



solar

GOD SELSKABS- LEDELSE

2021

God selskabsledelse 2021

Solar ser Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger december 2020 overordnet som et værdifuldt redskab til at sikre en forsvarlig ledelse, en god transparens for aktionærer og øvrige interessenter samt en effektiv risikostyring. Solar følger derfor grundlæggende de anbefalinger, der er relevante for selskabet.

ANBEFALINGERNE OMFATTER FØLGENDE HOVEDOMRÅDER

1 ● Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter

2 ● Bestyrelsens opgaver og ansvar

3 ○ Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering

4 ○ Ledelsens vederlag

5 ● Risikostyring

SIGNATURFORKLARING

Ved hvert punkt i anbefalingerne er placeret en farvet cirkel. Farvelægningen af cirklen viser, hvorvidt vi vurderer, at Solars praksis svarer til anbefalingerne for god selskabsledelse.

ANBEFALINGER

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger december 2020.

PRAKSIS

Solar A/S's praksis for selskabsledelse er godkendt af bestyrelsen den 9. februar 2022.

SIGNATUR	HOVEDPUNKTER	UNDERPUNKTER
	Signaturen placeret ved hovedpunktet viser, at Solars praksis:	Signaturen placeret ved underpunktet viser, at Solars praksis:
●	Følger anbefalingerne på alle underpunkter	Følger anbefalingerne
○	Følger delvist anbefalingerne	Følger delvist anbefalingerne
⊘	Følger ikke anbefalingerne på nogle underpunkter	Følger ikke anbefalingerne

1

● Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter

- 1.1 Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter
- 1.2 Generalforsamling
- 1.3 Overtagelsesforsøg
- 1.4 Relation til det omkringliggende samfund

1 Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter

PRINCIPPER

Selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter inklusive det omkringliggende samfund har en fælles interesse i at fremme selskabets udvikling og sikre, at selskabet er konkurrencedygtigt og værdiskabende på såvel kort som lang sigt.

Ledelsen skal derfor sikre, at selskabet både på kort og langt sigt udvikler sig hensigtsmæssigt.

Det er således vigtigt, at der er et godt samspil, ikke alene mellem ledelsen og aktionærerne, men også med selskabets investorer og øvrige

interessenter, herunder det omkringliggende samfund.

God selskabsledelse handler bl.a. om at skabe rammer, der gør det nemt for aktionærer, investorer og øvrige interessenter at have dialog med selskabets ledelse. Åbenhed og transparens er en forudsætning for, at aktionærer, investorer og øvrige interessenter løbende kan vurdere og forholde sig til selskabet og dets fremtidsudsigter og indgå i en konstruktiv dialog med selskabet.

PRAKSIS

Solar ønsker at opretholde en løbende dialog med selskabets aktionærer og øvrige interessenter herunder det omkringliggende samfund. Solar ønsker desuden at give en så rettidig og dækkende information om selskabets udvikling samt at have så stor åbenhed og gennemsigtighed som muligt afstemt med det nødvendige hensyn til selskabets konkurrencemæssige stilling.

Intentionen er at give et retvisende og til stadighed opdateret billede af selskabets position, økonomiske stilling og udviklingsmuligheder, og at denne information gøres samtidigt tilgængelig for alle selskabets interessenter.

Solar er af den opfattelse, at der på langt sigt er interessesammenfald mellem samtlige selskabets interessenter. Det er derfor selskabets ønske at fokusere på netop disse langsigtede interesser, der således er bestemmende for selskabets etik, politik og informationspraksis.

1.1

Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter

1.1.1

Komitéen anbefaler, at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.

KOMMENTAR

Bestyrelsens indsigt i dialogen kan eventuelt ske via tilbagemelding fra møder med aktionærer, investorer og øvrige interessenter eller ved anden løbende rapportering fra direktionen. Bestyrelsen bør via formanden sikre en god og konstruktiv relation med aktionæerne.

Udover dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter kan selskabet også overveje hvis muligt at søge dialog med eksempelvis repræsentanter fra stemmerådgivere til aktionærer (proxy advisors), eksempelvis i relation til institutionelle investorers stemmeafgivning.

PRAKSIS

Solar kommunikerer med aktionæerne på generalforsamlingen, via hyppige meddelelser over Nasdaq Copenhagen på dansk og engelsk, via sin hjemmeside på adressen www.solar.eu samt webpræsentationer. Udover online audio webcasts i forbindelse med offentliggørelse af årsrapport og delårsrapporter deltager direktionen i roadshows, seminarer, investor- og analytikermøder samt andre investor relations-aktiviteter i såvel Danmark som udlandet.

Investor relations-materiale gøres tilgængeligt på www.solar.eu, hvor Solars interessenter også

har mulighed for at tilmelde sig et elektronisk nyhedsbrev og derved modtage selskabsmeddelelser og pressemeddelelser på e-mail.

Bestyrelsen orienteres løbende om relevant input fra aktionærer, investorer og øvrige interessenter.

1.1.2

Komitéen anbefaler, at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.

KOMMENTAR

Rammerne for dialogen med aktionærer og investorer kan fremgå af en Investor Relations-politik, der bl.a. kan beskrive hvilken type oplysninger, selskabet bør offentliggøre, og på hvilke sprog samt hvordan, hvornår og over for hvem offentliggørelse finder sted. Rammerne for dialog med øvrige interessenter kan også beskrives i en politik.

PRAKSIS

Solar betragter aktionærer, medarbejdere, kunder, leverandører, långivere og det omgivende samfund som væsentlige interessenter.

Solar har en Investor Relations-politik, der omhandler selskabets dialog med aktionæerne. Solar har valgt at afsætte betydelige ressourcer til løbende information til og kontakt med investorer jf. anbefaling 1.1.1. Derudover har selskabet fastlagt en Code of Conduct, der præciserer selskabets og dets medarbejders adfærd og forpligtelser over for kunder, leverandører og samfund.

Solars bestyrelse har vedtaget politikker for væsentlige områder herunder også en skattepolitik. Politikkerne er forankret i revisionsudvalget og er tilgængelige på www.solar.eu.

1.2 Generalforsamling

1.1.3

Komitéen anbefaler, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.

KOMMENTAR

Regelmæssige informationer til markedet om selskabets forhold skaber åbenhed og transparens. Periodemeddelelser er ikke lige så fyldestgørende som kvartalsrapporter og opfylder ikke anbefalingen.

PRAKSIS

Solar offentliggør kvartalsrapporter.

1.2.1

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.

PRAKSIS

Selskabets generalforsamling afvikles fysisk men med mulighed for webcast deltagelse via investorportalen. Pga. COVID-19 og forsamlingsforbud blev generalforsamlingen i 2021 afholdt fuldstændig digitalt uden mulighed for fysisk fremmøde.

1.2.2

Komitéen anbefaler, at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

KOMMENTAR

I fuldmagter og brevstemmer bør aktionærerne til alle beslutningsforslag på dagsordenen have mulighed for at stemme "for", "imod" eller "undlad".

For så vidt angår kandidatvalg, dvs. valg af medlemmer til bestyrelsen og valg af revisor, bør aktionærerne på tilsvarende vis gives mulighed for at stemme "for" eller "undlad" ved hvert enkelt kandidat.

PRAKSIS

Solars aktionærer har ved afgivelse af fuldmagt eller brevstemmer mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen herunder også til valg af bestyrelsesmedlemmer og til valg af revisor.

1.3 Overtagelsesforsøg

1.3.1

Komitéen anbefaler, at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsestilbuddet.

PRAKSIS

Solar har etableret en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg. Hvis bestyrelsen får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, vil aktionærerne ifølge proceduren blive orienteret, ligesom en redegørelse for bestyrelsens stillingtagen efterfølgende vil blive offentliggjort. Overtagelsestilbuddet og bestyrelsens redegørelse drøftes med aktionærerne på en generalforsamling. Efter drøftelse på generalforsamlingen vil overtagelsestilbuddet blive sat til afstemning, således at aktionærerne reelt kan tage stilling jf. vedtægternes § 13.2.

1.4 Relation til det omkringliggende samfund

1.4.1

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.

PRAKSIS

Bestyrelsen har vedtaget en politik for samfundsansvar, og Solar har siden 2009 været tilmeldt FN's Global Compact-program. Solar har etableret et rapporteringssystem for CO₂-forbrug og har tilmeldt sig Carbon Disclosure Project. Solars Sustainability Report, hvor der rapporteres på ESG data og initiativer er tilgængelig på www.solar.eu.

Desuden har Solar etableret en etisk standard med tilhørende Code of Conduct, som alle medarbejdere skal efterleve i praksis. Alle

KOMMENTAR

Bestyrelsen kan overveje, om selskabet bør tilslutte sig anerkendte nationale og internationale frivillige retningslinjer, standarder eller lignende initiativer. Oplysning herom kan indgå i rapporteringen efter årsregnskabslovens § 99 a.

Bestyrelsen bør løbende påse, om selskabet lever op til politikken for samfundsansvar, og selskabet bør overveje på hjemmesiden årligt at rapportere på udviklingen og eventuelle nye tiltag inden for disse områder.

koncernaftaler med leverandører indeholder en klausul, hvor leverandørerne forpligter sig til at følge principperne for Global Compact.

1.4.2

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.

KOMMENTAR

For at øge transparensen om selskabets skattemæssige forhold for aktionærer, investorer og øvrige interessenter kan bestyrelsen i skattepolitikken vælge at give videre indsigt i selskabets skattemæssige forhold end påkrævet efter lovgivningen, eksempelvis om hvorledes man forholder sig til skatteincitament, brug af skatteplanlægning, aktiviteter i skattely lande, betalt skat i de lande hvor selskabet opererer m.m. Derudover kan selskabet vælge at beskrive hvilke forhold, selskabet fremover vil rapportere løbende på.

PRAKSIS

Solar har en skattepolitik, der er godkendt af bestyrelsen, og er tilgængelig via www.solar.eu.

2

● Bestyrelsens opgaver og ansvar

- 2.1 Overordnede opgaver og ansvar
- 2.2 Bestyrelsesmedlemmerne

2 Bestyrelsens opgaver og ansvar

PRINCIPPER

Det påhviler bestyrelsen at varetage selskabets og aktionærernes interesser med omhu og under behørig hensyntagen til investorer og øvrige interessenter.

Bestyrelsen skal sikre værdiskabelsen i selskabet både på kort og langt sigt og er ansvarlig for selskabets strategi og opfølgning på gennemførelsen af strategien. Udover de i lovgivningen fastlagte opgaver skal bestyrelsen sikre, at selskabet har de nødvendige finansielle og kompetencemæssige forudsætninger for at nå de opstillede mål.

Opnåelsen af selskabets strategiske mål forudsætter, at bestyrelsen ansætter en kompetent direktion til at varetage den daglige ledelse, at bestyrelsen fastlægger arbejdsdelingen mellem bestyrelsen og direktionen, direktionens opgaver og ansættelsesforhold samt at bestyrelsen

sikrer klare retningslinjer for ansvarlighed, planlægning, opfølgning samt risikostyring.

Bestyrelsen udøver tilsyn med direktionen og fastlægger retningslinjer for udøvelsen af tilsynet. Som led i tilsynet med direktionen skal bestyrelsen sikre, at den daglige ledelse løbende forbedres, og at direktionen fastholdes eller afskediges.

Formanden organiserer, indkalder og leder bestyrelsens møder med henblik på at sikre et effektivt bestyrelsesarbejde og tilstræbe de bedst mulige forudsætninger for bestyrelsesarbejdet.

Det kan være en fordel at organisere arbejdet i bestyrelsen i et årshjul, så bestyrelsen årligt kommer igennem relevante opgaver.

PRAKSIS

Solars bestyrelse varetager den overordnede og strategiske ledelse af selskabet med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.

Bestyrelsen anser det som sit ansvar at sikre en kompetent ledelse, en klar organisation, effektive kontrol- og risikostyringsredskaber samt at fastlægge og følge op på strategiske mål under hensyntagen til finansielle muligheder og de ledelsesmæssige ressourcer i selskabet.

Bestyrelsens opgaver er organiseret i et årshjul.



2.1

Overordnede opgaver og ansvar

2.1.1

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.

KOMMENTAR

Selskabets purpose vil ofte inddrage relationer til aktionærer, øvrige interessenter og samfund for at bidrage til opnåelsen af selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse.

Selskabets purpose udledes dagligt gennem selskabets kultur og værdier og bestyrelsen bør sikre sig, at der er sammenhæng imellem disse.



PRAKSIS

Bestyrelsen forholder sig til Solars purpose og medvirker til at fremme god kultur og gode værdier. Solars purpose fremgår på selskabets hjemmeside www.solar.eu.

2.1.2

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.

KOMMENTAR

Tilrettelæggelsen af strategiarbejdet bør give bestyrelsen en reel mulighed for at præge og tage stilling til selskabets strategiske mål og retning.

Strategidrøftelsen bør, udover en plan for værdiskabelsen, også forholde sig til, om selskabets strategi i tilstrækkeligt omfang adresserer selskabets kort- og langsigtede muligheder og udfordringer, samt om selskabet har de nødvendige finansielle og ledelsesmæssige ressourcer og kompetencer til at gennemføre strategien.



PRAKSIS

Bestyrelsen medvirker til formulering og fastlæggelse af selskabets udviklings- og vækststrategier samt mål herfor. Dette behandles bl.a. på en årlig bestyrelseskonference. I forbindelse med bestyrelseskonferencen vurderer bestyrelsen ligeledes om de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede.

2.1.3

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.

KOMMENTAR

Kapital- og aktiestruktur betyder her aktiekapitalens størrelse, stykstørrelsen på aktierne, eventuelle aktieklasser og aktieklassernes respektive stemmeret inkl. stemmeretsbegrænsninger, ret til udbytte, forholdet mellem egen- og fremmed-finansiering, egne aktier, aktietilbagekøb mv.



PRAKSIS

Solar vurderer løbende selskabets kapital- og aktiestruktur. Solar har en unoteret A-aktieklasser med 10 stemmer pr. aktie og en aktieklasser, noteret på Nasdaq Copenhagen, med 1 stemme pr. aktie. A-aktierne ejes af Fonden af 20. December, der pr. 31. marts 2021 havde 17,0 pct. af aktiekapitalen og 60,5 pct. af stemmerne, og således er selskabets majoritetsaktionær. Det er Solars opfattelse, at den nuværende ejerstruktur understøtter selskabets arbejde ud fra en langsigtet udviklings- og vækststrategi.

Til den løbende tilpasning af kapitalstruktur anvender selskabet udbetaling af udbytte, aktietilbagekøb, salg af egne aktier samt kapitaludvidelse og -nedsættelse.

2.1.4

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.

KOMMENTAR

Retningslinjer om arbejdsdelingen mellem bestyrelse og direktion bør angive rammerne for samspillet, herunder eksempelvis dispositionsbeføjelser og ansvarsfordelingen mellem flere direktionsmedlemmer. Hvis bestyrelsen eller direktionen har særlige behov for arbejdsgange, godkendelse af politikker og bemyndigelser, bør det fremgå af retningslinjerne.



PRAKSIS

I forretningsordenen for direktionen er indeholdt procedurer for direktionens rapportering til bestyrelsen. Forud for afholdelse af bestyrelsesmøder udsender direktionen de informationer, der skal behandles på mødet. Derudover foregår der løbende informationsudveksling mellem direktion og bestyrelse af alle væsentlige forhold. Bestyrelsen foretager en årlig vurdering af direktionens forretningsorden.

2.2 Bestyrelsesmedlemmerne

2.2.1

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.

KOMMENTAR

Bestyrelsens forretningsorden kan med fordel beskrive formandens og næstformandens ansvar og opgaver.

PRAKSIS

Bestyrelsen har udpeget en næstformand, der bistår formanden ved særlige opgaver samt fungerer i tilfælde af bestyrelsesformandens forfald.

Retningslinjer for bestyrelsens og herunder også formandens og næstformandens ansvar og opgaver er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.

2.2.2

Komitéen anbefaler, at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.

PRAKSIS

I det løbende bestyrelsesarbejde trækkes der på de enkelte bestyrelsesmedlemmers særlige viden og kompetencer. Hvis der i forbindelse med drøftelse af resultatet af bestyrelsesevalueringen vurderes at være behov for kompetenceudvikling, deltager bestyrelsesmedlemmerne efter aftale i relevante kurser og efteruddannelse.

2.2.3

Komitéen anbefaler, at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.

KOMMENTAR

For at bevare en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen, bør en aftale om, at et bestyrelsesmedlem varetager særlige opgaver, omtale forholdsregler, der sikrer dette.

PRAKSIS

Bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer deltager ikke i den daglige ledelse. Såfremt bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer undtagelsesvist og efter beslutning måtte anmode herom, vil anbefalingen til sikring af rolle- og ansvarsfordeling mellem bestyrelse og direktion blive fulgt.

3

○ Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering

- 3.1 Sammensætning
- 3.2 Bestyrelsens uafhængighed
- 3.3 Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv
- 3.4 Ledelsesudvalg
- 3.5 Evaluering af bestyrelse og direktion

3 Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering

PRINCIPPER

Bestyrelsen agerer som et kollektiv og har et fælles ansvar for at løse bestyrelsesopgaverne. Sammensætningen af bestyrelsen skal gøre den i stand til at varetage opgaver af strategisk, ledelsesmæssig og kontrolmæssig art. Det er væsentligt, at bestyrelsen kan varetage opgaverne effektivt i en konstruktiv dialog med direktionen, og at de enkelte medlemmer altid handler uafhængigt af særinteresser.

Mangfoldighed i forhold til bl.a. alder, køn eller uddannelses- og erhvervmæssig baggrund øger kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen og sikrer en forskelligartet tilgang til løsningen af bestyrelsens opgaver.

Bestyrelsen fastlægger de kompetencer, som den samlede bestyrelse har behov for, og vurderer løbende, om sammensætningen og

kompetencerne repræsenteret i bestyrelsen afspejler de krav, selskabets forhold stiller til at varetage selskabets interesser.

Bestyrelsesevalueringer er et vigtigt redskab til at sikre en kompetent, relevant, professionel og aktiv bestyrelse. Det er derfor vigtigt, at bestyrelsen løbende evaluerer sig selv og samarbejdet med direktionen, og at der er transparens om såvel processen for samt resultatet af evalueringen. Evalueringen bør også omfatte en evaluering af formandens varetagelse af sine opgaver.

Som følge af reglerne i selskabsloven vil der i bestyrelsen typisk indgå bestyrelsesmedlemmer valgt af medarbejderne, og disse bør evalueres på lige fod med øvrige medlemmer.

PRAKSIS

Solar finder det vigtigt, at bestyrelsen repræsenterer mangfoldighed i relation til kompetencer, alder og køn, samt at der ved frekvent udskiftning af medlemmer opretholdes en dynamisk balance mellem kontinuitet og fornyelse.

Solar har i overensstemmelse med den danske selskabslov medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der deltager med samme rettigheder, pligter og ansvar som generalforsamlingsvalgte medlemmer. Selskabet lægger vægt på, at medarbejderrepræsentanterne indgår i bestyrelsesarbejdet på lige fod med de øvrige medlemmer.

3.1 Sammensætning

3.1.1

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser

- hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og
- bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed.

KOMMENTAR

Mangfoldighed omfatter bl.a. alder, køn eller uddannelses- og erhvervs-mæssig baggrund.

PRAKSIS

Bestyrelsen vurderer én gang årligt, hvilke bestyrelsesmæssige kompetencer og erfaringer selskabet råder over og har behov for. Bestyrelsens kompetencebeskrivelse fremgår af ledelsesberetningen og er tilgængelig på Solars hjemmeside www.solar.eu.

Desuden indgår der i selskabets årsrapport information om bestyrelsesmedlemmernes alder, stilling, bestyrelsesposter, kompetencer og tidspunkt for indtræden i bestyrelsen.

3.1.2

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.

KOMMENTAR

En politik for mangfoldighed bør have fokus på forhold, som styrker ledelsens kvalifikationer og kompetencer og understøtter selskabets fremtidige udvikling.

Selskabet kan i sin politik med fordel forklare, hvordan man aktivt arbejder med at øge mangfoldigheden, herunder den kønsmæssige balance i selskabets ledelsesniveauer.

PRAKSIS

Selskabet ønsker mangfoldighed bl.a. i relation til køn og alder på alle niveauer i virksomheden, og mangfoldighed indgår som parameter ved stillingsbesættelser og forfremmelser. På koncernniveau ønskes tillige mangfoldighed i relation til de nationaliteter, selskabet opererer med. Selskabet prioriterer først og fremmest faglige og menneskelige kompetencer, men har vedtaget en politik for mangfoldighed i ledelsesorganer i Solar. Politikken indeholder bl.a. en målsætning om, at det underrepræsenterede køn skal udgøre 40% af bestyrelsen efter Solars generalforsamling i 2023.

Desuden indeholder politikken et mål om, at det underrepræsenterede køn i alt skal udgøre 25% af det øvre ledelseslag inden udgangen af 2025. Det øvre ledelseslag er defineret som Solar Group Management (SGM) og ledere på seniorniveau, dvs. vice presidents eller directors, der refererer til et medlem af SGM.

3.1.3

Komitéen anbefaler, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Komitéen anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.



PRAKSIS

Bestyrelsens sammensætning vurderes årligt af en repræsentant for selskabets hovedaktionær, Fonden af 20. December, sammen med to bestyrelsesrepræsentanter, herunder formanden for selskabets bestyrelse. Udvalget skal til bestyrelsen fremkomme med forslag til både genvalg og nyvalg af bestyrelsesmedlemmer. Udvalget kan søge bistand fra eksterne rådgivere og øvrige aktionærer. Udvalget skal varetage en række forberedende opgaver i forhold til sikring af, at den til en hver tid værende bestyrelse opfylder de af bestyrelsen fastlagte retningslinjer. Der lægges vægt på, at medlemmerne repræsen-

terer relevante kompetencer set i forhold til selskabets behov. Der søges til stadighed sikret mangfoldighed og balance mellem kontinuitet og fornyelse i bestyrelsen.

Der er ikke tale om et bestyrelsesudvalg på samme måde som revisionsudvalget og vederlagsudvalget, og bestyrelsens opgaver i forhold til bestyrelsessammensætning er ikke ændret som følge af etableringen af udvalget. Et kommissorium, der fastlægger retningslinjerne for nomineringsudvalgets sammensætning og opgaver, er tilgængelig via www.solar.eu.

3.1.4

Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters

- kompetencer,
- øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg,
- krævende organisationsopgaver og
- uafhængighed.

KOMMENTAR

Indkaldelsen kan beskrive de rekrutteringskriterier, herunder krav til professionelle og personlige kvalifikationer, brancheerfaring, mangfoldighed mv., som bestyrelsen har lagt vægt på.



PRAKSIS

Med indstillingen af bestyrelseskandidater fra nomineringsudvalget følger en beskrivelse af de enkelte kandidaters baggrund og kompetencer. I forbindelse med fremsættelse af forslag til bestyrelsens sammensætning oplyses endvidere kandidaternes øvrige ledelseshverv og oplysning om deres afhængighed/uafhængighed.

3.1.5

Komitéen anbefaler, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.



PRAKSIS

Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år. Bestyrelsesmedlemmer opstilles og vælges individuelt.

3.2

Bestyrelsens uafhængighed

3.2.1

Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.

For at være uafhængig må den pågældende ikke:

- være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,
- indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,
- repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær,
- inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen,

- være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets generalforsamlingsvalgte revisor,
- være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,
- have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller
- være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor.

Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.

KOMMENTAR

Bestyrelsen tager stilling til, om de enkelte medlemmer er uafhængige ved anvendelse af kriterierne ovenfor. I vurderingen bør bestyrelsen lægge vægt på realia snarere end de formelle forhold.

Et bestyrelsesmedlems manglende uafhængighed anses ikke for at være et problem, så længe at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige.

Det forhold, at et bestyrelsesmedlem er valgt med en kontrollerende aktionærs stemmer, betyder ikke i sig selv, at bestyrelsesmedlemmet er afhængigt.

Hvis flere bestyrelsesmedlemmer har tilknytning til aktionærer med betydelig indflydelse, bør bestyrelsen overveje, om der er en fornuftig sammensætning i relation til uafhængighed. Komitéen vurderer, at en aktionær med mere end 20 pct. af stemmerettighederne som udgangspunkt har betydelig indflydelse.

Ved nær familie forstås ægtefæller, slægtninge i op- og nedstigende linie, søskende, de nævnte personers ægtefæller og andre personer, der har stået hinanden særligt nær.

Efter komitéens opfattelse er medarbejderrepræsentanter ikke uafhængige.

3.2.2

Komitéen anbefaler, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.

KOMMENTAR

Der bør være en forsvarlig arbejdsdeling og uafhængighed mellem bestyrelse og direktion. Tilsvarende bør en tiltrædende direktør have mulighed for at agere uafhængigt af den tidligere direktør.

PRAKSIS

Bestyrelsen sammensættes i overensstemmelse med anbefalingerne således, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte medlemmer er uafhængige.

PRAKSIS

Jf. anbefaling 3.1.3 indstiller nomineringsudvalget kandidater til Solars bestyrelse og tilsikrer i den forbindelse, at medlemmer af selskabets direktion ikke opstilles som kandidat til bestyrelsen.

3.3

Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv

3.3.1

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering, jf. anbefaling 3.5.1., vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.

KOMMENTAR

Da arbejdsbyrden i de enkelte selskaber varierer, arbejder komitéen ikke med et "point-system". Det må bero på en vurdering af det konkrete bestyrelseshverv i selskabet og det enkelte medlems øvrige opgaver, om vedkommende har den fornødne tid til hvervet i selskabet.

Vurderingen af hvorvidt det enkelte medlem har den nødvendige tid til rådighed, bør tage udgangspunkt i, hvorvidt medlemmet af bestyrelsen vurderes at bidrage aktivt til arbejdet i bestyrelsen, er velforberedt til møderne, samt har den nødvendige tid til rådighed til bestyrelsens arbejde.

PRAKSIS

Det enkelte medlem forventes at vurdere, om hverv i andre selskaber har et passende omfang, og om arbejdsbyrden i bestyrelsen er forenelig med øvrige hverv.

3.3.2

Komitéen anbefaler, at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer:

- stilling, alder og køn,
- kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,
- uafhængighed,
- årstal for indtræden i bestyrelsen,
- årstal for udløb af den aktuelle valgperiode,
- deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder,
- ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og

- det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.

KOMMENTAR

Da deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder indikerer, om det enkelte medlem har tilstrækkelig tid til bestyrelsesarbejdet i selskabet, er det relevant at oplyse om medlemmernes deltagelse i møderne.

Fysisk deltagelse bør være normen, men deltagelse kan også ske via digitale medier.

PRAKSIS

Solars årsrapport og Solar-koncernens hjemmeside www.solar.eu indeholder en beskrivelse af bestyrelsesmedlemmernes ledelseshverv herunder bestyrelsesposter, kompetencer og hvorvidt medlemmet betragtes som afhængig/uafhængig. Bestyrelsesmedlemmer i Solar får ikke tilbudt aktieoptioner, tegningsretter, favøraktier eller andre incitamentsordninger. I årsrapporten angives det antal aktier, som bestyrelsesmedlemmer ejer i Solar og koncernforbundne selskaber, samt de ændringer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.

I årsrapporten oplyses desuden hvor mange bestyrelses- og udvalgsmøder det enkelte medlem har deltaget i, tidspunktet for bestyrelsesmedlemmets indtræden i bestyrelsen, og at alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år.



3.4

Ledelsesudvalg

Ledelsesudvalg kan bidrage til at øge effektiviteten og højne kvaliteten af bestyrelsesarbejdet. Ledelsesudvalg er udvalg nedsat af bestyrelsen blandt bestyrelsens medlemmer og med et konkret formål.

Ledelsesudvalg bør alene have en forberedende funktion forud for behandlingen i bestyrelsen og må ikke medføre, at væsentlig information, som alle medlemmer af bestyrelsen har behov for, alene tilgår ledelsesudvalget, eller at bestyrelsen begrænser eller undlader den nødvendige bestyrelsesbehandling.

Som følge heraf bevarer bestyrelsen også det fulde ansvar for beslutninger, der er forberedt i et ledelsesudvalg.

Komitéens anbefaling er, at bestyrelsen som minimum nedsætter et nomineringsudvalg og et vederlagsudvalg foruden det lovpligtige revisionsudvalg. Hvis selskabet har en særlig eksponering, eller der er andre forhold, som gør det relevant at nedsætte yderligere permanente udvalg, bør bestyrelsen overveje dette. Dette kan også medvirke til en bedre udnyttelse af eventuelle særlige kompetencer i bestyrelsen. Eksempler herpå kan være forskning og udviklingsudvalg, conduct og compliance udvalg eller risikoudvalg.

For at sikre fornøden fokus på og tidsmæssig prioritering af en særlig opgave kan bestyrelsen vælge at nedsætte ad hoc udvalg til at varetage særlige opgaver eller problemstillinger af væsentlig, men evt. midlertidig karakter. Det kan eksempelvis dreje sig om image-relaterede spørgsmål, større opkøb eller overtagelsesforsøg. Anbefalingerne omfatter ikke sådanne ad hoc ledelsesudvalg.



PRAKSIS

Særlige bestyrelsesudvalg ud over et revisionsudvalg og et vederlagsudvalg nedsættes kun i forbindelse med ekstraordinære opgaver. Den samlede bestyrelse deltager i behandlingen af alle øvrige forhold, idet det vurderes, at behandling sker mest hensigtsmæssigt her henset til selskabets og problemstillingernes begrænsede kompleksitet.

Derudover har bestyrelsen etableret et forum for dialog med hovedaktionæren om den fremtidige bestyrelsessammensætning og har fastsat et kommissorium, der fastlægger retningslinjerne herfor. Dette nomineringsudvalg er dermed ikke et bestyrelsesudvalg på samme måde som revisionsudvalget og vederlagsudvalget, jf. anbefaling 3.4.4.

3.4.1

Komitéen anbefaler, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:

- ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og
- medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed.

Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.



PRAKSIS

I ledelsesberetningen og på www.solar.eu indgår oplysning om revisionsudvalget og vederlagsudvalgets sammensætning, væsentligste opgaver samt antallet af møder i løbet af året. Der gives også oplysninger om medlemmernes særlige kvalifikationer og uafhængighed.

Kommissorium for hhv. revisionsudvalg og vederlagsudvalg er tilgængeligt på www.solar.eu ligesom nomineringsudvalgets kommissorium, selv om nomineringsudvalget ikke er et bestyrelsesudvalg på samme måde som revisionsudvalget og vederlagsudvalget, jf. anbefaling 3.4.4.

3.4.2

Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.

KOMMENTAR

Med henblik på at sikre en bred forståelse for selskabets samlede situation er det komitéens opfattelse, at ledelsesudvalgene alene bør bestå af bestyrelsesmedlemmer.

Dette udelukker ikke, at ledelsesudvalgene i behørigt omfang kan inddrage faglig ekspertise (eksempelvis advokatbistand) samt få input fra specifikke interessenter (eksempelvis aktionærer).



PRAKSIS

Revisionsudvalget og vederlagsudvalget består alene af bestyrelsesmedlemmer, og flertallet af disse er uafhængige.

3.4.3

Komitéeen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Komitéeen anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at:

- føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter,
- gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger,

- vurdere behovet for intern revision,
- forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor,
- gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor,
- føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelse udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og
- sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede.

Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:

- udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen,
- påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og
- overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.

KOMMENTAR

Hvis bestyrelsen forankrer whistleblowerordningen i revisionsudvalget, jf. kommentaren til anbefaling 5.1.2., er dette også en opgave, som udvalget bistår bestyrelsen med.



PRAKSIS

Solar har et revisionsudvalg, der forbereder bestyrelsens behandling af revisions- og regnskabsmæssige forhold. Revisionsudvalget sammensættes blandt bestyrelsens medlemmer, så udvalget råder over den nødvendige sagkundskab og erfaring, herunder kendskab til regnskabs- og revisionsforhold for børsnoterede selskaber. Bestyrelsesformanden kan ikke være formand for revisionsudvalget. Udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår revisionsudvalget bestyrelsen med overvågning af rigtigheden af finansielle oplysninger og rapporterer til bestyrelsen vedrørende regnskabspraksis, væsentlige

regnskabsmæssige skøn, evt. transaktioner mellem nærtstående parter samt usikkerheder og risici.

Revisionsudvalget vurderer årligt, hvorvidt der fortsat er behov for intern revision.

Revisionsudvalget forestår evalueringen af den generalforsamlingsvalgte revisor og gennemgår årligt revisionsaftalen, ligesom revisionsudvalget fører tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelse.

I revisionsprotokollatet rapporterer revisor løbende omfang og resultat af det udførte arbejde.

Revisionsprotokollatet fremlægges på hvert bestyrelsesmøde til drøftelse og godkendelse. Revisor deltager i det bestyrelsesmøde, hvor årsrapporten godkendes. Derudover deltager revisor i bestyrelsesmøder, når der er behov herfor.

Revisionsudvalget mødes én gang årligt med henholdsvis den generalforsamlingsvalgte revisor og Internal Audit uden deltagelse af direktionen.

Ud over den lovbestemte eksterne revision har Solar en Internal Audit-afdeling, der overvåger og efterprøver den interne kontrol af koncern og

datterselskaber. Internal Audit deltager i alle revisionsudvalgets møder og rapporterer løbende til revisionsudvalg og bestyrelse.

Revisionsudvalget vurderer årligt Internal Audits arbejde og budgetter og følger løbende selskabets og direktionens opfølgning på anbefalinger fra Internal Audit.

Solar har etableret en whistleblower-ordning, hvor såvel medarbejdere som øvrige interessenter fortroligt kan rapportere uregelmæssigheder. Rapporteringer fra whistleblower-ordningen tilgår løbende bestyrelsen via revisionsudvalget.

3.4.4

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:

- beskrive de påkrævede kvalifikationer for den givne post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer,
- årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer,

- i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelseevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,
- forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse,
- sikre, at der er en succesionsplan for direktionen,
- overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og
- overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.



PRAKSIS

Bestyrelsens sammensætning vurderes årligt af en repræsentant for selskabets hovedaktionær, Fonden af 20. December, sammen med to bestyrelsesrepræsentanter, herunder formanden for selskabets bestyrelse. Udvalget skal til bestyrelsen fremkomme med forslag til både genvalg og nyvalg af bestyrelsesmedlemmer. Udvalget kan søge bistand fra eksterne rådgivere og øvrige aktionærer. Udvalget skal varetage en række forberedende opgaver i forhold til sikring af, at den til en hver tid værende bestyrelse opfylder de af bestyrelsen fastlagte retningslinjer. Der lægges vægt på, at medlemmerne repræsen-

terer relevante kompetencer set i forhold til selskabets behov. Der søges til stadighed sikret mangfoldighed og balance mellem kontinuitet og fornyelse i bestyrelsen.

Der er ikke tale om et bestyrelsesudvalg på samme måde som revisionsudvalget og vederlagsudvalget, og bestyrelsens opgaver i forhold til bestyrelsessammensætning er ikke ændret som følge af etableringen af udvalget. Et kommissorium, der fastlægger retningslinjerne for nomineringsudvalgets sammensætning og opgaver, er tilgængelig via www.solar.eu.

Ved besættelse af direktionsposter nedsættes temporære nomineringsudvalg blandt bestyrelsens medlemmer.

Den samlede bestyrelse godkender Solars politik for mangfoldighed og sikrer, at der er en succesionsplan for direktionen ligesom politik for ansættelse af ledende medarbejdere overvåges.

3.4.5

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:

- udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse,
- fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen,
- fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen,
- sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og
- bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.



PRAKSIS

Solar har nedsat et vederlagsudvalg. Vederlagsudvalget har tre medlemmer, herunder en formand, som er valgt af bestyrelsen blandt dens medlemmer. Vederlagsudvalget indstiller vederlagspolitik til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingen. Forhandlinger om ændringer i direktionens vederlag varetages af vederlagsudvalget efter mandat fra bestyrelsen. Vederlagsudvalget bistår med udarbejdelsen af den årlige vederlagsrapport.



3.5

Evaluering af bestyrelse og direktion

3.5.1

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelseevaluering og mindst hvert tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:

- bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed,
- bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater,
- samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen,
- formandens ledelse af bestyrelsen,

- udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene,
- tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og
- bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.

KOMMENTAR

Der kan med fordel være en procedure for bestyrelseevalueringen, der som minimum beskriver, hvordan bestyrelseevalueringen er forankret i hele bestyrelsen, evalueringens frekvens og omfang, hvorledes bestyrelsen afrapporterer på evalueringen, samt hvorledes bestyrelsen eventuelt inddrager ekstern bistand.

Evalueringen kan med fordel bestå af en anonym spørgeskemaundersøgelse med fokus på emnerne angivet i anbefalingen samt efterfølgende individuelle samtaler mellem formanden og de enkelte medlemmer, hvor der kan gives feedback fra spørgeskemaundersøgelsen.

Når bestyrelsen inddrager ekstern bistand, kan der med fordel gennemføres interviews med de enkelte bestyrelses- og direktionsmedlemmer.

Næstformanden eller et andet bestyrelsesmedlem bør på bestyrelsens vegne forestå feedback til formanden på dennes udfyldelse af sin rolle.

En velgennemført bestyrelseevaluering vil kunne identificere de kompetencer, som bestyrelsen har og bør have for at udvikle selskabet, og med udgangspunkt heri kan bestyrelsen opstille krav til fremtidige bestyrelsesmedlemmers kompetencer, viden og mangfoldighed.



PRAKSIS

Bestyrelsen evaluerer årligt arbejdet i bestyrelsen og samspillet mellem bestyrelse og direktion. Herunder evalueres bestyrelsesformandens ledelse af bestyrelsesarbejdet.

Evalueringen er baseret på en lang række spørgsmål dækkende alle temaer i bestyrelsesarbejdet. Spørgsmålene går igen år efter år for at afklare trends og justeres kun i sjældne tilfælde. Bestyrelsen finder, at dette gentagne format er at foretrække frem for lejlighedsvis ekstern bistand.

Bestyrelsesformanden forestår evalueringen, der drøftes i bestyrelsen. Vurderes der at være behov for kompetenceudvikling, deltager bestyrelsesmedlemmerne efter aftale i relevante kurser og efteruddannelser.

I forbindelse med evaluering af bestyrelsens arbejde evaluerer bestyrelsen årligt udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene.

3.5.2

Komitéen anbefaler, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.



PRAKSIS

Den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen. Processen og resultatet beskrives i ledelsesberetningen og er tilgængeligt på www.solar.eu, ligesom resultatet af evalueringen deles med nomineringsudvalget.

3.5.3

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen. Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.



PRAKSIS

Bestyrelsen evaluerer løbende og derudover mindst én gang årligt direktionens arbejde og resultater i forhold til de opsatte forretningsmæssige mål. Samtidig vurderes, hvorvidt der måtte være behov for ændringer i direktionens struktur eller sammensætning, herunder også mangfoldighed og succesionsplaner.

Desuden evalueres samarbejdet mellem bestyrelse og direktion årligt efter en fastlagt procedure ved en formaliseret dialog mellem formand og direktion, og resultatet forelægges bestyrelsen.

4

○ Ledelsens vederlag

○ 4.1 Vederlag til bestyrelse og direktion

4 Ledelsens vederlag

PRINCIPPER

For at sikre større forståelse for og anerkendelse af vederlagets sammensætning og størrelse er det vigtigt, at der er åbenhed og transparens om selskabets overordnede vederlagspolitik og størrelsen af de individuelle ledelsesmedlemmers vederlag. Vederlagspolitikken skal understøtte selskabets langsigtede værdiskabelse, og bestyrelsen skal overveje, om vederlaget er rimeligt.

Et konkurrencedygtigt vederlag er en forudsætning for at kunne tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af ledelsen. Selskabet bør have en vederlagspolitik, hvor det samlede vederlag, dvs. den faste og variable del samt øvrige ansættelsesvilkår, er rimelige og i overensstemmelse med det enkelte ledelsesmedlems ansvar, indsats og værdiskabelse.

Den variable del af vederlaget (incitamentsaflønnings) vil som regel være opdelt i et kortsigtet vederlag, typisk kontantbaserede bonusprogrammer, der relaterer sig til opnåede resultater indenfor et regnskabsår, samt et langsigtet vederlag, typisk aktiebaserede incitamentsprogrammer, der relaterer sig til selskabets udvikling over en årrække.

Et kortsigtet bonusprogram bør udover de kortsigtede mål og resultater også ses i sammenhæng med selskabets strategiske retning samt vederlag, der afhænger af opnåelse af resultater på længere sigt.

For at understøtte den langsigtede værdiskabelse bør den variable del af vederlaget, der relaterer sig til de langsigtede incitamentsprogrammer, bero på realiserede resultater over en periode på minimum 3 år. Bestyrelsen bør både forholde sig til værdien af vederlaget på tildelingstidspunktet og den mulige værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.

Bestyrelsen bør sikre en rimelig og forsvarlig sammenhæng mellem vederlag og værdiskabelse. Såvel kortsigtede bonusprogrammer som langsigtede incitamentsprogrammer bør fastlægges, så de ikke unødigt fremmer kortsigtet og risikobetonet adfærd.

Et selskab kan helt eller delvist erstatte det kontante bestyrelsesvederlag med vederlag i selskabets aktier af tilsvarende værdi.

PRAKSIS

Solar udarbejder en vederlagsrapport, der beskriver vederlagets sammensætning og størrelse for de enkelte ledelsesmedlemmer. Vederlagsrapporten bliver behandlet på selskabets generalforsamling og er tilgængelig på www.solar.eu.

Direktionens vederlag forhandles med vederlagsudvalget efter rammer og retningslinjer udstukket af bestyrelsen, der bl.a. påser, at vederlaget er på niveau med vederlag for sammenlignelige selskaber.

Bestyrelsens honorar fastsættes ligeledes i overensstemmelse med bestyrelseshonorar i sammenlignelige selskaber.

Vederlagspolitik, hvori indgår overordnede retningslinjer for løn og incitamentsordning for direktion og Solar Group Management (SGM), er vedtaget på generalforsamlingen. Vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, der indgår i vederlæggelsen af selskabets

ledelse og beskrives i årsrapporten og på selskabets hjemmeside.

Der er fastsat grænser for størrelsen af både aktiebaseret og ikke-aktiebaseret incitamentsaflønnings i forhold til det faste vederlag for at sikre en passende balance mellem lang- og kortsigtede interesser samt en balanceret risikovillighed. Den ikke-aktiebaserede incitamentsaflønnings kan være baseret på individuelle resultater godkendt af bestyrelsen og på selskabet eller koncernens resultater herunder resultat af primær drift (EBITA) eller andre nøgletal. Aktiebaserede incitamentsprogrammer har en optjeningsperiode/modningsperiode på tre år.

Da der anvendes en enkel model for tildeling af variabelt vederlag, finder bestyrelsen det ikke relevant at vurdere værdien heraf under forskellige scenarier.

Såfremt det efter tildeling af variable løndele konstateres, at disse er udbetalt fejlagtigt, kan Solar kræve hel eller delvis tilbagebetaling.



4.1

Vederlag til bestyrelse og direktion

4.1.1

Komitéen anbefaler, at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.

KOMMENTAR

Ved fastlæggelsen af vederlagspakker bør bestyrelsen hvis relevant tage hensyn til såvel nationale som internationale sammenlignelige poster. Det er vigtigt, at bestyrelsen foretager den rette afvejning mellem at undgå for høje vederlagspakker og samtidig at kunne tiltrække de rette kompetencer, hvilket bestyrelsen bør begrunde i vederlagsrapporten.

Såfremt det er relevant, kan bestyrelsen med fordel oplyse hvilken peer group, selskabet sammenligner sig med.



PRAKSIS

Bestyrelsen påser, at direktionens vederlag er på niveau med vederlag for sammenlignelige selskaber og er forenelig med Solars langsigtede aktionærinteresser.

Bestyrelsens honorar fastsættes ligeledes i overensstemmelse med bestyrelshonorar i sammenlignelige selskaber.

4.1.2

Komitéen anbefaler, at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.



PRAKSIS

Aktiebaserede incitamentsordninger i Solar er revolverende og kan tidligst udnyttes 3 år efter tildelingen og skal være udnyttet senest 4 år efter tildelingen. Udnyttelseskursen for aktieinstrumentet kan ikke være mindre end børskursen på udstedelsestidspunktet. Præmisser for tildelingen af betingede aktier er beskrevet i Solars årsrapport.

4.1.3

Komitéen anbefaler, at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.

KOMMENTAR

Et loft på tildelingstidspunktet kan eksempelvis være i form af, at de variable vederlagskomponenter maksimalt kan udgøre, hvad der svarer til et nærmere defineret antal måneders grundløn.



PRAKSIS

Der er fastsat grænser for størrelsen af både aktiebaseret og ikke-aktiebaseret incitaments-aflønning i forhold til det faste vederlag for at sikre en passende balance mellem lang- og kortsigtede interesser samt en balanceret risikovillighed. Tildeling af aktieoptioner eller betingede aktier er ikke resultatbestemt.

Da der anvendes en enkel model for tildeling af variabelt vederlag, finder bestyrelsen det ikke relevant at vurdere værdien heraf under forskellige scenarier.

4.1.4

Komitéen anbefaler, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

KOMMENTAR

Ved beregningen af de to års vederlag indgår eventuelle tildelinger under langsigtede incitamentsprogrammer i opsigelsesperioden med værdien på tildelingstidspunktet, mens udbetalinger i opsigelsesperioden eller senere af tidligere tildelinger ikke indgår.



PRAKSIS

Hvis Solar opsiges ansættelsesforholdet med selskabets direktør, vil direktøren få udbetalt op til et års vederlag og yderligere seks måneders fast gage.

4.1.5

Komitéen anbefaler, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.

KOMMENTAR

Det er ikke i strid med anbefalingerne, at medlemmer af bestyrelsen får en del af deres vederlag i form af aktier til markedsværdi.



PRAKSIS

Bestyrelsen er fast aflønnet og er således ikke incitamentsaflønnet.

4.1.6

Komitéen anbefaler, at 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.



PRAKSIS

Såfremt det efter tildeling af variable løndele konstateres, at disse er udbetalt fejlagtigt, kan Solar kræve hel eller delvis tilbagebetaling.

Bestyrelsen modtager ikke variabelt vederlag.

5

● Risikostyring

- 5.1 Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

5 Risikostyring

PRINCIPPER

I en stadig mere integreret verden bliver risiko og styring heraf mere og mere afgørende. Effektiv risikostyring medvirker til at reducere strategiske og forretningsmæssige risici, sikre compliance samt kvaliteten af grundlaget for ledelsens beslutninger og den finansielle rapportering.

Selskaber har forskellige risici. Det er derfor væsentligt, at bestyrelsen identificerer og forholder sig til de selskabsspecifikke risici og påser, at der er en effektiv risikostyring, herunder passende interne kontroller. Dette gælder også for selskabets bæredygtighedsrelaterede risici.

Risikostyring bør indgå som et fast emne på bestyrelsens årshjul, og selskabet bør rapportere på struktureringen af processen for risikoafdækning, de identificerede væsentlige risici, samt hvordan selskabet håndterer disse.

PRAKSIS

Direktionen er ansvarlig for implementering af effektive systemer til identifikation af risici, risikostyring og intern kontrol i hele koncernen og for at fastholde fokus på løbende forbedringer af disse systemer.

Risikostyring indgår som et fast emne på bestyrelsens og revisionsudvalgets årshjul. Bestyrelsen og revisionsudvalget vurderer dermed løbende effektiviteten i Solars systemer for risikostyring og intern kontrol. I årsrapporten rapporteres på processen for risikoafdækning, koncernens væsentlige risici og relaterede mitigerende handlinger. Information om risikostyring er også tilgængelig på www.solar.eu.

5.1

Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

5.1.1

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.

KOMMENTAR

Oplysningerne om selskabets risikostyring kan, hvis relevant, udvides med digitale risici og supplere den lovpligtige redegørelse i ledelsesberetningen om selskabets interne kontrol- og risikostyringsystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen (den finansielle rapportering).

PRAKSIS

Solars aktiviteter indebærer, at resultat og egenkapital kan påvirkes af en række kommercielle og finansielle risici, og selskabet lægger stor vægt på en løbende vurdering af disse risici. Årsrapporten og Solar koncernens hjemmeside indeholder en beskrivelse af de enkelte elementer.

Solar beskriver i årsrapporten og på Solar-koncernens hjemmeside de risici, der er forbundet med koncernens aktiviteter herunder

også digitale risici. Risikostyring er behandlet som et særskilt tema i årsrapporten, mens beskrivelse af intern kontrol indgår på www.solar.eu.

5.1.2

Komitéen anbefaler, at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.

KOMMENTAR

En whistleblowerordning kan være et godt redskab til proaktivt at identificere og reagere på risici.

Bestyrelsen kan med fordel forankre ordningen i revisionsudvalget.

Det vil være relevant med løbende orientering af revisionsudvalget og bestyrelsen om antallet, karakteren og berettigelsen af indberetninger i whistleblowerordningen.

PRAKSIS

Solar har etableret en whistleblowerordning, hvor såvel medarbejdere som øvrige interessenter fortroligt kan rapportere uregelmæssigheder. Solar har fastlagt en procedure for håndtering af whistleblowersager. Rapporteringer fra whistleblowerordningen og opfølgning herpå tilgår løbende bestyrelsen via revisionsudvalget.



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

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