

RETNINGSLINJER FOR LØNN OG ANDRE GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER I NORWEGIAN PROPERTY ASA

Introduksjon

Bakgrunn og formål

Disse retningslinjene ("Retningslinjene") regulerer godtgjørelsen til ledende personer i Norwegian Property ASA ("Selskapet"). Retningslinjene ble vedtatt av styret og godkjent på selskapets ordinære generalforsamling 16. april 2021.

Retningslinjene er utarbeidet i samsvar med bestemmelsene i Allmennaksjeloven § 6-16 a, supplert med Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Godtgjørelse til medlemmer av selskapets ledelse er avgjørende for å harmonisere aksjonærenes interesser med interessene til ledende personer. Hovedformålet med disse retningslinjene er å legge til rette for at aksjonærer skal kunne påvirke kriteriene for lønn og andre former for godtgjørelse, og skape en kultur for godtgjørelse som fremmer selskapets langsiktige interesser og strategi, samtidig som aksjonærenes innflytelse og selskapets økonomiske bæreevne sikres.

Retningslinjene er utformet for å tiltrekke, beholde og motivere medlemmene av toppledelsen, samt å sikre at ledernes interesser skal sammenfalle med aksjonærenes interesser.

Selskapets ledende personer

Selskapets ledende personer inkluderer styret valgt av selskapets generalforsamling og toppledelsen spesifisert i selskapets årsrapport.

Beslutningsprosess

Godtgjørelse til styret

Valgkomiteen innstiller kompensasjonspolitikken og styremedlemmenes årlige honorar. Honoraret vedtas av generalforsamlingen og utbetales kvartalsvis forskuddsvis.

Valgkomiteen er uavhengig av styret og den daglige ledelsen for å unngå interessekonflikter.

Godtgjørelse til toppledelsen

Styrets kompensasjonsutvalg er et utvalg i styret og fungerer som et forberedende og rådgivende organ for styret. Kompensasjonsutvalget utarbeider og evaluerer retningslinjene og gir anbefalinger til styret. Medlemmene i kompensasjonsutvalget bør være uavhengige av den daglige ledelsen for å unngå interessekonflikter.

På bakgrunn av vurderingene fra kompensasjonsutvalget godkjenner styret den totale kompensasjonen til administrerende direktør og sørger for at retningslinjene ellers overholdes. Administrerende direktør bestemmer kompensasjonen til de øvrige medlemmene av toppledelsen innenfor en ramme godkjent av styret.

Kompensasjonskomiteen dekker vanligvis følgende saker i løpet av året:

- Gjennomgang av retningslinjene
- Anbefaler total godtgjørelse til administrerende direktør
- Vurderer måloppnåelse for fjoråret og resulterende bonuser

- Anbefaler målsettinger for det kommende året

Den årlige rapporten om godtgjørelse

Selskapet skal årlig utarbeide og publisere en rapport med oversikt over godtgjørelse for ledende personer. Rapporten gir aksjonærene muligheten til å sammenligne faktisk godtgjørelse med retningslinjene for å vurdere om retningslinjene er overholdt. Selskapets revisor skal sørge for at rapporten inneholder all informasjon som kreves av lov og forskrift. Generalforsamlingen skal holde en rådgivende avstemning over rapporten.

Fast godtgjørelse

Styret

Leder, nestleder, styremedlemmer og medlemmer av valgkomiteen får et konkurransedyktig fast årlig honorar. Tjeneste i revisjonsutvalget og kompensasjonsutvalget gir ikke styremedlemmer rett til tilleggshonorar.

Honorarene fastsettes årlig og godkjennes av ordinær generalforsamling.

Toppledelsen

Medlemmer av selskapets toppledelse vil motta en konkurransedyktig grunnlønn, basert på den enkeltes ansvar og kompetanse. Den faste årslønnen er satt for å tiltrekke og beholde ledere med den faglige og personlige kompetanse som kreves for å drive selskapet og oppnå gode resultater. Lønnen vurderes mot relevante referanser.

Styret fastsetter administrerende direktørs årslønn. Administrerende direktør forhandler lønn for de andre medlemmene i toppledelsen. Godtgjørelsen vurderes årlig, og styret er ansvarlig for at godtgjørelsen er i samsvar med disse retningslinjene.

Variabel godtgjørelse

Styret

Styret mottar normalt ikke variable honorarer. For å tiltrekke seg spesiell kompetanse kan slik godtgjørelse vurderes i enkeltsaker, som for eksempel med den eksisterende opsjonsordningen.

Eventuell variabel godtgjørelse godkjennes av generalforsamlingen.

Toppledelsen

Bonuser

Variable bonusordninger kan inngå som en del av ansettelseskontrakten for medlemmer av toppledelsen. Slike bonuser kan gis individuelt, basert på oppnåelse av avtalte målsettinger for selskapet, en avdeling eller et datterselskap der personen er ansatt. Disse målene kan gjelde ulike forbedringsinitiativer eller økonomiske kriterier, inkludert selskapets aksjekursutvikling. Selskapet har ikke rett til å kreve tilbakebetaling av slik variabel godtgjørelse.

Kriterier for administrerende direktørs bonusutbetaling vil bli bestemt av styret, mens administrerende direktør vil sette mål for de andre medlemmene av toppledelsen. Målene skal være i tråd med selskapets forretnings- og bærekraftsstrategi, så vel som langsiktige interesser og økonomisk bæreevne, og så langt det er mulig være målbare. Bonuser skal ikke overstige de vanlige årslønnene for toppledelsen.

Opsjonsordninger

Toppledelsen kan tilbys en opsjonsordning. Generalforsamlingen skal godkjenne detaljer i eventuelle opsjonsordninger.

Styremedlem, Carl Erik Krefting, har opsjoner som må utøves innen 19. oktober 2021 for tegning av 500 000 aksjer i selskapet.

Konsernsjef Bent Oustad har opsjoner som må utøves innen 1. juli 2022 for tegning av 5 750 000 aksjer i selskapet, fordelt som følger: 3 750 000 av opsjonene kan utøves, og de resterende 2 000 000 opsjoner vil kunne utøves fra 1. januar 2022.

Ikke pengemessige goder

Toppledelsen kan tilbys visse goder som ikke er penger, for eksempel firmabil, forsikring og pensjoner. Andre fordeler som ikke er penger, inkluderer mobiltelefon og aviser, slik at toppledelsen holder seg oppdatert og tilgjengelig. Toppledelsen deltar i selskapets innskuddsbaserte pensjonsordning.

Lønn etter avsluttet ansettelsesforhold

Medlemmene av toppledelsen har en oppsigelsesperiode på seks måneder.

Lønn kan utbetales etter oppsigelse i en periode på inntil ett år når det er avtalt i arbeidsavtalen og under andre spesielle omstendigheter. Lønnsutbetalinger etter avslutning av ansettelsesforholdet der et medlem av toppledelsen ikke har dette som en del av arbeidsavtalen, må godkjennes av styret.

Ansatte har rettigheter til å motta utbetalinger før den generelle pensjonsalderen i henhold til den eksisterende generelle pensjonsordningen. Selskapet har ikke til hensikt å implementere spesifikke førtidspensjonsordninger (for eksempel den norske AFP).

Generelt

Ovennevnte kriterier for mottak av bonuser og annen variabel godtgjørelse er satt og tilpasset individuelt, blant annet for å bidra til at selskapets strategi blir fulgt, at langsiktige mål om god avkastning til aksjonærene nås, samt at fastsatte maksimale bonusnivåer overholdes for å sikre økonomisk bæreevne.

Stort sett gjenspeiler retningslinjene de eksisterende ansettelsesvilkårene for ledende personer.

Hvordan ansattes lønn og betingelser ble vurdert når retningslinjene ble vedtatt

Styret og kompensasjonsutvalget vurderer lønns- og kompensasjonsordningene for alle ansatte når de tar beslutninger om godtgjørelse til toppledelsen og vedtar innholdet i retningslinjene. Strukturen på lønn og andre goder gjenspeiler den ansattes rolle, ferdigheter og erfaring. Ansatte har rett til grunnlønn og andre goder, og kan også motta en bonus. Alle ansatte deltar i selskapets innskuddsbaserte pensjonsordning.

Kompensasjon til ansatte følger de samme prinsippene og kriteriene som brukes på toppledelsen. Sterk individuell prestasjon, så vel som individuell erfaring og vedvarende innsats, vil bli anerkjent og belønnet.

Toppledelsen vurderer årlig kompensasjon for selskapets ansatte.

Endringer i og avvik fra retningslinjene

Avvik fra retningslinjene

For å sikre selskapets interesser kan styret beslutte å midlertidig fravike deler av retningslinjene på basis av anbefaling fra kompensasjonsutvalget og eget skjønn, under de omstendigheter som er beskrevet nedenfor:

- etter bytte av administrerende direktør;
- ved endringer i selskapets konsernstruktur, organisasjon, eierskap og / eller virksomhet (for eksempel fusjon, overtakelse, fisjon, oppkjøp osv.);
- ved vesentlig endring i selskapets strategi;
- ved endringer i relevante lover, regler eller forskrifter (for eksempel for regulative formål, kontroll utført av børsen, skattemessige eller administrative formål eller for å tilpasse seg endring i lovgivning eller krav til selskapsledelse);
- under andre eksepsjonelle omstendigheter der avviket kan være nødvendig for å tjene selskapets interesser og bæreevne som helhet eller for å sikre dets levedyktighet.

Eventuelle avvik fra retningslinjene skal beskrives i rapporten om godtgjørelse for det aktuelle året. Hvis et avvik har fortsatt slik at det ikke kan anses som midlertidig, skal selskapet utarbeide oppdaterte retningslinjer som skal presenteres på neste mulige generalforsamling.

Endringer i retningslinjene

Ved vesentlige endringer i retningslinjene og minst hvert fjerde år, skal retningslinjene godkjennes av selskapets generalforsamling.