

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte i Borgestad ASA

Disse retningslinjene for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og ledende ansatte er utarbeidet av styret i Borgestad ASA ("Borgestad ASA" eller "Selskapet", og sammen med sine datterselskaper "Konsernet") i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a og tilhørende forskrifter. Retningslinjene er utarbeidet for godkjenning på Selskapets generalforsamling i 2021, og skal gjelde fram til Selskapets generalforsamling i 2025, med mindre de endres eller erstattes tidligere.

Prosess for utvikling av retningslinjer

Styret har tatt en aktiv rolle i å etablere, gjennomgå og gjennomføre disse retningslinjene. Styret har utpekt et kompensasjonsutvalg som har en forberedende funksjon overfor styret i forbindelse med prinsipper for godtgjørelse og andre vilkår for ledende ansatte. Med kompensasjonsutvalgets anbefaling som utgangspunkt skal styret utarbeide et forslag til retningslinjer som skal legges frem for ordinær generalforsamling minst hvert fjerde år. Generalforsamlingen skal avgjøre om styrets forslag til retningslinjer godkjennes. Godkjente retningslinjer kan endres ved beslutning av ordinær eller ekstraordinær generalforsamling. Styret skal i samråd med kompensasjonsutvalget fastsette og godkjenne godtgjørelse til konsernsjefen. Konsernsjefen og kompensasjonsutvalget skal i samråd med styrene i datterselskaper fastsette godtgjørelse til de ledende ansatte. For å redusere risikoen for interessekonflikter skal ingen ledende ansatte delta i beslutning av saker om godtgjørelse som de selv er direkte berørt av.

Formål og generelle prinsipper for fastsettelse av godtgjørelse

Disse retningslinjene utgjør rammeverket for styrets fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i den perioden retningslinjene gjelder. Disse retningslinjene har som siktemål å sikre Selskapets konkurranseevne som arbeidsgiver, men Selskapet ønsker ikke å være lønnsledende. Borgestads prinsipper for godtgjørelse skal sikre ansvarlige og bærekraftige beslutninger om fastsettelse av godtgjørelse som er i tråd med Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. For å oppnå dette skal både godtgjørelse og andre ansettelsesvilkår sette Selskapet i stand til å rekruttere, utvikle og beholde dyktige ledende ansatte med relevant erfaring og kompetanse. Godtgjørelse skal være konkurransedyktig, på markedsvilkår, og reflektere ansvaret til den enkelte ledende ansatt. De insentiver og målsettinger som settes for hver ledende ansatte skal reflektere de langsiktige interessene til Selskapets aksjonærer. Med "ledende ansatte" menes i disse retningslinjene konsernsjefen (CEO) og konserndirektør for segment Ildfast. Lønns- og ansettelsesvilkår til ansatte i Selskapet er tatt i betraktning ved utarbeidelsen av disse retningslinjene. Godtgjørelse til ledende ansatte skal tilpasses såvel lokale forhold som regelverket i den enkelte ansattes jurisdiksjon, og skal, så langt det er mulig, hensyn ta retningslinjenes overordnede formål.

Ulike typer godtgjørelse

Godtgjørelse til ledende ansatte som omfattes av disse retningslinjene kan bestå av fastlønn, variable godtgjørelser, naturalytelser, deltakelse i aksje- og opsjonsprogram m.v., som nærmere beskrevet nedenfor.

Prinsipper for fastlønn

Fastlønnens funksjon er å sette Selskapet i stand til å rekruttere og beholde ledende ansatte som er nødvendige for den langsiktige lønnsomheten og bærekraften for Selskapet. Fastlønn skal reflektere den enkeltes stilling og grad av ansvar. Størrelsen på fastlønnen skal være i tråd med markedsforholdene, være konkurransedyktig i forhold til sammenlignbare konkurrenter i bransjen, og skal ta hensyn til blant annet omfang og ansvar knyttet til stillingen. Andre hensyn er kompetanse, erfaring, samt arbeidsutførelsen til hver enkelt ledende ansatt. Stillingens geografiske plassering kan tas i betraktning.

Prinsipper for variabel godtgjørelse

For å sikre konkurransedyktige betingelser samt fokus på resultatoppnåelse kan konsernsjef og ledende ansatte delta i et bonusprogram med maksimal bonus på 50 % av den enkeltes fastlønn. Virksomhetsmål settes konkret hvert år basert på konsernets overordnede mål og prioriteringer. Variable godtgjørelser skal vurderes og dokumenteres årlig. Styrets oppfatning er at bonus til ledende ansatte og andre som beskrevet over har en motiverende effekt, og er derfor et hensiktsmessig bidrag til oppnåelsen av Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraftige forretningsvirksomhet. Selskapets policy er å søke å sikre grunnlag for å kreve variable godtgjørelser tilbakebetalt i samme grad som Selskapet kan kreve fastlønn tilbakebetalt ved opphør av ansettelsesforholdet. Dette gjelder typisk ved tilfelle som feilaktig betaling, betaling på grunnlag som senere viser seg å være uriktig, eller ved brudd på ansettelseskontrakten.

Prinsipper for pensjonsytelser

Pensjonsytelser skal være i henhold til lokal praksis og gjeldende lovgivning. Eventuelle avvik av betydning fra lokal praksis for pensjonsytelser skal være særskilt godkjent av kompensasjonsutvalget. I Norge har Borgestad følgende pensjonsordninger, som ønskes videreført:

- Ordinære pensjonsordninger
- Avtalefestet pensjon

Den innskuddsbaserte ordning innebærer at Borgestad betaler månedlig innskudd til medarbeidernes pensjonskontoer. Innskuddet fastsettes på basis av lønn, og per mai 2021 varierer det normalt mellom 5,5 % og 11 %, men det skal ikke overstige 15 %. Medarbeiderne kan selv velge risikoprofil med hensyn til forvaltning av pensjonskontoen. Ved død tilfaller pensjonskontoen de etterlatte. Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor er et livsvarig tillegg til alderspensjon fra Folketrygden som utbetales tidligst fra 62 år. De norske konsernselskapene har AFP for sine medarbeidere. Det er en rekke vilkår som må være oppfylt for at en medarbeider skal ha rett til AFP. AFP-ordningen er en ytelsesbasert flerforetaks pensjonsordning og finansieres gjennom premier som fastsettes prosentmessig av lønn. Foreløpig foreligger ingen pålitelig måling og allokering av forpliktelse og midler i ordningen. Regnskapsmessig blir ordningen behandlet som en innskuddsbasert pensjonsordning, der premiebetalingen kostnadsføres løpende, og ingen avsetninger foretas i regnskapet. Dersom ordningen hadde vært balanseført, ville implementeringsvirkningen vært vesentlig.

I Sverige har Borgestad en kollektivt basert pensjonsordning, hvor de fleste av de ansatte har innskuddsordning. Pensjonsordningen dekker alderspensjon, sykepensjon, familiepensjon og gjeldsforsikring. Funksjonærer har to ulike ordninger, hvor ITP1 gjelder for de som er født etter 1979, og den andre ordningen, ITP2, gjelder for de som er født før 1979. For de to øverste ledernivåene i Sverige betaler Borgestad inn en prosentandel av lønn, som ikke skal overstige markedsmessig nivå.

Borgestad betaler gjennomsnittlig 15 % av lønn i pensjon. Det er ingen egenandel for den ansatte knyttet til ordningene. Ordningene regnskapsføres som innskuddsbaserte ordninger. De ansatte har stor fleksibilitet i sin pensjon og kan velge hvor pensjonen skal plasseres og i hvilket forsikringselskap. Pensjonsalderen er 65 år, med mulighet til å arbeide til man er 67 år.

Prinsipper for naturalytelser

Alle naturalytelser skal være på markedsvilkår og skal ha som formål å legge til rette for at den ledende ansatte skal kunne utføre sine oppgaver. Selskapet har som mål å ha tilstrekkelig konkurransedyktige lønnsvilkår til å unngå unødig bruk av naturalytelser. I tillegg vil Selskapet kunne dekke firmabil og/eller kjøregodtgjørelse for ledende ansatte, avhengig av behov. Alle naturalytelser av betydning til ledende ansatte, utover det som tilbys for alle ansatte i Konsernet, skal vurderes og godkjennes av kompensasjonsutvalget.

Ansettelsesavtaler

Selskapets generelle praksis er å benytte oppsigelsestid på 6 måneder, og perioden skal ikke overstige 12 måneder. Etterlønnordninger skal ikke overstige 12 måneder, og skal i alle tilfelle ses i sammenheng med klausuler om taushetsplikt og konkurransebegrensning i ansettelsesavtalene, slik at etterlønn utgjør kompensasjon for begrensninger i mulighet å ta nytt arbeid.

Avvik fra disse retningslinjene

Styret kan beslutte å fravike disse retningslinjene, helt eller delvis, dersom det i et konkret tilfelle foreligger spesielle årsaker som begrunner slikt avvik, og avvik ville tjene Selskapets langsiktige interesser, herunder med hensyn til bærekraft eller levedyktighet. I vurderingen om å beslutte å fravike disse retningslinjene har styret diskresjonær myndighet og kan ta alle relevante forhold i betraktning, inkludert:

- endring i relevante lover, forskrifter eller anbefalinger om eierstyring og selskapsledelse m.v.,
- endring av Selskapets virksomhet, organisasjon eller eierskap, f.eks gjennom fusjon, fisjoner eller oppkjøp,
- skifte av konsernsjef,
- andre hendelser som gjør at tidligere vedtatte resultatmål eller vilkår for godtgjørelse ikke lenger er hensiktsmessige, og
- andre spesielle forhold hvor avvik eller spesielle tiltak kan være nødvendig for å ivareta Selskapets langsiktige interesser, bærekraft eller levedyktighet.

Avvik fra disse retningslinjene, og bakgrunnen for ethvert slikt avvik, skal inngå i rapporten som skal utarbeides av styret i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b.