

Tilleggsinformasjon om langtidsinsentivordningen (LTI)

I det følgende gis tilleggsinformasjon om det foreslåtte opsjonsbaserte langsiktige insentivprogrammet (LTI). Styrets kompensasjonsutvalg har tatt behørig hensyn til både norske og internasjonale trender og praksis for godtgjørelse til ledende ansatte ved utvikling av forslaget. Viktige ledende prinsipper har vært å:

- Skape et tettere interessefellesskap mellom aksjonærer og sentrale ledere
- Basere belønning på definerte prestasjonskriterier som støtter opp om langsiktig verdiskaping
- Etablere et sterkt «retention»-element som bidrar til at Orkla kan beholde de best presterende lederne
- Unngå urimelig bonusuttelling ved å begrense maksimal utbetaling som deltakerne kan motta
- Kreve at deltagerne investerer et eventuelt proveny i Orkla-aksjer og at disse holdes over tid

Illustrasjon av det nye LTI-programmet

For å lette aksjonærenes forståelse av det nye programmet, illustrerer tabellen nedenfor en sammenligning av potensiell utbetaling fra den eksisterende og den nye foreslåtte LTI-ordningen ved ulike utfall for total aksjonæravkastning.

Utbetalingsoversikt, "Gammelt" vs. "Nytt" LTI-program (forutsatt 30 % tildeling)	Gjennomsnittlig aksjonæravkastning pro anno					
	2,5 %	5,0 %	7,5 %	10,0 %	12,5 %	15,0 %
Nytt opsjonsbasert program (utøvd på slutten av år 3)	0 %	19 %	38 %	57 %	78 %	100 %
Eksisterende kontantbaserte program (Utbetalt med 1/3 i år 2, 3 og 4)	32 %	35 %	37 %	40 %	43 %	46 %

Tabellen over er basert på flere viktige forutsetninger:

- Totalavkastningen for Orkla-aksjen (dvs. justert for utbytte) utgjør samme prosent hvert år (dvs. henholdsvis 2,5 %, 5,0 %, 7,5 % osv.)
- Deltakerne har fått tildelt opsjoner med teoretisk verdi tilsvarende 30% av grunnlønn. Faktisk tildeling kan variere mellom 15 % og 35%.
- Opsjonene utøves etter at de er fullt opptjent i år 3. Opsjonene kan holdes til forfall fem år etter tildeling. Forutsatt at Orklas totalavkastning fortsetter å øke på samme nivå, øker dette den forventede utbetalingen hvis den utøves i år 5.

Som tabellen viser, er det nye LTI-programmet designet for å belønne gode resultater i større grad enn den eksisterende modellen. Hvis totalavkastningen blir lav, vil utbetalingen bli tilsvarende lav eller også null. Når aksjonærene får høyere avkastning, øker utbetalingen tilsvarende. Det eksisterende programmet har en jevnere utbetalingsprofil.

Programmet vil omfatte en gruppe på 80-100 sentrale ledere og nøkkelpersoner i Orkla. Konsernledelsens samlede grunnlønn vil utgjøre omtrent 20 % av den samlede grunnlønn for denne gruppen. Forutsatt at tildelinger i gjennomsnitt er lik i % av grunnlønnen for hele gruppen, betyr dette at konsernledelsen også vil motta ~ 20 % av det totale antall opsjoner.

Programmet inkluderer et tak på utbetaling som tilsvarer 6 ganger den opprinnelige tildelingsverdien (fra 15 % til 35 % av grunnlønnen), noe som betyr at faktisk utbetaling for de tildelte opsjonene når maksimalt 0,9 ganger grunnlønn til 2,1 ganger grunnlønn når opsjonene utløper i år 5. For illustrasjonsformål nevnes at for å oppnå maksimal utbetaling kreves en årlig totalavkastning i Orkla-aksjen på omtrent 15 % i fem påfølgende år, og at deltakerne utøver sine opsjoner rett før de utløper i år 5 (og selvfølgelig forblir ansatt til utøvelse). En aksjonær i Orkla vil ha doblet investeringen over 5 år med denne avkastningen.

Som en historisk referanse har gjennomsnittlig årlig totalavkastning for Orkla-aksjen (pr. 20. mars 2020) vært ca. 7 % siden starten av 2007 (dvs. like før finanskrisen), ca. 10 % siden 2010 og ca. 15 % siden 2015. Avkastningen over de siste par årene har vært lavere (ca. 3% for Orkla-aksjen siden 2018). Orklas gjennomsnittlige totalavkastning har vært høyere enn både S&P 500 og OSEBX i alle disse tidsperiodene.

Forslaget gjelder tildeling fra og med 2021. Styrets intensjon er å fortsette med denne LTI-ordningen også for påfølgende år, men dette vil bli presentert som forslag for generalforsamlingen i årene som kommer.

Kostnads- og utvanningseffekter relater til nytt LTI-program

Det er viktig å tydeliggjøre at det er forskjell mellom regnskapsmessig kostnad og effektiv utvanning i det nye LTI-programmet. Størstedelen av de regnskapsmessige kostnadene er fastsatt på tildelingstidspunktet og tilsvarer verdien av tildelingene basert på en Black-Scholes-modell. Hvis gruppen av nominerte deltakere mottar tilsvarende 30 % av sin grunnlønn i opsjoner, er dette også lik den regnskapsmessige kostnaden. Kostnaden påløper over opptjeningsperioden, som for konsernledelsen betyr 3 år. I tillegg påløper og periodiseres arbeidsgiveravgift basert på de faktiske gevinstene som oppnås i det foreslåtte programmet.

Den regnskapsmessige kostnaden for det nye LTI-programmet forventes å være omtrent på linje med det eksisterende programmet. Enkelt sagt betyr det at belønningen i gjennomsnitt forventes å være på samme nivå som vi har sett tidligere år (ca. 30 % av grunnlønn). For 2021-programmet forventes den regnskapsmessige kostnaden å være i området 55 - 65 millioner kroner. Dette kan sammenlignes med det eksisterende LTI-programmet hvor tildelingene totalt beløp seg til 63 millioner kroner i 2019.

Den faktiske utvanningseffekten av opsjonsprogrammet avhenger av Orklas totalavkastning og tidspunktet for når opsjoner utøves. Følgende tabell illustrerer indikative utvanningsnivåer ved 3 forskjellige totalavkastnings-scenarier:

Utvanningseffekt ved ulike nivåer for totalavkastning og ulike utøvelsestidspunkt	Gjennomsn. aksjonæravkastning p.a.		
	5,0 %	7,5 %	10,0 %
Opsjonene utøvd på slutten av år 3	0,07 %	0,10 %	0,12 %
Opsjonene utøvd på slutten av år 5	0,11 %	0,15 %	0,19 %

Den finansielle eksponeringen kan sikres i ulik grad og dermed begrense Orklas faktiske eksponering. Det er likevel en form for naturlig sikring for aksjonærene ved at det er lagt opp til «betaling for prestasjon» i denne opsjonsstrukturen.