

Bilag til Generalforsamlingen

Sak 3: Retningslinjer for kompensasjon til ledende ansatte

Kravene i allmennaksjeloven gjør det hensiktsmessig å dele dette punktet i tre underpunkter:

1. Styrets erklæring om lønnspolitikk
2. Rådgivende avstemming om lønnspolitikk
3. Bindende avstemming om aksjerelatert avlønning

3.1. Styrets erklæring om lønnspolitikk

I forbindelse med børsnoteringen av Borregaard i 2012 ble selskapets retningslinjer for kompensasjon til ledende ansatte etablert. Retningslinjene er senere revidert og videreutviklet og inneholder føringer for fastlønn, pensjon, årsbonus og langtidsinsentiver (LTI)/opsjoner. Det innhentes sammenlignende lønnsdata fra eksternt selskap som benyttes i vurderingen av kompensasjonsnivå.

I forbindelse med børsnoteringen ble det utstedt opsjoner med eget reglement. For etterfølgende opsjonstildelinger, i 2014 og 2015, har tildelinger skjedd etter et nytt reglement som styret fikk fullmakt av generalforsamlingene i 2014 og 2015 til å gjennomføre.

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

Styret erklærer at selskapets lønnspolitikk er fulgt gjennom 2015.

Styrets forslag til vedtak

Generalforsamlingen tar styrets redegjørelse om lønnspolitikken til orientering.

3.2. Rådgivende avstemming om lønnspolitikk

Selskapets generelle føringer for lønns- og betingelsespolitikken:

- Samlet sett skal betingelsene være konkurransedyktige
- Ordningene skal være enkle, langsiktige og med tilstrekkelig fleksibilitet
- Kompensasjonsordningene skal bidra til samsvar mellom bedriftens mål og resultater - og de ulike elementene i de personlige betingelsene

Hovedelementer i kompensasjonsordningene

Fastlønn - Nivået skal ligge opp mot medianen for sammenlignbare stillinger og selskaper.

Pensjon - Basere seg på de etablerte innskuddsbaserte ordningenes intensjon om at ordningenes relative pensjonsutbetaling skal være uavhengig av inntektsnivå.

Årsbonussystem - Forhåndsdefinerte kriterier som vektlegger gode resultater og framgang.

Kriteriene omfatter kapitalavkastning (ROCE), økonomisk framgang (EVA), sikkerhet og sykefravær samt personlige mål. Årlig bonus kan maksimalt gi 50 % av en årslønn. Målsatt nivå for "gode resultater" er ca 30%. 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.
(For nærmere retningslinjer, se pkt 3.3)

Styrets forslag til vedtak

Generalforsamlingen anbefaler de framlagte retningslinjer for fastsettelsen av lederlønn for regnskapsåret 2016.

3.3. Avstemming om aksjeinsentiver

Generalforsamlingen må godkjenne retningslinjene for aksjerelatert avlønning inkludert at lederne har rett til å delta i programmet for *Aksjer til ansatte* som innebærer mulighet for å kjøpe et begrenset antall aksjer med rabatt.

Retningslinjer for Borregaards aksjerelaterte opsjonsordning

Generelt om ordningen

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

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.

Hensikten med ordningen

Ordningen begrunnes med særlig vekt på to forhold:

- Styrke eierperspektivet 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.

Tildelingskriterier

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

- Adm. direktør og andre medlemmer av hovedledelsen samt ledelse og nøkkelpersoner/spesialister i forretningsområdene og konsernstaber ut fra følgende kriterier:
 - Den ansatte/stillingen er særlig viktig/kritisk for å nå selskapets mål.
 - Den ansatte har vist gode resultater i tråd med selskapets kultur- og verdigrunnlag.
 - Den ansatte anses som vanskelig å erstatte og det kan være en risiko for at personen slutter i selskapet.
- Ordningen/rettighetene gjelder kun så lenge opsjonshaveren er ansatt (står i uoppsagt stilling) i konsernet.
- Ordningen følger ikke automatisk en stilling, og én eller flere tildelinger gir ikke rett til senere tildelinger.

Begrensninger ved tildeling

- Årlig, samlet tildeling av nye opsjoner kan maksimalt utgjøre 1 % av selskapets aksjer. Totalt antall utestående opsjoner kan maksimalt utgjøre 2,5 % av selskapets aksjer.
- Maksimal årlig tildeling av opsjoner på individbasis er det antall opsjoner multiplisert med aksjekursen på tildelingstidspunktet som tilsvarer 2 årslønner for adm. direktør og 1 årslønn for øvrig ansatte.

Begrensning av gevinst

- Opsjonen skal ha et definert "innslagspunkt" (strike-kurs) som krever en på tildelingspunktet definert verdistigning hvor rentenivået inngår i vurderingen av hvordan strike-kursen settes. Ved tildelingen i 2014 og 2015 ble strike-kursen satt 10% over kursen på tildelingstidspunktet.
- Strike-kursen justeres for utbytter og andre relevante aksjekapitalforhold (eks. tilbakekjøp, nedskrivning, emisjoner).
- Samlet innløsningsgevinst (før skatt) kan pr kalenderår utgjøre maksimum 2 årslønner for adm. direktør og 1 årslønn for de øvrige.

Tidsbegrensninger

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

Krav om kjøp av aksjer

- Ansatte må benytte minst halvparten av gevinsten (etter skatt) til å kjøpe aksjer i Borregaard med en bindingstid på 3 år.
- Det er en forventning om at de ansatte i hovedledelsen bygger opp og sitter med en beholdning av Borregaard-aksjer tilsvarende 2 årslønner for adm. direktør og 1 årslønn for de øvrige.

Aksjer med rabatt til ansatte

I 2013 etablerte Borregaard en ordning hvor de ansatte fikk muligheten til å kjøpe et begrenset antall aksjer til en rabatt på 30 % i forhold til markedspris med et maksimalt beløp på kr 28 000 (etter rabatt). Programmet har blitt gjennomført også i 2014 og 2015. Styret avgjør hvert år om programmet skal gjennomføres.

Programmet er tilgjengelig for alle Borregaards ansatte med unntak av noen få land hvor praktiske/juridiske forhold gjør det vanskelig. Mellom 200 og 400 ansatte har deltatt i programmet. Ledende ansatte har rett til å delta i programmet. Det vil kunne legges opp til et program også i kommende generalforsamlingsperiode.

Styrets forslag til vedtak

Generalforsamlingen godkjenner retningslinjene for aksjerelatert avlønning.