

LØNNSRAPPORT

LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

2025



1 INTRODUKSJON

1.1 INTRODUKSJON

Denne rapporten redegjør for Borregaards godtgjørelse til ledende personer gjennom regnskapsåret 2025. 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 bestod av ni personer fra 1. august 2025. Fra denne datoen tiltrådte Tom Erik Foss-Jacobsen stillingen som administrerende direktør, mens Knut-Harald Bakke tiltrådte stillingen som direktør for BioSolutions. Ole Gunnar Jakobsen tiltrådte stillingen som direktør for produksjon og teknologi, mens Kari Strande tiltrådte stillingen direktør for HR og ble samtidig medlem av hovedledelsen.

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 2025. Avkastning på anvendt kapital (ROCE) ble 15,6%, som er over målsatt nivå på minimum 15%. Resultatframgang (EBITDA) for konsernet som helhet økte noe (0,2%), og nådde et historisk høyt nivå for konsernet samlet sett. EBITDA økte i BioSolutions og BioMaterials, mens Fine Chemicals hadde en nedgang.

I 2025 var det en nedgang i registrerte personskader og sykefraværet var også lavere sammenlignet med 2024. Videre har selskapet levert på viktige strategiske mål og tiltak som høy spesialiseringsgrad, og oppnådd gode karakterer i bærekraftsvurderinger som CDP (2023), EcoVadis (forbedret score i 2025 innen «Gold level») og Sustainalytics (2025).

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.

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. Grundige benchmarkanalyser gjennomføres annethvert år, senest for året 2024. For 2025 ble fastlønn for hovedledelsen justert med samme prosentvise økning som det generelle lønnsoppgjøret for Borregaards ansatte i Norge (Se pkt. 6, side 10).

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 benchmark og 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 2025

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 2025.

Rapporten er behandlet av styret i møte 18. mars 2026

2 TOTAL GODTGJØRELSE TIL HOVEDLEDELSEN

Navn og stilling på ledende person	Bosteds kommune	År	Fast godtgjørelse				Variabel godtgjørelse			Total godtgjørelse
			Fast lønn 1)	Fastlønn betalt 2)	Andre goder 3)	Pensjonskostnad 4)	Bonus/STI (ett-års variabel) 5)	Aksje opsjoner/LTI (flerårig variabel) 6)	Variabel godtgjørelse i % av total godtgjørelse	
Tom Erik Foss-Jacobsen 7) Administrerende direktør	Sarpsborg	2025	4 700 000	3 738 510	264 460	618 891	1 053 017	2 327 908	42,2%	8 002 786
		2024	2 854 400	2 877 459	240 620	454 229	1 427 200	859 104	39,0%	5 858 612
Knut-Harald Bakke 7) Direktør BioSolutions	Halden	2025	2 800 000	2 069 373	194 985	279 686	484 643	397 646	25,8%	3 426 333
Gisle Løhre Johansen Direktør Speciality Cellulose & Fine	Sarpsborg	2025	2 341 700	2 330 032	311 274	327 091	859 638	715 920	34,7%	4 543 955
		2024	2 223 800	2 208 533	291 209	310 176	570 627	668 192	30,6%	4 048 737
Ole Gunnar Jakobsen Direktør produksjon og teknologi	Sarpsborg	2025	2 750 000	2 658 188	247 891	404 104	801 075	715 920	31,4%	4 827 178
		2024	2 423 400	2 426 469	208 491	368 710	621 921	668 192	30,0%	4 293 783
Per Bjarne Lyngstad Økonomidirektør	Fredrikstad	2025	2 679 700	2 672 649	246 557	395 946	638 305	715 920	29,0%	4 669 377
		2024	2 541 000	2 519 249	243 252	376 118	829 382	668 192	32,3%	4 636 193
Kristin Misund Direktør FOU & forretningsutvikling	Sarpsborg	2025	2 089 700	2 109 144	221 192	295 365	497 767	620 464	29,9%	3 743 932
		2024	1 984 500	2 000 528	180 799	283 752	647 741	572 736	33,1%	3 685 556
Liv Longva Direktør Strategisk forsyning	Vestby	2025	2 010 200	2 020 819	193 996	281 034	478 830	620 464	30,6%	3 595 143
		2024	1 905 200	1 908 077	228 176	267 028	621 857	572 736	33,2%	3 597 874
Kari Strande 7) Direktør HR	Hvaler	2025	1 900 000	1 701 607	219 227	206 213	339 185	405 688	25,9%	2 871 920
Dag Arthur Aasbø Direktør Samfunnskontakt og bærekraft	Sarpsborg	2025	2 010 600	2 024 139	274 519	266 980	478 925	620 464	30,0%	3 665 027
		2024	1 909 400	1 919 797	266 361	255 087	623 228	572 736	32,9%	3 637 209
Sveinung Heggen Juridisk direktør	Bærum	2025	2 725 800	2 744 155	204 145	292 014	438 309	620 464	24,6%	4 299 087
		2024	2 588 600	2 604 852	245 514	387 559	345 319	572 736	22,1%	4 155 980
Per A. Sørli 8) Administrerende direktør tom 31. juli 2025	Fredrikstad	2025	4 950 000	4 875 887	209 743	1 264 058	884 318	2 863 680	37,1%	10 097 686
		2024	4 700 000	4 685 881	281 918	1 294 415	1 534 080	2 625 040	39,9%	10 421 334

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 2,7% 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.
7. Tiltrådte stillingen 1. august 2025. Fastlønn gjenspeiler ny stilling, fastlønn betalt er en kombinasjon av lønn fra både tidligere og ny stilling.
8. Var ansatt frem til utgangen av september 2025. Sluttoppgjør er inkludert i utbetalt lønn.

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 2025 1) etter cap/maks grense		Faktisk utbetalt bonus i 2025 2)
			I prosent	I prosent	I NOK	I NOK	
Tom Erik Foss-Jacobsen 4)	ROCE	18%	6,1%	6,1%			
	EBITDA-framgang	15%	0,1%	0,1%			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	9%	3,8%	3,8%			
SUM			10,0%	10,0%	1 053 017		1 418 950
Knut-Harald Bakke 4)	ROCE	18%	6,1%	6,1%			
	EBITDA-framgang	15%	2,2%	2,2%			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	9%	3,8%	3,8%			
SUM			12,0%	12,0%	484 643		254 375
Gisle Løhre Johansen	ROCE	44%	14,6%	14,6%			
	EBITDA-framgang	35%	13,2%	13,2%			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21%	9,0%	9,0%			
SUM			36,7%	36,7%	859 638		640 567
Ole Gunnar Jakobsen	ROCE	44%	14,6%	14,6%			
	EBITDA-framgang	35%	5,6%	5,6%			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21%	9,0%	9,0%			
SUM			29,1%	29,1%	801 075		649 451
Per Bjarne Lyngstad	ROCE	44%	14,6%	14,6%			
	EBITDA-framgang	35%	0,3%	0,3%			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21%	9,0%	9,0%			
SUM			23,8%	23,8%	638 305		891 307
Kistin Misund	ROCE	44%	14,6%	14,6%			
	EBITDA-framgang	35%	0,3%	0,3%			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21%	9,0%	9,0%			
SUM			23,8%	23,8%	497 767		681 092
Liv Longva	ROCE	44%	14,6%	14,6%			
	EBITDA-framgang	35%	0,3%	0,3%			
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21%	9,0%	9,0%			
SUM			23,8%	23,8%	478 830		669 772

Navn	Beskrivelse av ytelseskriterie	Relativ vektning ytelseskriterier	Målt ytelse før cap/maks grense	Bonus opptjent og avsatt i 2025 1) etter cap/maksgrense		Faktisk utbetalt bonus i 2025 2)
			I prosent	I prosent	I NOK	
Kari Strande 4)	ROCE	18%	6,1%	6,1%		
	EBITDA-framgang	15%	0,1%	0,1%		
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	9%	3,8%	3,8%		
SUM			10,0%	10,0%	339 185	225 910
Dag Arthur Aasbø	ROCE	44%	14,6%	14,6%		
	EBITDA-framgang	35%	0,3%	0,3%		
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	21%	9,0%	9,0%		
SUM			23,8%	23,8%	478 925	655 534
Sveinung Heggen 3)	ROCE	24%	9,4%	9,4%		
	EBITDA-framgang	36%	0,2%	0,2%		
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	40%	6,5%	6,5%		
SUM			16,1%	16,1%	438 309	378 394
Per A. Sørli 5)	ROCE	33%	10,9%	10,9%		
	EBITDA-framgang	26%	0,2%	0,2%		
	ESG (helse, sikkerhet, bærekraft)/annet	16%	6,7%	6,7%		
SUM			17,9%	17,9%	884 318	1 639 148

1) Opptjent og avsatt bonus i 2025 inkludert feriepenger.

2) Faktisk utbetalt bonus i 2025 pluss utbetalt feriepenger opptjent på utbetalt bonus i 2024.

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

4) Ny stilling fra og med 1. august 2025. «Relativ vektning ytelseskriterier» gjelder for den nye stillingen (5 måneder). Opptjent bonus for 2025 er en kombinasjon av bonus opptjent i hhv gammel og ny stilling.

5) Ansatt frem til utgangen av september 2025.

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 eernes 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 komplementært kompensasjonselement i tråd med eernes 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 (beregnet gjennom Black Scholes-modellen) 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). 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 2025 fulgte kriterier gitt av generalforsamlingen i 2023 da kriteriene for opsjonstildeling ble justert 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 - 2025							Beholdning av aksjer per 31.12.**	
	Opjsjoner tildelt år *	Antall tildelte aksjeopsjoner	Verdi av aksjeopsjoner på tildelings-tidspunkt	Strike price på aksjen justert for utbytte etter tildeling	Inngående balanse	Gjennom året			Utgående balanse				
					Beholdning aksjeopsjoner i begynnelsen av året	Tildelte aksjeopsjoner i 2025	Innløste aksjeopsjoner i 2025	Brutto gevinst på innløste aksjeopsjoner i 2025	Tildelte og uinnvesterte aksjeopsjoner	Verdi av beholdning av aksjeopsjoner (børskurs kr 199,40)	Aksjeopsjoner underlagt en beholdnings-periode		
Tom Erik Foss-Jacobsen	2025 (Aug)	30 000	1 392 270	219,31	-	30 000	-	-	-	30 000	-	30 000	
	2025 (Feb)	20 000	935 638	216,97	-	20 000	-	-	-	20 000	-	20 000	
	2024	18 000	859 104	191,10	18 000	-	-	-	-	18 000	149 400	18 000	
	2023	15 000	742 320	182,75	15 000	-	-	-	-	15 000	249 750	15 000	
	2022	10 000	483 340	212,50	10 000	-	-	-	-	10 000	-	10 000	
	2021	15 000	535 335	164,45	15 000	-	-	-	-	15 000	524 250	-	
	2020	30 000	798 870	87,60	20 000	-	-20 000	2 173 400	-	-	-	-	
SUM					78 000	50 000	-20 000	2 173 400	108 000	923 400	93 000	31 274	
Knut-Harald Bakke	2025	8 500	397 646	216,97	-	8 500	-	-	-	8 500	-	8 500	
	2024	8 000	381 824	191,10	8 000	-	-	-	-	8 000	66 400	8 000	
	2023	5 000	247 440	182,75	5 000	-	-	-	-	5 000	83 250	5 000	
	2022	5 000	241 670	212,50	5 000	-	-	-	-	5 000	-	5 000	
	2021	-	-	164,45	-	-	-	-	-	-	-	-	
SUM					18 000	8 500	-	-	26 500	149 650	26 500	1 954	
Gisle Løhre Johansen	2025	15 000	715 920	216,97	-	15 000	-	-	-	15 000	-	15 000	
	2024	14 000	668 192	191,10	14 000	-	-	-	-	14 000	116 200	14 000	
	2023	10 000	494 880	182,75	10 000	-	-	-	-	10 000	166 500	10 000	
	2022	8 000	386 672	212,50	8 000	-	-	-	-	8 000	-	8 000	
	2021	10 000	356 890	164,45	10 000	-	-	-	-	10 000	349 500	-	
SUM					42 000	15 000	-	-	57 000	632 200	47 000	22 475	
Ole Gunnar Jakobsen	2025	15 000	715 920	216,97	-	15 000	-	-	-	15 000	-	15 000	
	2024	14 000	668 192	191,10	14 000	-	-	-	-	14 000	116 200	14 000	
	2023	10 000	494 880	182,75	10 000	-	-	-	-	10 000	166 500	10 000	
	2022	8 000	386 672	212,50	8 000	-	-	-	-	8 000	-	8 000	
	2021	10 000	356 890	164,45	10 000	-	-	-	-	10 000	349 500	-	
SUM					42 000	15 000	-	-	57 000	632 200	47 000	34 022	
Per Bjarne Lyngstad	2025	15 000	715 920	216,97	-	15 000	-	-	-	15 000	-	15 000	
	2024	14 000	668 192	191,10	14 000	-	-	-	-	14 000	116 200	14 000	
	2023	10 000	494 880	182,75	10 000	-	-	-	-	10 000	166 500	10 000	
	2022	8 000	386 672	212,50	8 000	-	-	-	-	8 000	-	8 000	
	2021	10 000	356 890	164,45	10 000	-	-	-	-	10 000	349 500	-	
SUM					42 000	15 000	-	-	57 000	632 200	47 000	62 455	
Kristin Misund	2025	13 000	620 464	216,97	-	13 000	-	-	-	13 000	-	13 000	
	2024	12 000	572 736	191,10	12 000	-	-	-	-	12 000	99 600	12 000	
	2023	8 000	395 904	182,75	8 000	-	-	-	-	8 000	133 200	8 000	
	2022	6 500	314 171	212,50	6 500	-	-	-	-	6 500	-	6 500	
	2021	8 000	285 512	164,45	8 000	-	-	-	-	8 000	279 600	-	
SUM					34 500	13 000	-	-	47 500	512 400	39 500	70 223	
Liv Longva	2025	13 000	620 464	216,97	-	13 000	-	-	-	13 000	-	13 000	
	2024	12 000	572 736	191,10	12 000	-	-	-	-	12 000	99 600	12 000	
	2023	8 000	395 904	182,75	8 000	-	-	-	-	8 000	133 200	8 000	
	2022	6 500	314 171	212,50	6 500	-	-	-	-	6 500	-	6 500	
	2021	8 000	285 512	164,45	8 000	-	-	-	-	8 000	279 600	-	
SUM					34 500	13 000	-	-	47 500	512 400	39 500	12 938	

Navn på ledende person	Hovedvilkår for opsjonsplaner				Informasjon vedrørende rapportert regnskapsår - 2025							Beholdning av aksjer per 31.12.**	
	Opsjoner tildelt år *	Antall tildelte aksjeopsjoner	Verdi av aksjeopsjoner på tildelings-tidspunkt	Strike price på aksjen justert for utbytte etter tildeling	Inngående balanse		Gjennom året			Utgående balanse			
					Beholdning aksjeopsjoner i begynnelsen av året	Tildelte aksjeopsjoner i 2025	Innløste aksjeopsjoner i 2025	Brutto gevinst på innløste aksjeopsjoner i 2025	Tildelte og uinvesterte aksjeopsjoner	Verdi av beholdning av aksjeopsjoner (børskurs kr 199,40)	Aksjeopsjoner underlagt en beholdningsperiode		
Kari Strande	2025	8 500	405 688	216,97	-	8 500	-	-	-	8 500	-	8 500	
	2024	-	-	191,10	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2023	-	-	182,75	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2022	-	-	212,50	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2021	-	-	164,45	-	-	-	-	-	-	-	-	
SUM					-	8 500	-	-	-	8 500	-	8 500	4 171
Dag Arthur Aasbø	2025	13 000	620 464	216,97	-	13 000	-	-	-	13 000	-	13 000	
	2024	12 000	572 736	191,10	12 000	-	-	-	-	12 000	99 600	12 000	
	2023	8 000	395 904	182,75	8 000	-	-	-	-	8 000	133 200	8 000	
	2022	6 500	314 171	212,50	6 500	-	-	-	-	6 500	-	6 500	
	2021	8 000	285 512	164,45	8 000	-	-	-	-	8 000	279 600	-	
SUM					34 500	13 000	-	-	-	47 500	512 400	39 500	56 755
Sveinung Heggen	2025	13 000	620 464	216,97	-	13 000	-	-	-	13 000	-	13 000	
	2024	12 000	572 736	191,10	12 000	-	-	-	-	12 000	99 600	12 000	
	2023	8 000	395 904	182,75	8 000	-	-	-	-	8 000	133 200	8 000	
	2022	6 500	314 171	212,50	6 500	-	-	-	-	6 500	-	6 500	
	2021	8 000	285 512	164,45	8 000	-	-	-	-	8 000	279 600	-	
SUM					34 500	13 000	-	-	-	47 500	512 400	39 500	26 863
Per A. Sørli	2025	60 000	2 863 680	216,97	-	60 000	-	-	-	60 000	-	60 000	
	2024	55 000	2 625 040	191,10	55 000	-	-	-	-	55 000	456 500	55 000	
	2023	40 000	1 979 520	182,75	40 000	-	-	-	-	40 000	666 000	40 000	
	2022	30 000	1 450 020	212,50	30 000	-	-	-	-	30 000	-	30 000	
	2021	40 000	1 427 560	164,45	40 000	-	-40 000	1 043 600	-	-	-	-	
SUM					165 000	60 000	-40 000	1 043 600	185 000	1 122 500	185 000	165 351	

*Inkluderer aksjer eid av nærstående

OPSJONSPROGRAMMENES VARIGHET

Tildelt år	Tildelingsdato	Opptjeningsdato	Utøvelsesperioden	Utløpsdato
2025	01.08.2025	01.08.2025-01.08.2028	01.08.2028-01.08.2030	01.08.2030
2025	14.02.2025	14.02.2025-14.02.2028	14.02.2028-14.02.2030	14.02.2030
2024	27.02.2024	27.02.2024-27.02.2027	27.02.2027-27.02.2029	27.02.2029
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

5 SELSKAPETS ADGANG TIL Å KREVE TILBAKE 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 2025.

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 2023:

Fastlønn er basert på stillingens innhold og dimensjonert i tråd med benchmark-undersøkelser (opp mot median). Annet hvert år gjennomføres en omfattende benchmarkanalyse for alle medlemmer av hovedledelsen. Den siste analysen ble gjennomført for året 2024, og neste oppdatering vil derfor bli gjennomført for året 2026. For 2025 ble fastlønn for hovedledelsen justert i tråd med det generelle lønnsoppgjøret for Borregaards ansatte i Norge. Medlemmer av hovedledelsen som tiltrådte nye stillinger fra og med 1. august 2025, fikk en lønnsjustering som reflekterte deres nye roller.

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, forventes å ligge på nivå med 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 2020	Faktisk 2021	2021 vs 2020 i prosent	Faktisk 2022	2022 vs 2021 i prosent	Faktisk 2023	2023 vs 2022 i prosent	Faktisk 2024	2024 vs 2023 i prosent	Faktisk 2025	2025 vs 2024 i prosent	Faktisk 2024 uten pensjon/LTI/andre goder	Faktisk 2025 uten pensjon/LTI/andre goder	2025 vs 2024 i prosent
Tom Erik Foss-Jacobsen 1)	4 142 668	4 995 206	20,6%	4 941 418	(1,1)%	5 505 578	11,4%	5 858 612	6,4%	8 002 786	36,6%	4 304 659	4 791 527	11,3%
Knut-Harald Bakke										3 426 333			2 554 016	
Gisle Løhre Johansen	3 764 010	3 358 233	(10,8)%	3 901 877	16,2%	4 162 275	6,7%	4 048 737	(2,7)%	4 543 955	12,2%	2 779 160	3 189 670	14,8%
Ole Gunnar Jakobsen	3 513 478	3 686 035	4,9%	4 012 403	8,9%	3 950 940	(1,5)%	4 293 783	8,7%	4 827 178	12,4%	3 048 390	3 459 263	13,5%
Per Bjarne Lyngstad	3 441 240	3 720 813	8,1%	4 184 887	12,5%	4 376 977	4,6%	4 636 193	5,9%	4 669 377	0,7%	3 348 631	3 310 954	(1,1)%
Kristin Misund	3 067 239	3 398 413	10,8%	3 505 011	3,1%	3 567 660	1,8%	3 685 556	3,3%	3 743 932	1,6%	2 648 269	2 606 911	(1,6)%
Liv Longva	2 544 587	3 193 782	25,5%	3 339 262	4,6%	3 479 206	4,2%	3 597 874	3,4%	3 595 143	(0,1)%	2 529 934	2 499 649	(1,2)%
Kari Strande										2 871 920			2 040 792	
Dag Arthur Aasbø	2 877 661	3 194 136	11,0%	3 325 497	4,1%	3 460 665	4,1%	3 637 209	5,1%	3 665 027	0,8%	2 543 025	2 503 064	(1,6)%
Sveinung Heggen	3 511 315	3 600 781	2,5%	3 747 608	4,1%	3 833 837	2,3%	4 155 980	8,4%	4 299 087	3,4%	2 950 171	3 182 464	7,9%
Per A. Sørli 2)	7 435 825	8 218 786	10,5%	8 451 927	2,8%	9 542 549	12,9%	10 421 334	9,2%	10 097 686	(3,1)%	6 219 961	5 760 205	(7,4)%

Borregaard konsernets resultater

Omsetning (i tusen NOK)	5 227 000	5 715 000	9,3%	6 776 000	18,6%	7 024 000	3,7%	7 502 000	6,8%	7 580 000	1,0%	7 502 000	7 580 000	1,0%
Resultat før skatt, avskrivninger, amortisering og andre innt. og kostn. (i tusen NOK)	1 132 000	1 372 000	21,2%	1 643 000	19,8%	1 781 000	8,4%	1 874 000	5,2%	1 878 000	0,2%	1 874 000	1 878 000	0,2%
Gjennomsnittlig antall årsverk (eksl. ledende ansatte)	1 074	1 053	(2,0)%	1 073	1,9%	1 107	3,2%	1 126	1,7%	1 156	2,7%	1 126	1 156	2,7%
Gj.snittlig godtgjørelse pr. årsverk (eksl. ledende ansatte), ekskl. Pensjon og LTI	800 140	821 290	2,6%	864 029	5,2%	936 543	8,4%	985 460	5,2%	1 021 714	3,7%	985 460	1 021 714	3,7%

1) Tiltrådte stillingen som administrerende direktør per 1. august 2025

2) Var ansatt frem til utgangen av september 2025

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 2024 til 2025 skyldes at han tiltrådte stillingen som administrerende direktør 1. august 2025. Før dette, ble han lønnet som direktør for BioSolutions.

Økningen i gjennomsnittlig godtgjørelse fra 2024 til 2025 for alle ansatte (eksklusive hovedledelsen) ble 3,7%. For å sammenligne de samme kompensasjonselementene mellom alle ansatte og ledelsen, er det laget kolonner (2024 og 2025) 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 10.4.2025 og gjelder fram til neste ordinære generalforsamling i 2026:

Honorar – Styret

Styreleder	732 000 kr (695 000 kr siste periode)
Styremedlem, aksjonærvalgt	408 000 kr (387 000 kr siste periode)
Styremedlem, ansattvalgt	314 000 kr (314 000 kr siste periode)
Observatør (ansattvalgt) ¹⁾	105 000 kr (105 000 kr siste periode)
Varamedlem for observatør ²⁾	8 100 kr pr møte (8 100 kr siste periode)
Leder i revisjon/bærekraftsutvalget	118 000 kr (112 000 kr siste periode)
Medlem i revisjon/bærekraftsutvalget ³⁾	77 000 kr (73 000 kr siste periode)
Leder i kompensasjonsutvalg	69 500 kr (66 000 kr siste periode)
Medlem i kompensasjonsutvalg ³⁾	53 500 kr (50 900 kr siste periode)

Det anbefales at honorarene utbetales i rater gjennom perioden.

¹⁾ Observatør er også fast varamedlem for ansattvalgt styremedlem og honorar for observatør dekker også eventuell funksjon som møtende styremedlem.

²⁾ 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

³⁾ Honorar for ansattvalgt styremedlem dekker også deltakelse i styreutvalgene

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.

HONORAR TIL STYRET

Styremedlemmer	År	Styre-honorar	Honorar leder revisjons- og bærekraftsutvalget	Honorar medlem revisjons- og bærekraftsutvalget	Honorar leder kompensasjons-utvalget	Honorar medlem kompensasjons-utvalget	Samlet godtgjørelse vedtatt av GF	Faktisk utbetalt godtgjørelse	Antall aksjer ved årets slutt
----------------	----	---------------	--	---	--------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Aksjonærvalgte styremedlemmer

Helge Aasen, leder styret	2025	732 000			69 500		801 500	791 375	4 500
	2024	695 000			66 000		761 000	747 825	4 500
Terje Andersen	2025	408 000	118 000				526 000	519 250	4 371
	2024	387 000	112 000				499 000	491 600	4 371
Tove Andersen	2025	408 000		77 000			485 000	478 750	11 100
	2024	387 000		73 000			460 000	453 500	9 100
Margrethe Hauge	2025	408 000				53 500	461 500	455 600	4 077
	2024	387 000				50 900	437 900	431 700	4 077
John Arne Ulvan	2025	408 000		77 000			485 000	478 750	5 500
	2024	387 000		73 000			460 000	453 300	3 500

Ansattvalgte styremedlemmer

Ragnhild Anker Eide	2025	314 000					314 000	314 000	3 850
	2024	314 000					314 000	314 000	3 850
Arundel Kristiansen	2025	314 000					314 000	314 000	1 948
	2024	314 000					314 000	314 000	906

Ansattvalgte observatører

Bente Seljebakken Klausen	2025	105 000					105 000	105 000	2 201
	2024	105 000					105 000	105 000	1 735
Roy Kåre Appelgren	2025	105 000					105 000	105 000	3 173
	2024	105 000					105 000	105 000	2 259

HONORAR TIL NOMINASJONSKOMITEEN

Leder av nominasjonskomiteen: 77 800 kr (73 800 kr siste periode) + 12 400 kr (11 800 kr i siste periode) pr møte ut over 4 fulle møter

Medlem i nominasjonskomiteen: 54 200 kr (51 400 kr siste periode) + 10 100 kr (9 600 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 2025 til generalforsamlingen 2026 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
Mimi Kristine Berdal, leder	2025	77 800		76 800
	2024	73 800		72 575
Erik Must	2025	54 200		53 500
	2024	51 400		50 675
Rune Selmar	2025	54 200		53 500
	2024	51 400		50 675
Atle Hauge	2025	54 200		53 500
	2024	51 400		50 675

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 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 62-72 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 (70 år) med en tilhørende pensjonskompensasjon, ni måneders gjensidig oppsigelsestid og seks måneders etterlønn. (Se note 9 i årsrapporten for detaljer).

NÆRMERE OM RETNINGSLINJER FOR BORREGAARDS AKSJERELATERTE OPSJONSORDNING

Generalt 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 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. 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.

