

RETNINGSLINJER FOR LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Disse retningslinjene er utarbeidet av styret i Selvaag Bolig ASA i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a og skal behandles og godkjennes av selskapets generalforsamling 26. april 2022, jf. allmennaksjeloven § 5-6, 3. ledd.

Retningslinjene gjelder for konsernledelsen (administrerende direktør, viseadministrerende direktør og konserndirektører) og styremedlemmer i Selvaag Bolig ASA. Retningslinjene gjelder for regnskapsåret 2022 og frem til nye retningslinjer vedtas av generalforsamlingen.

For å kunne gjennomføre strategi, nå bærekraftsmål og ivareta langsiktige interesser, må selskapet rekruttere, utvikle og beholde ledere med relevant erfaring. Det er derfor viktig at selskapet tilbyr konkurransedyktig godtgjørelse. Disse retningslinjene skal gi et klart rammeverk for godtgjørelse til ledende personer.

Hovedprinsipper for selskapets godtgjørelse til ledende personer

Godtgjørelse til ledende personer i Selvaag Bolig og konsernselskaper skal fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke markedsledende

Godtgjørelsen skal i hovedsak være skreddersydd for å tiltrekke og beholde dyktige ledere. Godtgjørelsen (summen av mottatt lønn og annen ytelse) skal være på nivå med godtgjørelse for sammenlignbare ledende stillinger i lignende virksomheter.

Godtgjørelsen skal være motiverende

Hovedelementet i godtgjørelsen til ledende personer bør være fast lønn. Variabel godtgjørelse benyttes likevel for å motivere ledende personer til å jobbe for å forbedre selskapets resultater på både kort og lang sikt. Det må være klare sammenhenger mellom målene som bestemmer variabel godtgjørelse og selskapets målsetninger. En del av den totale godtgjørelsen kan i tillegg være relatert til selskapets aksjekjøpsprogram.

Ordninger for tilbakebetaling av godtgjørelse

Styret har ikke inngått avtaler for tilbakebetaling av allerede utbetalt godtgjørelse.

Typer godtgjørelse og prinsipper for goder som kan tilbys, i tillegg til fastlønn

Godtgjørelsen til ledende personer består av fastlønn, bonusordning, aksjekjøpsprogram, pensjonsordning og andre goder. Variabel godtgjørelse bør ha spesifikke maksimumsbeløp for den enkelte mottaker. Selskapet har søkt å strukturere en plan som kombinerer lønn, kortsiktige bonuser og aksjeinsentiver for (i) å motivere ledende ansatte til å jobbe for å realisere selskapets strategiske og finansielle mål, (ii) å tiltrekke og beholde dyktige ledere og (iii) å tilby konkurransedyktig godtgjørelse.

Fastlønnen er hovedelementet i godtgjørelsen. I det følgende beskrives individuelle fordeler som kan tildeles i tillegg til fastlønn. Med mindre det er spesifikt nevnt, gjelder ingen spesielle vilkår, betingelser eller tildelingskriterier for de nevnte fordelene.

Variabel godtgjørelse

Den variable godtgjørelsen er knyttet til verdiskaping for aksjonærene over tid og er strukturert for å skape en eierkultur som sikrer samsvarende interesser mellom aksjonærene og ledende personer. Den variable godtgjørelsen bestemmes av måloppnåelsen på nøkkelindikatorer. Indikatorne er både på individuelt nivå og på selskapsnivå. Ledende personer, både individuelt og som gruppe, kan påvirke oppnåelsen av nøkkelindikatorne og målene. Oppnåelsen vurderes årlig, og hvert kriterium har en prosentvis score.

Bonusordning

Selvaag Bolig har etablert en bonusordning for ledende personer. Perioden for opptjening av bonus er årlig, og nøkkelindikatorne i målkortet omfatter både finansielle og ikke-finansielle indikatorer. De er vektet mellom 40 og 60 prosent hver. Eksempler på finansielle mål er lønnsomhet, egenkapitalavkastning og samlet aksjonæravkastning. Eksempler på ikke-finansielle

kriterier er kundetilfredshet, organisasjonsutvikling og bærekraft (ESG). Den enkeltes mål inkluderer de respektive nøkkelindikatorerne og reflekterer ansvarsområdene til hver ledende person. Den årlige bonusen er begrenset til 100 prosent av fastlønnen. Ordningen revideres minst årlig.

Aksjekjøpsprogram

Selvaag Bolig har etablert et aksjekjøpsprogram der ledende personer kan velge å kjøpe aksjer i selskapet for et beløp begrenset oppad til den enkeltes årslønn. Aksjene er rabatterte med 30 prosent og har tre års bindingstid. I tillegg kompenseres den ansattes skatteulempe. Målet er at eierskap skal gi selskapet økt verdiskaping gjennom økt engasjement og lojalitet. Aksjekjøpsprogrammet er beskrevet i selskapets årsrapport.

Pensjonsordninger og forsikring

Selskapet har etablert en pensjonsordning som er i henhold til norsk tjenestepensjonslov. Dette er en innskuddspensjonsordning. Grunnlaget for opptjente pensjonsrettigheter under innskuddsordningen er en prosentandel av fastlønnen. I tillegg har selskapet en avtalefestet førtidspensjonsordning (AFP). Alle ledende personer er medlemmer av selskapets ordinære pensjonsordning og førtidspensjonsordning. Pensjonsalderen er 70 år. Selskapet kan undertegne andre førtidspensjonsavtaler for ledende personer, men det er foreløpig ikke inngått slike avtaler.

Naturalytelser

Ledende ansatte kan få tilbud om naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger. Eksempler er telefon, bredbånd, aviser, firmabil/bilordning og parkering.

Vilkår for oppsigelse og etterlønsordninger

Administrerende direktør og øvrige ledende personer har en oppsigelsestid på seks måneder. Administrerende direktør har 12 måneders etterlønn ved oppsigelse.

Det kan inngås avtaler om sluttvederlag med andre ledende personer, for å sikre at sammensetningen av ledende personer er i tråd med selskapets behov. I tillegg til lønn og andre goder i løpet av oppsigelsestiden, skal ikke slike ordninger gi rett til etterlønn i en periode som overstiger 12 måneder.

Styremedlemmer

Godtgjørelse for styrearbeid til styremedlemmer foreslås av valgkomiteen og vedtas av selskapets generalforsamling.

Forberedelse og beslutningsprosess for etablering, gjennomgang og implementering av retningslinjene

Styret har etablert et kompensasjonsutvalg. Utvalget forbereder blant annet styrets behandling av lønn, godtgjørelsesordninger og årlige kriterier for variabel godtgjørelse til ledende personer. Kompensasjonsutvalget forbereder også retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Styret skal minst hvert fjerde år legge frem retningslinjene for godkjenning av generalforsamlingen. Retningslinjene skal gjelde frem til nye retningslinjer vedtas av generalforsamlingen. For hvert regnskapsår fremover skal styret utarbeide en rapport om lederlønn og gjøre denne tilgjengelig for aksjonærene på selskapets nettside minst tre uker før den ordinære generalforsamlingen.

Godtgjørelse til administrerende direktør skal fastsettes av styret i tråd med godkjente retningslinjer etter forberedelse og forslag fra kompensasjonsutvalget. Godtgjørelse til øvrige ledende ansatte skal fastsettes av administrerende direktør i samsvar med godkjente retningslinjer og etter konsultasjon med kompensasjonsutvalget, dersom det anses nødvendig.

Hensyn til lønn og ansettelsesvilkår for øvrige ansatte

I utarbeidelsen av retningslinjene skal det tas hensyn til lønns- og ansettelsesforhold for øvrige ansatte. Nivået for godtgjørelse er vurdert med bakgrunn i informasjon om de ansattes totale inntekt, komponentene i godtgjørelsen samt lønnsutvikling. Informasjon om lønns- og ansettelsesforhold i konsernet utgjør en del av kompensasjonsutvalgets og styrets beslutningsgrunnlag når de vurderer om retningslinjene og begrensningene angitt i disse er rimelige.

Avvik fra disse retningslinjene

Prinsippene i disse retningslinjene er bindende for selskapet etter at de er vedtatt av generalforsamlingen.

Styret kan likevel beslutte å helt eller delvis fravike retningslinjene i enkeltsaker, forutsatt at det foreligger spesielle omstendigheter som gjør dette nødvendig. Kompensasjonsutvalget forbereder styrets vurderinger om saker som gjelder godtgjørelse, herunder fravikelse fra disse retningslinjene. Eventuelle avvik skal rapporteres til generalforsamlingen ved påfølgende ordinære generalforsamling.

Redegjørelse for lederlønnspolitik i foregående regnskapsår

For ytterligere informasjon om godtgjørelse til ledende personer, se årsregnskapet og godtgjørelsesrapporten som er publisert på selskapets hjemmeside.