

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

Borregaard har etablerte retningslinjer for kompensasjon til ledende ansatte. Retningslinjene har de senere årene vært revidert og videreutviklet og inneholder føringer for fastlønn, pensjon, årsbonus og langtidsinsentiver (LTI)/opsjoner. Det innhentes sammenlignende lønnsdata fra eksternt selskap som benyttes i vurderingen av kompensasjonsnivå. I forbindelse med opsjonstildelinger i 2014 og i etterfølgende år har tildelinger skjedd etter eget reglementet, med noen justeringer, som styret har fått fullmakt av de respektive generalforsamlingene 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 2019.

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 (EBITDA), sikkerhet og sykefravær samt personlige mål (inkludert kriterier knyttet til bærekraft og vekst/forbedring). 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 bonusgrunlaget 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 2020.

3.3. Avstemming om aksjeinsentiver

Generalforsamlingen må godkjenne retningslinjene for aksjerelatert avlønning inkludert at ledende ansatte 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. Ved alle tildelinger i siden 2014, ble strike-kursen satt 10% over kursen på tildelingstidspunktet.

Hensikten med ordningen

Ordningen begrunnes med særlig vekt på to forhold:

- Styrke eierperspektivet 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.

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

Tildelingskriterier

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

- Adm. direktør og andre medlemmer av hovedledelsen samt ledelse og nøkkelpersoner/spesialister i forretningsområdene og konsernstaber ut fra følgende kriterier:
 - Den ansatte har over tid levert gode resultater i tråd med selskapets kultur- og verdigrunnlag.
 - 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/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 0,8 % av selskapets aksjer. Totalt antall utestående opsjoner kan maksimalt utgjøre 2,0 % av selskapets aksjer.

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.
- Strike-kursen justeres for utbytter og andre relevante aksjekapitalforhold (eks. tilbakekjøp, nedskrivning, emisjoner).
- Samlet innløsningsgevinst (før skatt) kan pr kalenderår utgjøre maksimum 2 årslønner for adm. direktør og 1 årslønn for de øvrige.

Tidsbegrensninger

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

Krav om kjøp av aksjer

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

Aksjer med rabatt til ansatte

I 2013 etablerte Borregaard en ordning hvor de ansatte fikk muligheten til å kjøpe et begrenset antall aksjer med en rabatt i forhold til markedspris. Programmet har stort sett blitt gjennomført årlig, sist gang i februar 2020 hvor ansatte kunne kjøpe aksjer til maksimalt 59 000 kr etter en rabatt på 25%. Aksjene som kjøpes gjennom programmet har en bindingstid på ett år.

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

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

Styrets forslag til vedtak

Generalforsamlingen godkjenner retningslinjene for aksjerelatert avlønning.