

# LØNNSRAPPORT

## LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

2023



# 1 INTRODUKSJON

## 1.1 INNLEDNING

Denne rapporten redegjør for Borregaards godtgjørelse til ledende personer gjennom regnskapsåret 2023. Rapporten skal gi relevant informasjon i tråd med kravene i allmennaksjeloven (§6-16 a og b) og legges fram for generalforsamlingen. I tillegg er rapporten tilgjengelig på selskapets nettsider under «Sustainability documentation».

Rapporten omfatter Borregaards hovedledelse som i tillegg til administrerende direktør teller åtte personer. Personer i hovedledelsen har vært uendret gjennom 2023. I tillegg gis en oversikt over nominasjonskomiteens og styrets honorarer (inkl. ansattevalgte medlemmer). Se punkt 10 angående styrets og nominasjonskomiteens godtgjørelse.

## 1.2 GENERELT OM REGNSKAPSÅRET

Borregaard leverte gode, økonomiske resultater i 2023. Avkastning på anvendt kapital (ROCE) økte til 18,3 %, over målsatt nivå på minimum 15 % og det var en betydelig resultatframgang (EBITDA) for konsernet som helhet (+8,4 %) og for de fleste segmentene. 2023 var et godt år mht. personsikkerhet og sykefraværet gikk ned.

Videre har selskapet levert på viktige strategiske mål og tiltak som høy spesialiseringsgrad, og oppnådd gode karakterer i bærekraftsmålinger som CDP og EcoVadis.

Alle disse forholdene er viktige måleparametre for Borregaard og inngår også som kriterier for ledelsens godtgjørelse.

## 1.3 SAKSBEHANDLING OG OPPFØLGING AV RETNINGSLINJER FOR LEDERKOMPENSASJON

Generalforsamlingen har vedtatt selskapets lønnspolitikk for ledende ansatte i tråd med lov og forskrifter. Retningslinjene har de senere årene vært revidert og videreutviklet og inneholder føringer for fastlønn, pensjon, årsbonus og langtidsinsentiver (LTI)/opsjoner. I arbeidet med retningslinjene har det vært dialog med flere Eiermiljøer og representanter for disse.

Retningslinjene gjeldende for året 2023 ble godkjent av generalforsamlingen 14. april 2021. Det ble godkjent nye retningslinjer av generalforsamlingen 18. april 2023 med virkning fra året 2024 (vedlagt).

Det innhentes sammenlignende lønnsdata fra et uavhengig, eksternt selskap som benyttes i vurderingen av kompensasjonsnivå. LTI/opsjonstildelinger skjer etter et omfattende reglement som inngår i de samlede retningslinjer og som styret har fått fullmakt av generalforsamlingen til å gjennomføre.

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 konkrete saker vedrørende de ulike kompensasjonselementene for styret.

Nominasjonskomiteen følger opp forhold knyttet til styrets honorar og regler knyttet til disse. Til grunn for nominasjonskomiteens vurderinger benyttes tilgjengelig statistikk for honorarnivå og -praksis i sammenlignbare børsnoterte selskaper i Norge. Lønnsutviklingen for Borregaards ansatte er også relevant sammenligningsgrunnlag for fastsettelse av honorarnivået.

#### **1.4 STYRETS OPPFØLGING AV LØNNSPOLITIKKEN I 2023**

Styret har, 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 2023.

Rapporten er behandlet av styret i møte 15. mars 2024

## 2 TOTAL GODTGJØRELSE TIL HOVEDLEDELSEN

	Bosteds-kommune	År	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse			Total godtgjørelse
			Fast lønn <sup>1)</sup>	Fastlønn betalt <sup>2)</sup>	Andre goder <sup>3)</sup>	Pensjonskostnad <sup>4)</sup>	Bonus/STI (ett-års variabel) <sup>5)</sup>	Aksjeopsjoner/LTI (flerårig variabel) <sup>6)</sup>	Variabel godtgjørelse i % av total godtgjørelse	
<b>Per A. Sørli</b> Administrerende direktør	Fredrikstad	2023	4 080 000	4 115 295	271 452	1 356 602	1 819 680	1 979 520	39,8 %	9 542 549
		2022	3 910 000	3 949 206	265 678	832 023	1 955 000	1 450 020	40,3 %	8 451 927
<b>Tom Erik Foss-Jacobsen</b> Direktør BioSolutions	Sarpsborg	2023	2 700 400	2 725 939	268 974	418 145	1 350 200	742 320	38,0 %	5 505 578
		2022	2 589 000	2 617 343	258 468	409 968	1 172 299	483 340	33,5 %	4 941 418
<b>Gisle Løhre Johansen</b> Direktør Speciality Cellulose & Fine Chemicals	Sarpsborg	2023	2 103 800	2 116 220	201 741	297 534	1 051 900	494 880	37,2 %	4 162 275
		2022	2 017 000	2 032 199	186 323	288 183	1 008 500	386 672	35,8 %	3 901 877
<b>Ole Gunnar Jakobsen</b> Fabrikkdirektør	Sarpsborg	2023	2 138 200	2 158 422	193 503	315 567	788 568	494 880	32,5 %	3 950 940
		2022	2 050 000	2 058 695	239 339	302 697	1 025 000	386 672	35,2 %	4 012 403
<b>Per Bjarne Lyngstad</b> Økonomidirektør	Fredrikstad	2023	2 294 600	2 296 551	226 128	336 026	1 023 392	494 880	34,7 %	4 376 977
		2022	2 200 000	2 192 688	175 520	330 007	1 100 000	386 672	35,5 %	4 184 887
<b>Kristin Misund</b> Direktør FOU & forretningsutvikling	Sarpsborg	2023	1 877 400	1 895 161	172 461	266 814	837 320	395 904	34,6 %	3 567 660
		2022	1 800 000	1 822 191	212 408	256 241	900 000	314 171	34,6 %	3 505 011
<b>Liv Longva</b> Direktør Strategisk forsyning	Vestby	2023	1 802 400	1 806 930	222 413	250 089	803 870	395 904	34,5 %	3 479 206
		2022	1 728 000	1 734 787	186 725	239 579	864 000	314 171	35,3 %	3 339 262
<b>Dag Arthur Aasbø</b> Direktør Organisasjon & samfunnskontakt	Sarpsborg	2023	1 810 400	1 805 463	219 751	232 109	807 438	395 904	34,8 %	3 460 665
		2022	1 728 000	1 715 959	200 800	230 567	864 000	314 171	35,4 %	3 325 497
<b>Sveinung Heggen</b> Juridisk direktør	Bærum	2023	2 449 000	2 468 312	235 028	357 937	376 656	395 904	20,2 %	3 833 837
		2022	2 348 000	2 370 590	242 831	353 713	466 303	314 171	20,8 %	3 747 608

1. Fast lønn er avtalt årslønn.
2. Fastlønn betalt er faktisk utbetalt lønn i året pluss utbetalt feriepenger opptjent på lønn foregående år.
3. Andre goder er skattepliktige ytelser som bilordning, forsikringer, telekommunikasjon m.v
4. Pensjonskostnad er innskudd på de innskuddsbaserte ordningene som utgjør 5 % innskudd på fast lønn inntil 7,1G og 20 % innskudd på fast lønn over 7,1G. Premie til Fellesordningen for AFP er ikke medtatt i pensjonskostnadene. Premie utgjør 2,6 % av lønn mellom 1G og 7,1G til og med det året den ansatte fyller 61 år.
5. Bonus/STI er avsatt bonus opptjent i året og inkluderer feriepenger.
6. Aksjeopsjoner/LTI er verdien av aksjeopsjonene på tildelingstidspunktet og er ikke en faktisk utbetalt godtgjørelse.

Økningen i administrerende direktørs totale godtgjørelse fra 2022 til 2023 skyldes økt verdi av tildelte opsjoner og pensjonsinnskudd knyttet til en tidligere kompensasjonsavtale knyttet til avslutning av arbeidsforhold før normal pensjonsalder som innebærer 60 % av årslønn i tillegg til fullt pensjonsinnskudd i 2-årsperioden fra 65 til 67 år.

### 3 KRITERIER KNYTTET TIL ÅRSBONUS/STI-ORDNINGEN:

Selskapets ordning for årsbonus (Short Term Incentive, STI) er knyttet til leveranser relatert til finansielle mål for selskapet og økonomisk framgang. I tillegg er det personlige mål knyttet til sikkerhet, helse og bærekraft/ESG. Det er tre hovedkriterier for årsbonus:

**Kriterium A:** ROCE for konsernet som helhet.

Et finansielt mål er at selskapet (konsernet) over en forretningscyklus skal ha en avkastning/ROCE på over 15 %. Dette bonuskriteriet gir uttelling fra 11 % ROCE, økende til maks bonus (37,5 % av fastlønn) ved 23 % ROCE. Target bonus (12,5 % av fastlønn) gis ved 15 % ROCE.

**Kriterium B:** Forbedring EBITDA innen eget ansvarsområde.

Bonusuttelling starter ved oppnådd framgang ift. foregående år, økende til maks bonus (30 % av fastlønn) ved 22,5 % EBITDA-framgang. Målsatt bonus (10 % av fastlønn) gis ved en EBITDA-framgang på 7,5 %. For de forretningsansvarlige gjelder forbedringen eget forretningsområde. For adm. direktør og ledere av konsernstaber er det konsernets samlede framgang som er grunnlaget.

**Kriterium C:** ESG/andre forhold.

Det er obligatoriske kriterier knyttet til sikkerhet (skader), helse (sykefravær) og minst ett mål knyttet til øvrige ESG/bærekraftsforhold. For adm. direktør er bærekraftsmålet knyttet til opprettholdelse av høye resultater fra uavhengige rating-selskapers vurdering av Borregaard. Disse vurderingene omfatter klima- og miljøforhold, sosiale forhold og governance-kriterier.

I tillegg kan andre definerte individuelle mål være knyttet til relevante forhold i eget ansvarsområde (produktivitet, innovasjon, utvikling av medarbeidere, prosjekter). Målsatt bonus vil på disse kriteriene kunne gi en bonus på 7,5 % av fastlønn. Maks bonus er på 17,5 % av fastlønn.

#### **Maksimal bonus**

Målsatt bonus ("Good performance") over tid for alle kriterier samlet er satt til 30 % av fastlønn. Maksimal uttelling for de enkelte områder, vil kunne summeres til 85 % av fastlønn, men det er en maksimal, samlet grense for årsbonus/STI på 50 % av fastlønn.

## YTELSESKRITERIER FOR BONUS/STI TIL HOVEDLEDELSEN

Navn	Beskrivelse av ytelseskriterie	Relativ vektning ytelseskriterier	Målt ytelse før cap/maks grense		Bonus opptjent og avsatt i 2023 <sup>1)</sup> etter cap/maksgrense		Faktisk utbetalt bonus i 2023 <sup>2)</sup>
			I prosent	I prosent	I NOK	I NOK	
Per A. Sørli	ROCE	44 %	22,7 %	22,7 %	1 819 680	1 948 119	
	EBITDA-framgang	35 %	11,2 %	11,2 %			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21 %	10,7 %	10,7 %			
SUM			44,6 %	44,6 %			
Tom Erik Foss-Jacobsen	ROCE	44 %	22,7 %	19,0 %	1 350 200	1 189 895	
	EBITDA-framgang	35 %	26,5 %	22,1 %			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21 %	10,7 %	8,9 %			
SUM			59,9 %	50,0 %			
Gisle Løhre Johansen	ROCE	44 %	22,7 %	17,9 %	1 051 900	947 812	
	EBITDA-framgang	35 %	30,0 %	24 %			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21 %	10,7 %	8,4 %			
SUM			63,4 %	50,0 %			
Ole Gunnar Jakobsen	ROCE	44 %	22,7 %	22,7 %	788 568	1 015 197	
	EBITDA-framgang	35 %	3,5 %	3,5 %			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21 %	10,7 %	10,7 %			
SUM			36,8 %	36,8 %			
Per Bjarne Lyngstad	ROCE	44 %	22,7 %	22,7 %	1 023 392	1 082 153	
	EBITDA-framgang	35 %	11,2 %	11,2 %			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21 %	10,7 %	10,7 %			
SUM			44,6 %	44,6 %			
Kristin Misund	ROCE	44 %	22,7 %	22,7 %	837 320	894 460	
	EBITDA-framgang	35 %	11,2 %	11,2 %			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21 %	10,7 %	10,7 %			
SUM			44,6 %	44,6 %			
Liv Longva	ROCE	44 %	22,7 %	22,7 %	803 870	861 461	
	EBITDA-framgang	35 %	11,2 %	11,2 %			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21 %	10,7 %	10,7 %			
SUM			44,6 %	44,6 %			
Dag Arthur Aasbø	ROCE	44 %	22,7 %	22,7 %	807 438	861 035	
	EBITDA-framgang	35 %	11,2 %	11,2 %			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21 %	10,7 %	10,7 %			
SUM			44,6 %	44,6 %			
Sveinung Heggen	ROCE	24 %	5,5 %	5,5 %	376 656	471 076	
	EBITDA-framgang	36 %	3,4 %	3,4 %			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	40 %	6,5 %	6,5 %			
SUM			15,4 % <sup>3)</sup>	15,4 %			

1) Opptjent og avsatt bonus i 2023 inkludert feriepenger

2) Faktisk utbetalt bonus i 2023 pluss utbetalt feriepenger opptjent på utbetalt bonus i 2022

3) Juridisk direktør har en annen årsbonus/STI-avtale enn de øvrige medlemmene i hovedledelsen.

## 4 AKSJEBASERT GODTGJØRELSE

Borregaards aksjebaserte godtgjørelse er en langsiktig insentivordning (LTI) som består av en opsjons- eller kontantbasert ordning, knyttet til utvikling i aksjekursen. Tildelingskriteriene for opsjoner er generelt komplementære til kriteriene for årsbonussystemet (Short term incentives, STI) slik at ikke noen kriterier direkte gir «dobbel godtgjørelse» både gjennom STI og LTI.

Det er en forventning om at medlemmene i hovedledelsen, også gjennom opsjonsordningen, bygger opp og innehar en beholdning av Borregaard aksjer som tilsvarer minimum 2 årslønner for adm. direktør og minimum 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 kompensasjonspakken, med den hensikt at hovedledelsen i fellesskap skal levere på selskapets og eiernes langsiktige mål og strategi.

Dette forutsetter at ledelsen sammen som kollegium bidrar til å optimalisere driften av selskapet totalt sett og gjennom dette skaper langsiktige verdier for selskapet og dets eiere. Borregaard er i sin natur et selskap med en kompleks og integrert virksomhet. Bioraffinerikonseptet, hvor ett produksjonssystem gir mange produkter til flere forretningsområder, krever overordnet optimalisering. Borregaards størrelse og struktur har gjort det hensiktsmessig med en stor grad av matriseorganisering hvor koordinering og styring på tvers av funksjoner er viktig. Borregaards hovedledelse har dermed som gruppe og kollegium en felles funksjon i å bidra til overordnet optimalisering av virksomheten. Videre er langsiktighet en av Borregaards kjerneverdier fordi selskapets utvikling avhenger av prosesser som går over lengre tid. Innovasjonsprosjekter, prosessoptimalisering, markedsintroduksjoner med nye produkter og investeringer er alle tiltak med en lang tidshorison hvor gevinster og verdirealiseringer kommer etter flere år. Dette faller godt sammen med opsjonenes lange løpetid og forventninger om at ledelsen bygger opp en portefølje av egne aksjer – som understøtter målet om langsiktig verdiskaping. Disse forholdene, og hovedledelsens samlede rolle i dette, begrunner styrets oppfatning om at opsjoner er et egnet og komplementert kompensasjonselement i tråd med eiernes mål.

Det er satt en rekke begrensninger i tildelings- og gevinstkriteriene. Begrensningene på tildeling er dels knyttet til maksimalt antall opsjoner som kan tildeles (totalt og på årsbasis) samt at verdien av årlige opsjonstildelinger på individnivå ikke skal være mer enn ca 30 % av maksimalgevinsten (2 årslønner for adm. direktør og 1 årslønn for de øvrige) gitt at aksjen stiger med 10 % pr år i 4 år. Dermed er tildelingsstørrelsen også relatert til størrelsen på fastlønn. Ettersom strikekursen settes 10 % over kursen på tildelingstidspunktet, ligger det et innebygget ytelseskriterium i ordningen ved at aksjekursen faktisk må stige minst 10 % for at opsjonene skal ha verdi.

Tildeling av opsjoner i februar 2023 fulgte kriterier gitt av generalforsamlingen i 2021. Borregaards generalforsamling i april 2023 justerte kriteriene for (framtidig) opsjonstildeling slik at deler av tildelingen nå forutsetter at selskapet har levert over minimumskriterier for bærekraft, innovasjon og avkastning. Se oversikt over dette regelverket i vedlegg til denne rapporten.

# HOVEDLEDELSENS BEHOLDNING AV AKSJEOPSJONER OG AKSJER

Navn på ledende person	Hovedvilkår for opsjonsplaner				Informasjon vedrørende rapportert regnskapsår - 2023							Beholdning av aksjeantall per 31.12.*
					Inngående balanse		Gjennom året			Utgående balanse		
	Opsjoner tildelt år	Antall tildelte aksjeopsjoner	Verdi av aksjeopsjoner på tildelingstidspunkt	Strike price på aksjen justert for utbytte etter tildeling	Beholdning aksjeopsjoner i begynnelsen av året	Tildelte aksjeopsjoner i 2023	Innløste aksjeopsjoner i 2023	Brutto gevinst på innløste aksjeopsjoner i 2023	Tildelte og uinvesterte aksjeopsjoner	Verdi av beholdning av aksjeopsjoner (børskurs kr 171,40)	Aksjeopsjoner underlagt en beholdningsperiode	
Per A. Sørlie	2023	40 000	1 979 520	190,75		40 000			40 000		40 000	
	2022	30 000	1 450 020	220,50	30 000				30 000		30 000	
	2021	40 000	1 427 560	172,45	40 000				40 000		40 000	
	2020	60 000	1 597 740	91,35	60 000				60 000	4 803 000		40 000
	2019	60 000	1 511 700	67,05	60 000		-60 000	6 606 000				
<b>SUM</b>					<b>190 000</b>	<b>40 000</b>	<b>-60 000</b>	<b>6 606 000</b>	<b>170 000</b>	<b>4 803 000</b>	<b>110 000</b>	<b>164 810</b>
Tom Erik Foss-Jacobsen	2023	15 000	742 320	190,75		15 000			15 000		15 000	
	2022	10 000	483 340	220,50	10 000				10 000		10 000	
	2021	15 000	535 335	172,45	15 000				15 000		15 000	
	2020	30 000	798 870	91,35	30 000				30 000	2 401 500		15 000
	2019	20 000	503 900	67,05	15 000				15 000	1 565 250		
<b>SUM</b>					<b>70 000</b>	<b>15 000</b>			<b>85 000</b>	<b>3 966 750</b>	<b>40 000</b>	<b>30 232</b>
Gisle Løhre Johansen	2023	10 000	494 880	190,75		10 000			10 000		10 000	
	2022	8 000	386 672	220,50	8 000				8 000		8 000	
	2021	10 000	356 890	172,45	10 000				10 000		10 000	
	2020	20 000	532 580	91,35	20 000		-5 100	497 964	14 900	1 192 745		
	2019	15 000	377 925	67,05	15 000		-15 000	1 600 050				
<b>SUM</b>					<b>53 000</b>	<b>10 000</b>	<b>-20 100</b>	<b>2 098 014</b>	<b>42 900</b>	<b>1 192 745</b>	<b>28 000</b>	<b>21 974</b>
Ole Gunnar Jakobsen	2023	10 000	494 880	190,75		10 000			10 000		10 000	
	2022	8 000	386 672	220,50	8 000				8 000		8 000	
	2021	10 000	356 890	172,45	10 000				10 000		10 000	
	2020	20 000	532 580	91,35	20 000				20 000	1 601 000		
	2019	20 000	503 900	67,05	20 000		-18 450	2 133 189	1 550	161 743		
<b>SUM</b>					<b>58 000</b>	<b>10 000</b>	<b>-18 450</b>	<b>2 133 189</b>	<b>49 550</b>	<b>1 762 743</b>	<b>28 000</b>	<b>32 980</b>
Per Bjarne Lyngstad	2023	10 000	494 880	190,75		10 000			10 000		10 000	
	2022	8 000	386 672	220,50	8 000				8 000		8 000	
	2021	10 000	356 890	172,45	10 000				10 000		10 000	
	2020	20 000	532 580	91,35	20 000				20 000	1 601 000		
	2019	20 000	503 900	67,05	20 000		-20 000	2 202 000				
<b>SUM</b>					<b>58 000</b>	<b>10 000</b>	<b>-20 000</b>	<b>2 202 000</b>	<b>48 000</b>	<b>1 601 000</b>	<b>28 000</b>	<b>61 413</b>
Kristin Misund	2023	8 000	395 904	190,75		8 000			8 000		8 000	
	2022	6 500	314 171	220,50	6 500				6 500		6 500	
	2021	8 000	285 512	172,45	8 000				8 000		8 000	
	2020	15 000	399 435	91,35	15 000				15 000	1 200 750		
	2019			67,05								
<b>SUM</b>					<b>29 500</b>	<b>8 000</b>			<b>37 500</b>	<b>1 200 750</b>	<b>22 500</b>	<b>70 223</b>
Liv Longva	2023	8 000	395 904	190,75		8 000			8 000		8 000	
	2022	6 500	314 171	220,50	6 500				6 500		6 500	
	2021	8 000	285 512	172,45	8 000				8 000		8 000	
	2020	15 000	399 435	91,35	15 000				15 000	1 200 750		
	2019			67,05								
<b>SUM</b>					<b>29 500</b>	<b>8 000</b>			<b>37 500</b>	<b>1 200 750</b>	<b>22 500</b>	<b>11 896</b>
Dag Arthur Aasbø	2023	8 000	395 904	190,75		8 000			8 000		8 000	
	2022	6 500	314 171	220,50	6 500				6 500		6 500	
	2021	8 000	285 512	172,45	8 000				8 000		8 000	
	2020	15 000	399 435	91,35	15 000				15 000	1 200 750		
	2019	15 000	377 925	67,05	13 000		-13 000	1 431 300				
<b>SUM</b>					<b>42 500</b>	<b>8 000</b>	<b>-13 000</b>	<b>1 431 300</b>	<b>37 500</b>	<b>1 200 750</b>	<b>22 500</b>	<b>55 713</b>
Sveinung Heggen	2023	8 000	395 904	190,75		8 000			8 000		8 000	
	2022	6 500	314 171	220,50	6 500				6 500		6 500	
	2021	8 000	285 512	172,45	8 000				8 000		8 000	
	2020	15 000	399 435	91,35	15 000				15 000	1 200 750		
	2019	15 000	377 925	67,05	15 000		-15 000	1 374 450				
2018	15 000	273 555	65,95	13 700		-13 700	1 441 651					
<b>SUM</b>					<b>58 200</b>	<b>8 000</b>	<b>-28 700</b>	<b>2 816 101</b>	<b>37 500</b>	<b>1 200 750</b>	<b>22 500</b>	<b>25 821</b>

\* Inkluderer aksjer eid av nærstående



## OPSJONSPROGRAMMENES VARIGHET

Tildelt år	Tildelingsdato	Opptjeningsdato	Utøvelsesperioden	Utløpsdato
2023	01.03.2023	01.03.2023-01.03.2026	01.03.2026-01.03.2028	01.03.2028
2022	17.02.2022	17.02.2022-17.02.2025	17.02.2025-17.02.2027	17.02.2027
2021	16.02.2021	16.02.2021-16.02.2024	16.02.2024-16.02.2026	16.02.2026
2020	13.02.2020	13.02.2020-13.02.2022	13.02.2023-13.02.2025	13.02.2025
2019	06.02.2019	06.02.2019-06.02.2022	06.02.2022-06.02.2024	06.02.2024

## 5 SELSKAPETS ADGANG TIL Å TILBAKEKREVE VARIABEL GODTGJØRELSE

Det inngår i regelverket for årsbonusprogrammene for ledende ansatte at dersom det i løpet av en periode på tre år etter at årsbonus er utbetalt viser seg at grunnlaget for bonusberegningen var feil, har selskapet rett til å foreta korrigeringer i form av reduserte fremtidige bonusutbetalinger.

Rettelsene skal gjennomgå av konsernets revisor.

Det har ikke vært slike forhold eller tilfeller i 2023.

## 6 INFORMASJON OM HVORDAN GODTGJØRELSEN SAMSVARER MED RETNINGSLINJENE OG HVORDAN YTELSESKRITERIER BLE BRUKT

Godtgjørelsen gitt til ledende ansatte er i tråd med retningslinjene vedtatt av generalforsamlingen i 2021:

**Fastlønn** er basert på stillingens innhold og dimensjonert i tråd med benchmark-undersøkelser (opp mot median).

Dersom det ikke er større avvik i benchmark-nivået, følger lederlønnjusteringen den generelle lønnsutviklingen i selskapet, slik det ble gjort i 2023.

**Bonus/STI-kriteriene** er sterkt basert på ytelseskriterier som samsvarer med selskapets langsiktige mål og resultater; ROCE, resultatframgang ift. året før for området lederen er ansvarlig for, samt ESG/andre kriterier som samsvarer med selskapets uttalte mål og strategier. Se nærmere beskrivelse under pkt 3.

Ordningen er sammenlignet gjennom benchmark og viser at selskapets STI-ordninger er på nivå med sammenlignbare selskaper.

**Opsjons/LTI-kriteriene** er langsiktige i sin natur og krever verdiutvikling av selskapet før opsjonene gir uttelling. Det oppnås ingen gevinst før aksjekursen har steget med 10 % og opsjonene kan først utøves etter 3 år, men med mulighet til å vente inntil 5 år fra tildeling. Ordningen understreker samsvar med eierinteresser i selskapet, både ved knytning til aksjekurs, men også ved at halvparten av gevinsten etter skatt må benyttes til kjøp av aksjer i selskapet inntil beholdningen når 2 årslønner for administrerende direktør og 1 årslønn for de øvrige i ledelsen.

Det er under pkt 4 vist hvordan en langsiktig insentivordning med 3-8 års horisont (3-5 års opptjeningstid fulgt av aksjekjøp med 3 års binding) understøtter de langsiktige verdiskapingsprosessene i Borregaard (innovasjon, markedsintroduksjon, investeringsprogrammer).

LTI-ordningen er sammenlignet gjennom benchmark og viser at selskapets LTI-ordninger slik de er dimensjonert og verdsatt på tildelingstidspunktet, ligger noe under benchmark for selskaper som har LTI-ordninger.

## 7 UNNTAK OG AVVIK FRA GODTGJØRELSESPOLITIKKEN OG PROSEDYREN FOR IMPLEMENTERING

Retningslinjene er fulgt opp og det har ikke vært unntak fra disse når det gjelder kompensasjon av ledende personer.

# 8 ÅRLIGE ENDRINGER AV GODTGJØRELSE OG SELSKAPETS RESULTAT

	Faktisk 2018	Faktisk 2019	2019 vs 2018 i prosent	Faktisk 2020	2020 vs 2019 i prosent	Faktisk 2021	2021 vs 2020 i prosent	Faktisk 2022	2022 vs 2021 i prosent	Faktisk 2023	2023 vs 2022 i prosent	Faktisk 2022 uten pensjon/LTI/andre goder	Faktisk 2023 uten pensjon/LTI/andre goder	2023 vs 2022 i prosent
Per A. Sørli	5 960 579	6 563 022	10,1 %	7 435 825	13,3 %	8 218 786	10,5 %	8 451 927	2,8 %	9 542 549	12,9 %	5 904 206	5 934 975	0,52 %
Tom Erik Foss-Jacobsen	2 874 654	3 523 834	22,6 %	4 142 668	17,6 %	4 995 206	20,6 %	4 941 418	-1,1 %	5 505 578	11,4 %	3 789 642	4 076 139	7,56 %
Gisle Løhre Johansen	2 741 516	2 916 612	6,4 %	3 764 010	29,1 %	3 358 233	-10,8 %	3 901 877	16,2 %	4 162 275	6,7 %	3 040 699	3 168 120	4,19 %
Ole Gunnar Jakobsen	2 612 271	2 901 791	11,1 %	3 513 478	21,1 %	3 686 035	4,9 %	4 012 403	8,9 %	3 950 940	-1,5 %	3 083 695	2 946 990	-4,43 %
Per Bjarne Lyngstad	3 011 228	3 026 657	0,5 %	3 441 240	13,7 %	3 720 813	8,1 %	4 184 887	12,5 %	4 376 977	4,6 %	3 292 688	3 319 943	0,83 %
Kristin Misund	NA	2 021 546	NA	3 067 239	51,7 %	3 398 413	10,8 %	3 505 011	3,1 %	3 567 660	1,8 %	2 722 191	2 732 481	0,38 %
Liv Longva	1 969 172	1 667 353	-15,3 %	2 544 587	52,6 %	3 193 782	25,5 %	3 339 262	4,6 %	3 479 206	4,2 %	2 598 787	2 610 800	0,46 %
Dag Arthur Aasbø	2 556 128	2 530 695	-1,0 %	2 877 661	13,7 %	3 194 136	11,0 %	3 325 497	4,1 %	3 460 665	4,1 %	2 579 959	2 612 901	1,28 %
Sveinung Heggen	3 211 224	3 285 691	2,3 %	3 511 315	6,9 %	3 600 781	2,5 %	3 747 608	4,1 %	3 833 837	2,3 %	2 836 893	2 844 968	0,28 %
<b>Borregaard-konsernets resultater</b>														
Omsetning (i tusen NOK)	4 705 000	4 951 000	5,2 %	5 227 000	5,6 %	5 715 000	9,3 %	6 776 000	18,6 %	7 024 000	3,7 %	6 776 000	7 024 000	3,7 %
Resultat før skatt, avskrivninger, amortisering og andre innt. og kostn. (i tusen NOK)	903 000	1 007 000	11,5 %	1 132 000	12,4 %	1 372 000	21,2 %	1 643 000	19,8 %	1 781 000	8,4 %	1 643 000	1 781 000	8,4 %
Gjennomsnittlig antall årsverk (eks. ledende ansatte)	1 075	1 097	2,0 %	1 074	-2,1 %	1 053	-2,0 %	1 073	1,9 %	1 107	3,2 %	1 073	1 107	3,2 %
Gj.snittlig godtgjørelse pr. årsverk (ekskl. ledende ansatte), ekskl. pensjon og LTI	722 345	740 264	2,5 %	800 140	8,1 %	821 290	2,6 %	864 029	5,2 %	936 543	8,4 %	864 029	936 543	8,4 %

Kolonnen med den faktiske godtgjørelsen for ledelsen inkluderer pensjonskostnader, andre ytelser og verdi av opsjoner/LTI, som ikke er inkludert i tilsvarende kolonne for ansattes gjennomsnittslønn. Økningen i administrerende direktørs totale godtgjørelse fra 2022 til 2023 skyldes økt verdi av tildelte opsjoner og pensjonsinnskudd knyttet til en tidligere kompensasjonsavtale knyttet til avslutning av arbeidsforhold før normal pensjonsalder som innebærer 60 % av årslønn i tillegg til fullt pensjonsinnskudd i 2-årsperioden fra 65 til 67 år. Økningen i godtgjørelse til direktør for BioSolutions skyldes økt verdi av opsjoner/LTI, og økt bonus/STI.

Økningen i gjennomsnittlig godtgjørelse fra 2022 til 2023 for alle ansatte (eksklusive hovedledelsen) ble 8,4 %. For ansatte i Norge var økningen på 5 % mens den for ansatte i utenlandske enheter var på 13 %, i dette ligger også en effekt av en svakere norsk krone.

For å sammenligne de samme kompensasjonselementene mellom alle ansatte og ledelsen, er det laget kolonner (2022 og 2023) hvor fastlønn og bonus/STI er tatt med (dvs. pensjon/LTI/andre goder ikke er inkludert).

## 9 INFORMASJON VEDRØRENDE AKSJONÆRSTEMMER

Borregaards retningslinjer for ledelsens kompensasjon ble sist revidert og framlagt for ordinær generalforsamling i april 2023 og vil gjelde fra 2024. Retningslinjene fikk tilslutning fra 97 % av de avlagte stemmene.

# 10 STYRETS OG NOMINASJONSKOMITEENS GODTGJØRELSE

Følgende honorarstruktur og -satser ble vedtatt på den ordinære generalforsamlingen 18.4.2023 og gjelder fram til neste ordinære generalforsamling i 2024:

## Honorar – Styret

Styreleder	646 700 kr (620 000 kr siste periode)
Styremedlem, aksjonærvalgt	365 100 kr (350 000 kr siste periode)
Styremedlem, ansattvalgt	314 000 kr (314 000 kr siste periode)
Observatør (ansattvalgt)**	105 000 kr (105 000 kr siste periode)
Varamedlem for observatør***	8 100 kr per møte (8 100 kr siste periode)
Leder i revisjons- og bærekraftsutvalg	104 300 kr (100 000 kr siste periode)
Medl. i revisjons- og bærekraftsutvalg*	68 900 kr (66 000 kr siste periode)
Leder i kompensasjonsutvalg	61 600 kr (59 000 kr siste periode)
Medlem i kompensasjonsutvalg*	48 000 kr (46 000 kr siste periode)

Det anbefales at honorarene utbetales i rater gjennom perioden.

\* Honorar for ansattvalgt styremedlem dekker også deltakelse i styreutvalgene.

\*\* Observatør er også fast varamedlem for ansattvalgt styremedlem og honorar for observatør dekker også eventuell funksjon som møtende styremedlem.

\*\*\* Den samme honorarsatsen legges også til grunn i en situasjon hvor et varamedlem for observatør møter som styremedlem fordi både ansattvalgt styremedlem og observatør har forfall.

Krav til aksjekjøp for deler av honoraret

- Styrets aksjonærvalgte medlemmer skal benytte 20 % av brutto styrehonorar (ekskl. honorar for komitearbeid) til å kjøpe aksjer i selskapet inntil de (inkludert deres personlig nærstående/selskaper som kontrolleres) eier aksjer til en verdi som tilsvarer 1 års brutto styrehonorar (ekskl. honorar for komitearbeid).
- Kjøp av aksjer skal skje i henhold til gjeldende lovgivning samt Reglement for primærinnsidere i Borregaard og selskapets Instruks for innsideinformasjon.
- Det anbefales at kjøp gjøres i første uke etter offentliggjøring av kvartalstall. Kjøpet kan fordeles over tid, men skal gjennomføres senest innen årsskiftet og omfatte minst 20 % av brutto honorar dette kalenderåret.
- Aksjene skal beholdes så lenge styremedlemmet innehar styrevervet. Beholdning som overstiger ett års styrehonorar, omfattes ikke av dette kravet.
- Nominasjonskomiteen skal kontrollere etterlevelse av aksjekjøpsordningen og dette vil inngå i komiteens vurdering av kandidater for valg til senere perioder.

## GODTGJØRELSE TIL STYRET

	År	Vedtatt godtgjørelse fra ordinær generalforsamling (GF) i året til neste GF						Faktisk utbetalt godtgjørelse i året	Antall aksjer ved årets slutt
		Styrehonorar	Honorar leder revisjons- og bærekraftsutvalget	Honorar medlem revisjons- og bærekraftsutvalget	Honorar leder kompensasjonsutvalget	Honorar medlem kompensasjonsutvalget	Samlet godtgjørelse vedtatt av GF		
<b>Aksjonærvalgte styremedlemmer</b>									
Helge Aasen, leder styret Leder fra april 21	2023	646 700			61 600		708 300	700 975	4 500
	2022	620 000			59 000		679 000	597 925	4 500
Terje Andersen	2023	365 100	104 300				469 400	464 550	4 371
	2022	350 000	100 000				450 000	403 898	4 371
Tove Andersen	2023	365 100		68 900			434 000	429 500	9 100
	2022	350 000		66 000			416 000	370 748	6 000
Margrethe Hauge	2023	365 100				48 000	413 100	408 825	4 077
	2022	350 000				46 000	396 000	341 898	4 077
John Arne Ulvan	2023	365 100		68 900			434 000	429 500	3 500
	2022	350 000		66 000			416 000	370 748	3 500
<b>Ansattvalgte styremedlemmer</b>									
Ragnhild Anker Eide	2023	314 000					314 000	314 000	3 850
	2022	314 000					314 000	309 925	3 699
Arundel Kristiansen	2023	314 000					314 000	314 000	906
	2022	314 000					314 000	309 925	906
<b>Ansattvalgte observatører</b>									
Bente Seljebakken Klausen	2023	105 000					105 000	105 000	1 735
	2022	105 000					105 000	103 550	1 402
Roy Kåre Appelgren	2023	105 000					105 000	105 000	2 259
	2022	105 000					105 000	103 550	1 911

## Honorar – Nominasjonskomiteen

Leder av nominasjonskomiteen: 68 900 kr (66 000 kr siste periode) + 11 000 kr (10 500 kr i siste periode) pr møte ut over 4 fulle møter

Medlem i nominasjonskomiteen: 48 500 kr (46 500 kr siste periode) + 9 000 kr (8 600 kr i siste periode) pr møte ut over 4 fulle møter

Nominasjonskomiteen har lagt en streng praksis til grunn for beregning av antall møter. Det beregnede antall møter er innkalte og gjennomførte møter med hele komiteen samlet. En rekke samtaler, korrespondanse og møter som leder eller enkeltmedlemmer foretar som del av komiteens arbeid, regnes ikke som fulle møter.

For perioden fra generalforsamlingen 2023 til generalforsamlingen 2024 overgikk ikke komitéens arbeid 4 fulle møter.

Faktisk utbetalt godtgjørelse i året vil ligge noe under honorar vedtatt av generalforsamlingen, da deler av honoraret består av honorarsats fra foregående generalforsamlingsperiode.

Nominasjonskomiteen	År	Honorar vedtatt av GF	Faktisk utbetalt honorar for møter utover 4	Faktisk utbetalt godtgjørelse i året
Mimi Kristine Berdal, leder	2023	68 900	0	68 175
	2022	66 000	0	64 925
Erik Must	2023	48 500	0	48 000
	2022	46 500	0	45 750
Rune Selmar	2023	48 500	0	48 000
	2022	46 500	0	45 750
Atle Hauge Fra april 22	2023	48 500	0	48 000
	2022	46 500	0	34 875

VEDLEGG

# SELSKAPETS LØNNSPOLITIKK OG AKSJERELATERT AVLØNNING, VEDTATT PÅ ORDINÆR GENERALFORSAMLING 18. APRIL 2023.

---

## Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

### 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.

### Oppfølging og endring av retningslinjene

Det er generalforsamlingen som vedtar lønnspolitikken, etter innstilling fra styret. Styret har et eget kompensasjonsutvalg som følger opp de enkelte ordninger og retningslinjer. Kompensasjonsutvalget legger fram anbefalinger for styret for vedtak.

I særskilte tilfeller, som ved rekruttering av nye ledende personer, kan det være aktuelt å fravike retningslinjene. I slike tilfeller skal kompensasjonsutvalget og styret begrunne endringene og de skal dokumenteres og omtales i rapporten som framlegges for generalforsamlingen.

## 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 det 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 i hovedsak 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 seks 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, ni måneders gjensidig oppsigelsestid og seks 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 skal dimensjoneres i tråd med hensikten, er det flere begrensninger i tildelingen 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 tildelingen og administrasjon av ordningen er i tråd med intensjonene. Strike-kursen settes 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 i betydelig grad 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 to årslønner for adm. direktør og en årslønn for de øvrige medlemmene i hovedledelsen.

## Tildelingskriterier

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

### 1. Adm. direktør og andre medlemmer av hovedledelsen

Medlemmene i hovedledelsen har opsjoner begrunnet i at hovedledelsen i fellesskap skal levere på selskapets og eiernes langsiktige mål og strategi.

- Inntil halvparten av rammen (opsjonsverdi på 15% av maksimal årlig gevinst) er en fast del av LTI og en del av den samlede kompensasjonspakke
- Inntil halvparten av rammen (opsjonsverdi på 15% av maksimal årlig gevinst) gis under forutsetning av at det er oppnådd minimumsresultater knyttet til forhold som er viktig for selskapets resultater, strategi og utvikling
  - Finansielle mål: minimum 10% ROCE
  - Bærekraft/ESG: Resultater blant de 10% beste i minst to anerkjente tredjepartsvurderinger (eks. CDP og Ecovadis)
  - Innovasjonsrate (andel salg fra nye produkter) på minst 10% i gjennomsnitt de siste to år
  - Dersom noen av de resultatbaserte kriteriene ikke er oppfylt, avkortes tildelingen med 1/3 for hver av områdene ROCE, bærekraft/ESG og innovasjon.
- Ordningen/rettighetene gjelder kun så lenge opsjonshaveren er ansatt (står i uoppsagt stilling) i konsernet. Unntak gjelder når vedkommende blir pensjonert og ikke går over i annen fast stilling.

### 2. Ledelse og nøkkelpersoner/spesialister i forretningsområdene og konsernstaber

Kandidater fra denne gruppen 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.

### **Begrensning av gevinst**

- Opsjonene har en strikekurs som ligger 10% over markedsverdien på aksjene på tildelingstidspunktet, noe som i seg selv utgjør et resultatkriterium og 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 to årslønner for adm. direktør og en årslønn for de øvrige.

### **Tidsbegrensninger**

Innløsning av opsjonene kan tidligst skje tre år etter tildeling, og må være utnyttet to år etter førsteinnløsningsmulighet.

### **Krav om kjøp av aksjer**

Ansatte må benytte minst 25 % av gevinsten før skatt til å kjøpe aksjer i Borregaard med en bindingstid på tre år.

For hovedledelsen gjelder dette kravet fram til det er bygget opp en aksjebeholdning på to årslønner for adm. direktør og en årslønn for de øvrige.