

Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Bakgrunn for endring

Nåværende retningslinjer ble vedtatt av generalforsamlingen i 2021. Det er i hovedsak to forhold som gjør at styret legger fram et forslag til endrede retningslinjer.

Beregning av antall opsjoner som kan tildeles

Intensjonen om at opsjonstildelingen dimensjoneres til å gi en verdi på 30% av maksimal gevinst, beholdes. Beregningen av dette foreslås endret fra å forutsette 10% årlig vekst i aksjekurs i fire år til å beregne opsjonenes verdi ut fra Black Scholes-modellen slik at det kan tildeles det antall opsjoner som tilsvarer 30% av maksimal gevinst. Black Scholes-modellen er en vanlig metode for å fastsette en opsjons verdi som benyttes av flere selskaper.

Endringen kan føre til et noe høyere antall opsjoner som tildeles. Dette er i tråd med ønske om at LTI-ordningen (Long Term Incentives) skal være på nivå med benchmark-median. Dagens ordning ligger noe under denne. Det innføres imidlertid resultatbaserte tildelingskriterier som kan begrense antall opsjoner som tildeles (se under).

Denne endringen gjelder kun antall opsjoner som tildeles. Maksimal gevinst fra opsjonene (to årslønner for adm. direktør og en årslønn for øvrige pr år), endres ikke.

Innføring av resultat/ytelses baserte tildelingskriterier for hovedledelsen

For adm. direktør og resten av hovedledelsen er LTI-ordningen i hovedsak en del av en samlet kompensasjonspakke med formål om at LTI-ordningen skal bidra til å ivareta eierperspektivet og langsiktig verdiskaping. Dette hensynets videreføres, men det foreslås at deler av tildelingen også kvalifiseres ved at ledelsen bidrar til at viktige mål og strategier for selskapet oppnås. Det foreslås at halvparten av en mulig tildeling gjøres avhengig av at selskapet leverer over terskelverdier for lønnsomhet, bærekraft og innovasjon. Resultat/ytelseskriteriene legges på hovedledelsen som kollektiv da Borregaard er et komplekst selskap med stor integrasjon innen produksjon og produktportefølje. Hovedledelsens oppgave er å optimalisere Borregards samlede verdiskaping på tvers av alle forretningsområder.

Resultat/ytelseskriteriene gjøres i betydelig grad komplementære til den resultatbaserte bonus/STI-ordningen ved at bærekraft og innovasjon blir kriterier i tillegg til ROCE. Alle faktorene vil fra år til år kunne variere noe, spesielt innovasjonsraten, og derfor er det lagt opp til minimums/terskelverdier som samlet vil være krevende å nå hvert år.

I tillegg til de nevnte kriterier, vil det som tidligere videreføres krav til at strikekursen for opsjonene legges 10% over markedsprisen på tildelingstidspunktet. Det ligger dermed et innebygget resultatkrav i dette ved at opsjonene ikke får noen verdi, før verdien av selskapet har økt med minst 10%.

For ansatte utenfor hovedledelsen videreføres de resultatkrav på individnivå som har vært tidligere (minst to av fem definerte målområder må oppfylles).

Mindre justeringer

Når nytt forslag til retningslinjer legges fram for generalforsamlingen er det også foretatt mindre omfattende justeringer av retningslinjene som klargjør eller forenkler håndteringen av retningslinjene, uten at det i større grad påvirker samlet godtgjørelse.

Forslag til vedtak av generalforsamlingen:

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 eierens 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.

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 verdien av opsjonene på tildelingstidspunktet, beregnet etter Black Scholes-modellen, ikke kan utgjøre mer enn inntil 30% av maksimal gevinst.

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 eernes 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 tildelingen gir ikke rett til senere tildelingen.
- 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 resultatkrav 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.

Aksjer med rabatt til ansatte

Borregaard har en ordning hvor de ansatte får muligheten til å kjøpe et begrenset antall aksjer med en rabatt i forhold til markedspris. Programmet gjennomføres normalt årlig. Maksimalt antall aksjer er satt til 3/5 G og med 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 i land hvor praktiske/juridiske forhold gjør det vanskelig.

Styret avgjør hvert år om programmet skal gjennomføres. Det forutsettes at generalforsamlingen har gitt selskapet mulighet for kjøp av aksjer til insentivprogrammet.

Godtgjørelse for styret og observatører valgt av ansatte

Godtgjørelse til styremedlemmer og observatører valgt av ansatte foreslås av nominasjonskomiteen og vedtas av generalforsamlingen ved eget vedtak.

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.