

Bilag til Generalforsamlingen

Sak 3: Retningslinjer for kompensasjon til ledende ansatte

Behandling av kompensasjonsordninger og lønnspolitikk

I tråd med lov- og forskrifter skal generalforsamlingen vedta selskapets lønnspolitikk for ledende ansatte. Det er styrets ansvar å følge opp lønnspolitikken og gjøre vedtak i samsvar med denne. Styret har et eget kompensasjonsutvalg som følger opp, drøfter og anbefaler for styret konkrete saker vedrørende fastsettelse og justeringer av forhold i de ulike kompensasjonselementene.

Styrets oppfølging av lønnspolitikken i 2020

Borregaard har etablerte retningslinjer for kompensasjon til ledende ansatte. Retningslinjene har de senere årene vært revidert og videreutviklet og inneholder føringer for fastlønn, pensjon, årsbonus og langtidsinsentiver (LTI)/opsjoner. Det innhentes sammenlignende lønnsdata fra eksternt selskap som benyttes i vurderingen av kompensasjonsnivå. LTI/Opsjonstildelinger skjer etter eget reglementet som styret har fått fullmakt av generalforsamlingen til å gjennomføre.

Styret har, også gjennom kompensasjonsutvalget, lagt de vedtatte retningslinjene til grunn for kompensasjon til ledende ansatte. Styret har også gjennomgått at utøvelser av opsjoner og bonusuttellinger er i tråd med retningslinjene og intensjonene for ordningene.

Styret erklærer at selskapets lønnspolitikk er fulgt gjennom 2020.

Selskapets lønnspolitikk og aksjerelatert avlønning.

Selskapets generelle føringer for lønns- og betingelsespolitikken:

- Samlet sett skal betingelsene være konkurransedyktige og egnet til at selskapet tiltrekker seg og beholder medarbeidere
- Kompensasjonsordningene skal bidra til samsvar mellom bedriftens og eiernes mål og resultater - og de ulike elementene i de personlige betingelsene. Kriteriene for de ulike elementene i kompensasjonsordningen skal være komplementære.
- Ordningene skal være enkle, langsiktige og med tilstrekkelig fleksibilitet

Det er i retningslinjene for årsbonus og opsjonsordningen valgt kriterier som samsvarer med de kommuniserte finansielle og langsiktige mål og strategier for selskapet. Det er også begrensninger i ordningene slik at uttellingen skal ha et rimelig nivå, også ut fra selskapets økonomiske bæreevne.

Ordningene også være slik at de gir motivasjon og tiltrekningskraft til den kompetanse selskapet trenger. Kompensasjonsordningene har balanserte kriterier som skal bidra til at ansatte både arbeider for at selskapet som helhet leverer gode resultater – og samtidig fokuserer på forhold i den enkeltes ansvarsområde.

Hovedelementer i kompensasjonsordningene

Fastlønn - Nivået skal ligge opp mot medianen for sammenlignbare stillinger og selskaper. Fastlønn bestemmes ut fra stillingens ansvar, kompleksitet, kompetansekrav og omfang.

Pensjon - Baseres på de etablerte innskuddsbaserte ordningene med en intensjon om at den relative pensjonsinnskudd, inklusive den norske Folketrygden, skal være uavhengig av inntektsnivå. De

innskuddsbaserte ordningene utgjør 5% innskudd av fast lønn inntil 7,1G og 20% innskudd for lønn over 7,1G.

Årsbonussystem – Baseres på forhåndsdefinerte kriterier som baseres på gode resultater og framgang. Kriteriene omfatter kapitalavkastning (ROCE) for konsernet, økonomisk framgang (EBITDA) for eget område, sikkerhet og sykefravær for konsernet, samt personlige mål som inkluderer kriterier knyttet til bærekraft og vekst/forbedring. Målsatt nivå for ”gode resultater” er ca 30%. Årlig bonus kan maksimalt gi 50 % av en årslønn. Kriteriene og beregningsgrunnlaget gjennomgås årlig av styrets kompensasjonsutvalg og vedtas av styret. Hvis det viser seg at det har vært feil i bonusgrunnlaget for bonus utbetalt de tre siste årene, har selskapet rett til å korrigere dette i fremtidige bonusutbetalinger.

Langsiktig insentivordning - Opsjons- eller kontantbasert ordning, knyttet til utvikling i aksjekursen. Ordningen har komplementære mål og kriterier til årsbonussystemet.

Andre ytelser – Selskapets ledende ansatte har også tilgang på bilordning (firmabil/kjøregodtgjørelse), fri mobiltelefon og avis og tilgang på forsikringsordninger som gjelder alle ansatte i Borregaards norske virksomhet.

Andre forhold - Ledende ansatte har samme pensjonsalder som øvrige ansatte og i tråd med norsk lov og forskrifter (fleksibelt mellom 62-70 år). Det er en gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder for ledende ansatte, uten etterlønn. Administrerende direktør har en egen avtale med noen avvikende betingelser; to år lavere maksimal pensjonsalder (68 år) med en tilhørende pensjonskompensasjon, 9 måneders gjensidig oppsigelsestid og 6 måneders etterlønn. (Se note 9 i Årsberetningen for detaljer).

Nærmere om retningslinjer for Borregaards aksjerelaterte opsjonsordning

Generelt om ordningen

Borregaards ordning for langtidsinsentiver (LTI) er en aksjekursrelatert opsjonsordning og utgjør en del av en samlet kompensasjonspakke til ledende ansatte. Opsjonsordningen innebærer at ansatte i ordningen kan få opsjoner som gir en rett til å kjøpe et definert antall aksjer til en gitt verdi etter en fastsatt periode. Ved en utøvelse av opsjonene vil et salg av disse aksjene gi en gevinst. For at ordningen dimensjoneres i tråd med hensikten, er det flere begrensninger i tildelinger og gevinstmuligheter.

Styret skal årlig vurdere hvorvidt det skal gis opsjoner og kan gi føringer for tildelingen i tråd med rammene i disse retningslinjene. Styret kan bestemme om opsjonene skal være fysiske eller syntetiske. Styret og kompensasjonsutvalget påser at tildelinger og administrasjon av ordningen er i tråd med intensjonene. Ved alle tildelinger i siden 2014, ble strike-kursen satt 10% over kursen på tildelingstidspunktet.

Hensikten med ordningen

Ordningen begrunnes med særlig vekt på to forhold:

- Styrke eierperspektivet og understøtte de langsiktige mål for selskapet ved at verdiutviklingen av selskapet og investering i aksjen er kriterier for denne godtgjørelsen.
- Bidra til at ledere og nøkkelmedarbeidere får et insentiv til et langsiktig ansettelsesforhold i selskapet.

Tildelingskriteriene for opsjoner (Long term incentives, LTI) er komplementære til kriteriene for årsbonussystemet (Short term incentives, STI).

Det er en forventning om at medlemmene i hovedledelsen, også gjennom opsjonsordningen, bygger opp og sitter med en beholdning av Borregaard-aksjer tilsvarende 2 årslønner for adm. direktør og 1 årslønn for de øvrige medlemmene i hovedledelsen.

Tildelingskriterier

Opsjoner kan tildeles ledende ansatte på visse stillingsnivåer som har oppnådd gode resultater og som selskapet ser et særlig behov for å knytte til seg langsiktig:

- Adm. direktør og andre medlemmer av hovedledelsen har opsjoner som en del av den samlede kompensasjonspakke og med den hensikt om at hovedledelsen i fellesskap skal levere på selskapets og eernes langsiktige mål og strategi.
- Ledelse og nøkkelpersoner/spesialister i forretningsområdene og konsernstaber kan tildeles opsjoner ut fra følgende kriterier:
 - Den ansatte har i tråd med selskapets kultur- og verdigrunnlag over tid levert gode resultater innen minst to av de følgende områder, forankret i selskapets langsiktige mål og strategi:
 - Organisk vekst/spesialisering
 - Kontinuerlig forbedring
 - Innovasjon
 - Bærekraft/ESG
 - Utvikling av talenter/ledere
 - Den ansatte/stillingen er særlig viktig/kritisk for å nå selskapets mål. Den ansatte anses som vanskelig å erstatte og det kan være en risiko for at personen slutter i selskapet. Ordningen følger ikke automatisk en stilling, og én eller flere tildelinger gir ikke rett til senere tildelinger.
- Ordningen/rettighetene gjelder kun så lenge opsjonshaveren er ansatt (står i uoppsagt stilling) i konsernet.

Begrensninger ved tildeling

- Årlig, samlet tildeling av nye opsjoner kan maksimalt utgjøre 0,8 % av selskapets aksjer. Totalt antall utestående opsjoner kan maksimalt utgjøre 2,0 % av selskapets aksjer.
- Antall opsjoner som tildeles, skal dimensjoneres slik at opsjonene gir ca 30% av maksimal gevinst etter fire år, gitt en 10% årlig vekst i aksjekursen.

Begrensning av gevinst

- Opsjonene har en strikekurs som ligger 10% over markedsverdien på aksjene på tildelingstidspunktet, noe som forutsetter en (betydelig) økning aksjekursen før opsjonene får en verdi. Strike-kursen justeres for utbytter og andre relevante aksjekapitalforhold (eks. tilbakekjøp, nedskrivning, emisjoner).
- Samlet innløsningsgevinst (før skatt) kan pr kalenderår utgjøre maksimum 2 årslønner for adm. direktør og 1 årslønn for de øvrige.

Tidsbegrensninger

Innløsning av opsjonene kan tidligst skje 3 år etter tildeling, og må være utnyttet 2 år etter første innløsningsmulighet.

Krav om kjøp av aksjer

Ansatte må benytte minst halvparten av gevinsten (etter skatt) til å kjøpe aksjer i Borregaard med en bindingstid på 3 år. For hovedledelsen gjelder dette kravet fram til det er bygget opp en aksjebeholdning på 2 årslønner for adm. direktør og 1 årslønn for de øvrige.

Aksjer med rabatt til ansatte

Borregaard har i flere år hatt en ordning hvor de ansatte får muligheten til å kjøpe et begrenset antall aksjer med en rabatt i forhold til markedspris. Programmet gjennomføres årlig, sist gang i februar 2021 hvor ansatte kunne kjøpe aksjer til maksimalt 60 000 kr etter en rabatt på 25%. Aksjene som kjøpes gjennom programmet, har en bindingstid på ett år.

Programmet er tilgjengelig for alle Borregaards ansatte – også ledende ansatte - med unntak av noen få land hvor praktiske/juridiske forhold gjør det vanskelig. De siste årene har mellom 400 og 500 ansatte deltatt i programmet.

Styret avgjør hvert år om programmet skal gjennomføres. Det vil kunne legges opp til et program også i kommende generalforsamlingsperiode.

Godtgjørelse til ansattvalgte styremedlemmer og observatører

Godtgjørelsen til de ansattvalgte styremedlemmer og observatører foreslås av nominasjonskomiteen og vedtas av generalforsamlingen gjennom en egen beslutning.

Styrets forslag til vedtak

Generalforsamlingen godkjenner Borregaards lønnspolitikk, inkludert retningslinjene for aksjerelatert avlønning.