersk Management Consulting i A.P. Møller-Maersk (2015-17), Group Director, Strategy and M&A i Rambøll Group (2013-14), Business Development Director i VKR Holding (2006-13), Principal i Boston Consulting Group, Business Development Director i C.W. Obel, Vice President i Araneum Consulting samt management konsulent i A.T. Kearney / Aarsø Nielsen & Partners.

Jesper Dalsgaard har direktionserfaring for fondsledede selskaber samt virksomheder med tilknytning til byggebranchen og har erfaring med strategi- og forretningsudvikling, fusioner og virksomhedsovertagelser samt dybdegående viden og erfaring med bæredygtighed og den grønne omstilling. Han har endvidere erfaring med bestyrelsesarbejde fra tidligere poster i en række virksomheder inden for byggeri.

Jesper Dalsgaard er uddannet på CBS (1987-93) med en bachelor og master i Law and Business Administration.

Jesper Dalsgaard blev indvalgt i bestyrelsen for Solar A/S i 2017. Han er endvidere medlem af bestyrelsen Fonden af 20. December, Mannaz A/S samt en række danske og udenlandske selskaber i Rambøll gruppen.

Jesper Dalsgaard er beskrevet på Solar's hjemmeside <https://www.solar.eu/our-company/management-and-board-of-directors/jesper-dalsgaard/>

Jesper Dalsgaard er født 15. januar 1968.

Louise Knauer har i perioden 2015-18 arbejdet i TDC Group som koncerndirektør senest i stillingen som Senior Executive Vice President for Group Data, Security og Wholesale, samt Group Chief Data & Security Officer hos TDC A/S. Hendes forhenværende rolle i TDC Group var som Group Chief Strategy Officer, med ansvar for Strategy, Business Intelligence, M&A, mm. Hun har tidligere som CEO i Wibroe, Duckerts & Partners, People Group A/S (2013-15) haft ansvaret for gennemførelse af en strategisk og finansiell turn-around og arbejdet internationalt som management konsulent i McKinsey & Company (2008-13).

Louise Knauer har som CEO og direktionsmedlem erfaring med strategi- og virksomhedsudvikling både nationalt og internationalt. Derudover har Louise Knauer ekspertise inden for teknologisk drevet innovation, digitalisering, data / AI / ML og cyber security.

Louise Knauer er uddannet på CBS (2003-8) med en B.Sc. i Commercial Law and Business Economics og en M.Sc. i Finance and Strategic Management.

Louise Knauer blev indvalgt i bestyrelsen for Solar A/S i 2017 og varetager herudover en række andre bestyrelsesopgaver som beskrevet på Solars hjemmeside: <https://www.solar.eu/our-company/management-and-board-of-directors/louise-knauer/>

Louise Knauer er født 6. november 1983.

Peter Bang er CFO i Salling Group, hvor han udover at være ansvarlig for finans bl.a. også er ansvarlig for jura- og ejendomsområdet. Inden da arbejdede Peter Bang i VELUX Gruppen i perioden fra 1994-2021 og siden 2011 som koncerndirektør og CFO med ansvar for Group Functions (Finans, Performance Management & BI, IT, HR, Global Business Services, Kommunikation, CSR og Public Affairs). Han har endvidere haft ansvar for koncernens digitale strategiske initiativer samt en række transformationsprojekter, hvor der implementeres en mere global organisering og kultur i VELUX. Han har desuden fungeret i en række forskellige roller indenfor VELUX-koncernen siden 1994.

Peter Bang har erfaring inden for byggeri, klima/energi, bæredygtighed og den grønne omstilling, globalisering, digitalisering, organisationsudvikling, change management, kommunikation samt økonomi og performance management.

Peter Bang er uddannet som cand. oecon (1994) fra Aarhus Universitet med speciale i driftsøkonomi og finansiering. Han har qua sit virke i VELUX erhvervet sig et godt kendskab til fondsledelede selskaber og virksomheder med tilknytning til byggebranchen.

Peter Bang blev indvalgt i bestyrelsen for Solar A/S i 2018 og er desuden bestyrelsesformand i BIMobject AB.

Peter Bang er beskrevet på Solars hjemmeside <https://www.solar.eu/our-company/management-and-board-of-directors/Peter-Bang/>

Peter Bang er født 2. april 1969.

Morten Chrono er Group CEO i Unisport Saltex Oy og har tidligere været koncerndirektør hos NCC Construction A/S (2005-2009), Group CCO hos Brdr. A&O Johansen A/S (2009-2013), adm. dir. for Spæncom (2013-2017) samt Group COO i HusCompagniet A/S (2017-2020). Morten Chrono har i sit virke ledet forretningsenheder i Danmark, Sverige, Norge, Tyskland og England.

Morten Chrono, har de seneste 25 år haft ledende stillinger i byggeindustrien/grossistbranchen i ind- og udland og har betydeligt kendskab til Solars kerneforretning og de markeder, der opereres i.

Morten Chrono er uddannet MBA fra Cranfield School of Management (2001) og bygningsingeniør fra Ingeniørhøjskolen i Århus (1994) og har efterfølgende suppleret med en række uddannelser på IMD samt Stanford Graduate School of Business, The Corporate Entrepreneur (2015) og Stanford Executive Program (2011). Morten Chrono har desuden gennemført bestyrelsesuddannelsen Board Certificate hos Board Company.

Morten Chrono blev indvalgt i bestyrelsen for Solar A/S i 2019 og sidder desuden i bestyrelsen i Unisport Scandinavia ApS.

Morten Chrono er beskrevet på Solars hjemmeside <https://www.solar.eu/our-company/management-and-board-of-directors/morten-chrono/>

Morten Chrono er født 4. januar 1966.

Katrine Borum er fjerde generation af stifterfamilien og er vokset op med Solar som en vigtig del af familiens historie og aktiviteter. Hun har altid haft interesse for og lyst til at engagere sig i Solar.

Katrine Borum er uddannet læge i 2010 på Københavns Universitet og speciallæge i ortopædkirurgi i 2021. Hun arbejder i dag som uddannelsesansvarlig ledende overlæge på Ortopædkirurgisk Afdeling, Nordsjællands Hospital og har erfaring med at opbygge trygge læringsmiljøer for mange faggrupper. Som ledende overlæge er Katrine en del af ledelsen og har fokus på, hvordan forskellige faggrupper kan spille hinanden gode. I 2023 blev Katrine valgt som bestyrelsesmedlem i Dansk Ortopædisk Selskab, hvor hun er forperson for Dansk Ortopædkirurgisk Selskabs uddannelsesudvalg og arbejder med uddannelse af speciallæger på nationalt plan. Hun har tidligere været bestyrelsesmedlem i Yngre Ortopædkirurger Danmark i 5 år.

Katrine Borum kan med en anden tilgang til erhvervslivet medvirke til at sikre en mere bred forståelse af problemers kerne og samtidig skabe forankring til Solars historie. Som forberedelse til bestyrelsesposten har hun gennemgået Børsen og CBS's bestyrelsesuddannelse i foråret 2021.

Katrine Borum blev indvalgt i Solars bestyrelse i 2022 og er beskrevet på Solars hjemmeside <https://www.solar.eu/our-company/management-and-board-of-directors/Katrine-borum/>

Katrine Borum er født den 24. maj 1981.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges for ét år ad gangen.

Alle foreslåede kandidater er danske statsborgere.

Af de foreslåede kandidater kan Michael Troensegaard Andersen, Louise Knauer, Peter Bang og Morten Chrono betragtes som uafhængige af selskabet ifølge definitionen i anbefalingerne for god selskabsledelse i Danmark. Jesper Dalsgaard og Katrine Borum er tilknyttet Fonden af 20. december, der er majoritetsaktionær i Solar A/S.

Bilag 3

Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion

.....

Solar A/S
CVR no. 15 90 84 16

solar

1 Indledning og formål

Solar A/S' ("Selskabet") vederlagspolitik for bestyrelsen og den i Erhvervsstyrelsen registrerede direktion er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a, og omfatter både fast og variabel aflønning.

Formålet med vederlagspolitikken er at sikre sammenfaldende interesser mellem Selskabets kapitalejere 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.

Selskabet har på den ordinære generalforsamling den ~~17. marts 2023~~ **15. marts 2024** 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.

Bestyrelsen tager ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken og de individuelle direktørkontrakter hensyn til løn- og

ansættelsesvilkår for Selskabets øvrige medarbejdere. Henset til både markedspraksis for vederlæggelsen i sammenlignelige børsnoterede selskaber samt til direktionsmedlemmernes ansvar og opgaver sammenholdt med øvrige medarbejders ansvar og opgaver, vurderer bestyrelsen, at der er opnået en passende balance mellem vederlæggelsen af medarbejderne og vederlæggelsen af ledelsen. Principperne for incitamentsaflønning af medarbejderne i Selskabet og af direktionen er passende indbyrdes afstemt. I relation til fratrædelsesvilkår vurderer bestyrelsen, at vilkårene og de forholdsvis længere opsigelsesperioder for direktionsmedlemmerne afspejler markedspraksis og er passende som en del af den samlede vederlagspakke til direktionsmedlemmerne.

2 Bestyrelsens vederlag

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.

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% af det årlige vederlag. Arbejdet i bestyrelsens revisionsudvalg giver formanden for revisionsudvalget ret til yderligere aflønning 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 bestyrelsesarbejde, refunderes efter regning.

I tillæg til det faste årlige vederlag modtager bestyrelsesmedlemmerne et fast vederlag for hvert bestyrelsesmøde eller udvalgs møde, de deltager i. For hvert fysisk bestyrelsesmøde ydes et vederlag på op til 10% af det faste årlige vederlag, mens vederlaget for deltagelse i virtuelle bestyrelsesmøder udgør op til 5% af det faste årlige vederlag. For deltagelse i fysiske udvalgs møder ydes et vederlag på op til 10% af det faste årlige vederlag, mens vederlaget for deltagelse i virtuelle udvalgs møder udgør op til 5% af det faste årlige vederlag.

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.

3 Direktionens vederlag

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 vederlag,
- personalegoder (f.eks. bil, telefon, bredbåndsoptagning, avis).
- Variabelt vederlag, herunder
 - ikke-aktiebaserede incitament (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 i form af B-aktier
- Ekstraordinære incitament, der både kan være aktiebaserede og ikke-aktiebaserede

I tillæg hertil kommer vederlag af mere særlig karakter såsom fratrædelsesgodtgørelser eller kompensation for konkurrenceklausuler.

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. 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.

3.1 Fast vederlag

Direktionens medlemmer modtager et årligt fast vederlag, der fastsættes ved individuel forhandling og revurderes årligt.

Det faste årlige vederlag skal være markedskonformt og fastsættes primært på baggrund af det enkelte direktionsmedlems kompetencer, resultater, arbejdets omfang og det med stillingen forbundne ansvar.

Direktionen oppebærer ikke honorar for bestyrelsesposter i Selskabets datterselskaber.

3.2 Personalegoder/personlige benefits

Direktionen modtager en række arbejdsrelaterede benefits, herunder firmabil, fri telefoni, pc, bredbåndsoptagning 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.

3.3 Variabelt vederlag

Variabelt vederlag til direktionen kan enten bestå af aktiebaseret aflønning eller kontant vederlag.

Variabelt vederlag skal i vid udstrækning baseres på performance forbundet med specifikke resultatkræfter, herunder i forhold til bæredygtighed, og bestyrelsen anvender – så vidt muligt – oplysninger i Selskabets årsrapport der offentliggøres af Selskabet i årsrapporten, bæredygtighedsrapporten eller anden rapportering, som grundlag for vurdering af, om en direktør opfylder resultatkræfterne for opnåelse af et eller flere variable aflønningselementer.

Samtidig har bestyrelsen valgt, at der skal lægges et rimelighedsloft på den variable aflønning set i forhold til øvrige medarbejdere i Selskabet samt vedkommende direktørs faste vederlag, således at den samlede værdi af variabel aflønning (bortset fra ekstraordinære incitament som omtalt i punkt 3.3.3.) for et givet år på tildelingstidspunktet maksimalt kan udgøre et beløb svarende til 110% af direktionsmedlemmets årlige faste vederlag. Såfremt tildeling sker for flere år, kan værdien maksimalt udgøre et beløb svarende til 110% af direktionsmedlemmets senest fastsatte årlige faste vederlag multipliceret med antallet af år i tildelingsperioden.

Målene for opnåelsen af retten til variabelt vederlag fastsættes i begyndelsen af året. Kortsigtede mål skal fastsættes i forhold til udgangen af samme regnskabsår. De langsigtede mål skal fastsættes for en periode, der mindst udgør det tredje regnskabsår efter fastsættelsen.

3.3.1 Ikke-aktiebaseret vederlag

Bestyrelsen kan tildele direktionen variabelt ikke-aktiebaseret vederlag, 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-aktiebaseret variabelt vederlag vil bestå af kontant bonus.

Ikke-aktiebaseret vederlag kan opnås på forskellige måder. Der kan både være tale om opnåelse af individuelle resultater, der er godkendt af bestyrelsen, samt opnåelse af resultater for Selskabet eller Solar-koncernen. ~~herunder resultat af primærdrift (EBITA) eller andre nøgletal. De fastsatte mål kan omfatte strategiske mål både økonomiske mål og mål fastsat i forhold til Selskabets prioriteringer indenfor bæredygtighed.~~

~~Bestyrelsens tildeling af ikke-aktiebaseret vederlag vil ske årligt efter offentliggørelsen af årsrapporten, på baggrund af en vurdering af graden af opfyldelse af de fastsatte kortsigtede mål samt efter et senere regnskabsår for så vidt angår de langsigtede mål.~~

3.3.2 Aktiebaseret vederlag

~~Bestyrelsen kan tildele direktionen aktiebaseret vederlag – 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 (incitamentsaf lønning).~~

~~En sådan tildeling af aktier eller aktieoptioner vil ske 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 tildelingstidspunktet. Der betales ikke vederlag for aktier eller aktieoptioner tildelt som led i aktiebaserede incitamentsprogrammer, medmindre bestyrelsen beslutter andet.~~

~~De aktiebaserede incitament er 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.~~

~~Bestyrelsen kan tildele direktionen aktiebaseret vederlag i form af B-aktier i Selskabet.~~

~~Bestyrelsens tildeling af aktier, vil ske løbende efter offentliggørelse af den tredje årsrapport efter fastsættelsen af målene og på baggrund af en vurdering af graden af opfyldelse af de fastsatte langsigtede mål, såsom organisk vækst, høj indtjening og reduktion af klimabelastning.~~

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

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.

3.3.3 Ekstraordinære incitament er

Bestyrelsen kan i enkeltstående tilfælde – og i tillæg til vederlag omtalt i punkterne 3.3.1 og 3.3.2. – diskretionært tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaf lønning, 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 vederlag på tildelingstidspunktet.

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

3.4 Claw-back

Såfremt det efter tildeling af variable lønde le konstateres, at disse er optjent, tildelt eller udbetalt på grundlag af information, som efterfølgende viser sig at være fejlagtig, kan Selskabet kræve hel eller delvis tilbagebetaling.

3.5 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.

3.6 Opsigelsesvilkår

Direktionsmedlemmerne er ansat uden tidsbegrænsning men med ret til gensidig opsigelse. Selskabet kan opsiges ansættelsesforholdet med 12 måneders varsel. Et direktionsmedlem kan opsiges ansættelsesforholdet med Selskabet med 6 måneders varsel.

Såfremt en direktør fratræder sin stilling som følge af opsigelse, 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.

3.7 Fratrædelsesgodtgørelse og kompensation for konkurrenceklausul

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.

Direktørkontrakterne kan indeholde konkurrenceklausuler gældende for en periode på op til 12 måneder efter en direktørs fratræden. Såfremt Selskabet efter en direktørs fratræden ønsker at fastholde en sådan indgået konkurrenceklausul, kan dette i op til 12 måneder udløse en månedlig kompensation til direktøren på op til 50 % af dennes faste vederlag på fratrædelsestidspunktet.

Bestyrelsen er ansvarlig for at fastlægge og revidere vederlagspolitikken. Vederlagspolitikken vurderes og godkendes af bestyrelsen mindst en gang årligt.

4 Udarbejdelse og ændring af vederlagspolitikken

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg, der består af tre af Selskabets bestyrelsesmedlemmer, Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for vederlagsudvalgets opgaver, ansvar og beføjelser. Det til enhver tid gældende kommissorium kan findes på Selskabets hjemmeside.

Vederlagsudvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, hvilket blandt andet indebærer at bistå med at påse overholdelsen af vederlagspolitikken og minimum årligt at vurdere, om vederlagspolitikken er opdateret og at foreslå eventuelle ændringer til politikken til bestyrelsen.

Såfremt bestyrelsen finder behov for at revidere vederlagspolitikken, udarbejder og godkender 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.

5 Fravigelser af vederlagspolitikken

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde fravige vederlagspolitikken maksimering af værdien af direktionens 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

Vederlagspolitikken vil efter godkendelse på Selskabets generalforsamling blive offentliggjort på Selskabets hjemmeside:

→ www.solar.eu

Denne politik er forelagt for og godkendt af generalforsamlingen den **17. marts 2023** **15. marts 2024**

Ansvarsfraskrivelse

Politikken er offentliggjort på dansk og engelsk d. **17. marts 2023** **15. marts 2024**. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem den danske og engelske version er det den danske version, der er gældende.

1 Bilag

Oversigt over væsentlige ændringer i forhold til den tidligere vederlagspolitik (som vedtaget på den ordinære generalforsamling i 2020):

- Præcisering af, hvorledes der ved udarbejdelsen af vederlagspolitikken og de individuelle direktørkontrakter er taget hensyn til løn og ansættelsesvilkår for øvrige medarbejdere.
- Indsættelse af afsnit om tildeling af fast vederlag til hvert bestyrelsesmedlem for hvert bestyrelsesmøde eller udvalgs møde, de deltager i. (Erstatter afsnittet om mulighed for erstatning for tabt arbejdsfortjeneste).
- Angivelse af de parametre, der lægges vægt på, ved fastsættelsen af det faste vederlag til direktionens medlemmer samt indsættelse af beskrivelse af, i hvilket omfang der kan gives direktører kompensationen for fastholdelse af en indgået konkurrenceklausul.
- Indsættelse af kort beskrivelse af det af bestyrelsen nedsatte vederlagsudvalg og dets rolle, herunder i forbindelse med forslag om ændringer i vederlagspolitikken.

Øvrige ændringer vurderes at være ikke-væsentlige ændringer, herunder i vidt omfang uddybninger eller præciseringer af formuleringerne i den tidligere vederlagspolitik.

I forhold til den på den ordinære generalforsamling i 2023 vedtagne vederlagspolitik, er der alene foretaget ændringer i afsnit 3, og alle ændringerne vedrører rammerne for ydelse af variabelt vederlag til direktionen.

De ændringer, der vurderes at være væsentlige, er følgende:

- De typer af aktiebaserede incitamenter, der kan ydes i variabelt vederlag (når der bortses fra ekstraordinære incitamenter som omtalt i vederlagspolitikens afsnit 3.3.3) er indskrænket til alene at kunne være B-aktier (og ikke længere aktieoptioner, fantomaktier eller tilsvarende instrumenter),
- Udvidelse af rammen for det maksimale årlige variable vederlag, idet rammen hæves fra 100 % til 110 % af direktionsmedlemmets faste årlige vederlag. Såfremt tildelingen sker for flere år, kan værdien maksimalt udgøre et beløb svarende til 110 % af direktionsmedlemmets senest fastsatte årlige faste vederlag multipliceret med antallet af år i tildelingsperioden.

Øvrige ændringer er følgende:

- Præcisering af, at bæredygtigheds-resultatkriterier kan indgå i de specifikke resultatkriterier, som variabelt vederlag i vid udstrækning skal baseres på.
- Uddybning af, at der (udover oplysninger der fremgår af årsrapporten) tillige kan anvendes oplysninger i bæredygtighedsrapportering eller anden rapportering som grundlag for vurdering af, om resultatkriterierne for variabel aflønning er opnået.

• Angivelse af, at de fastsatte mål (i relation til ikke-aktiebaseret variabelt vederlag) kan omfatte strategiske mål både økonomiske mål og mål fastsat i forhold til Selskabets prioriteringer indenfor bæredygtighed.

• Angivelse af, at tildeling af ikke-aktiebaseret vederlag vil ske årligt efter offentliggørelsen af årsrapporten, på baggrund af en vurdering af graden af opfyldelse af de fastsatte kortsigtede mål eller efter et senere regnskabsår for så vidt angår de langsigtede mål.

• Angivelse af, at tildeling af aktier, kan ske årligt, og at det skal ske på baggrund af en vurdering af graden af opfyldelse af de fastsatte langsigtede mål.

solar

Solar A/S
Industrivej Vest 43,
6600 Vejen
Denmark
Tel. +45 79 30 00 00
CVR no. 15908416

www.solar.eu
<http://www.linkedin.com/company/solar-as>