

Lederlønnsrapport 2023



Lønn og godtgjørelser for ledende personer

Kapittelnavigasjon

1. Høydepunkter 2023
2. Styrets kompensasjonsutvalg
3. Godtgjørelse til styret
4. Prinsipper for godtgjørelse til ledende ansatte
5. Godtgjørelse til ledende ansatte
6. Årlige endringer de fem siste regnskapsårene

Orklas rapport om lønn og godtgjørelse til ledende personer i 2023 er utarbeidet i tråd med allmennaksjeloven § 6-16 b.

Formålet med rapporten er å gi en åpen og detaljert fremstilling om lønn og godtgjørelse som er utbetalt og opptjent av Orklas styremedlemmer, konsernsjefen og medlemmer av ledergruppen i 2023.

Orklas retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte setter rammene for godtgjørelse til styret, konsernsjefen og ledergruppen. I 2022 besluttet Orkla å omdanne selskapet til et merkevare- og forbrukerorientert investeringselskap. Som følge av dette foreslo styret noen endringer i Orklas retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte, slik at disse støtter opp under den nye virksomhetsstrukturen. De nye retningslinjene ble vedtatt av Orklas generalforsamling 13. april 2023 og gjelder godtgjørelse som er

avtalt etter ordinær generalforsamling i 2023, samt endringer i avtalte godtgjørelse deretter. Endringene i de nye retningslinjene for godtgjørelse til ledende ansatte kommenteres underveis i rapporten, men kan også leses i sin helhet på [Orklas nettside](#).

Denne rapporten om lønn og godtgjørelser for 2023 omhandler godtgjørelse avtalt før ordinær generalforsamling i 2023 og følger retningslinjene som ble godkjent i 2021. Den faktiske godtgjørelsen som ble utbetalt og opptjent i 2023, og som er rapportert her, er i samsvar med rammeverket og prinsippene fastsatt i retningslinjene.

Eventuelle avvik fra retningslinjene

I løpet av 2023 har Orkla ikke avviket fra de gjeldende rammene i de retningslinjene som ble vedtatt av generalforsamlingen i 2021. Beslutningsprosessene for etablering, godkjenning og implementering av lederlønn har vært i tråd med retningslinjene.

Høydepunkter i 2023

Orklas transformasjon i 2023

I 2023 ble Orkla omdannet til et industrielt investeringselskap bestående av tolv porteføljeselskaper, med vekt på forbrukerorienterte merkevarer og verdiskaping. Orkla ASA skal være en aktiv eier som sammen med porteføljeselskapenes styreverter skal sikre best mulig forvaltning av selskapenes verdier. Til flere av styrene har det blitt rekruttert eksterne styreledere og styremedlemmer med betydelig faglig kompetanse og omfattende erfaring fra relevante bransjer. For hvert porteføljeselskap er det utviklet ambisiøse strategiplaner som vil danne grunnlaget for vekst og verdiskaping i kommende år.

Strategiske prioriteter

På kapitalmarkedsdagen i London presenterte Orkla sin nye strategi for de neste tre årene, som inkluderer fem satsingsområder:

- organisk vekst i eksisterende portefølje
- optimalisering av eksisterende portefølje
- finansiell fleksibilitet og kapitalallokering
- leveranse på ambisiøse ESG-mål som bidrar til omstillingen til bærekraftig produksjon og forbruk
- utvikling av mennesker, kultur og organisasjon

Orklas strategiske prioriteringer vil inngå i selskapets insentivprogrammer i de kommende årene.

Finansielle resultater 2023

Orkla økte driftsinntektene med 16,1 % fra året før, drevet av organisk vekst i samtlige konsoliderte porteføljeselskaper og

positive valutaomregningseffekter. Porteføljeselskapenes organiske vekst var relatert til prisøkninger for å kompensere for økte kostnader for innsatsfaktorer. Lavere kraftpriser for Hydro Power, som følge av et ekstraordinært høyt kraftprisnivå i 2022, påvirket den samlede omsetningsutviklingen negativt.

Resultatet før skatt endte på 6.966 mill. kroner, en nedgang på 5,2 % fra 2022. Konsernets EBIT (adj.) hadde en tilbakegang på 6,6 % fra 2022. Nedgangen i EBIT (adj.) skyldtes primært redusert driftsresultat i Hydro Power, mens de konsoliderte porteføljeselskapene hadde god underliggende vekst i EBIT (adj.). EBIT (adj.) for de konsoliderte porteføljeselskapene, inklusive hovedkontoret, inngår i konsernsjefens og ledergruppens årlig kortsiktig insentivprogram (STI) for 2023.

Jotun, der Orkla har en eierandel på 42,7 %, leverte et sterkt resultat i 2023 og bidro til høy vekst i resultat fra tilknyttede og felleskontrollerte selskaper. Økte renter og finansposter påvirket resultatet før skatt negativt som følge av høyere gjennomsnittlig lånerente samt økt rentebærende gjeld.

Kompensasjon til og endringer i ledergruppen

Orklas konsernsjef valgte å avstå fra årlig lønnsjustering i 2023 på grunn av utfordrende markedsforhold. De øvrige medlemmene av ledergruppen opplevde en moderat lønnsøkning, med et vektet gjennomsnitt på 2,3 %. Det årlige bonusresultatet for 2023 endte på 60 % av fastlønnen for konsernsjefen og 58 % av fastlønnen i gjennomsnitt for ledergruppen. Verdien av opsjoner tildelt i 2023 tilsvarte 30 % av fastlønnen for samtlige medlemmer av ledergruppen.

I løpet av 2023 var det ingen utskiftninger i ledergruppen til Orkla ASA.

Rådgivende avstemming av rapport om lønn og godtgjørelse til ledende personer i 2022

Godtgjørelsesrapporten for 2022 ble forelagt for godkjenning (rådgivende avstemning) under den ordinære generalforsamlingen i april 2023. Av de avgitte stemmene var 78,5 % for lederlønsrapporten, mens 21,5 % var imot. 0,07 % avstod fra å stemme.

Etter generalforsamlingen har selskapet hatt samtaler med flere aksjonærer og andre interessenter. Flere har antydnet at de ønsker en mer detaljert beskrivelse av selskapets variable godtgjørelser i kommende lederlønsrapporter. Dette ønsket er forsøkt imøtekommet i årets rapport, som gir mer omfattende informasjon om selskapets kort- og langtidsinsentivprogrammer.

Kompensasjonsutvalgets arbeid i 2023

Kompensasjonsutvalget består av tre medlemmer som er valgt av og blant styrets medlemmer. Styret velger utvalgets leder.

Kompensasjonsutvalget ble ledet av Liselott Kilaas i 2023. De øvrige medlemmene av utvalget var Stein Erik Hagen og Terje Utstrand (valgt av de ansatte). Se side 74 og 76 for presentasjon av utvalgets medlemmer.

Utvalget har normalt fire til seks møter i året. I 2023 ble det avholdt sju møter som følge av merarbeid knyttet til selskapets omstrukturering.

Aktiviteter i 2023

I 2023 har en stor del av kompensasjonsutvalgets arbeid handlet om revisjon av retningslinjene for godtgjørelse til ledende ansatte, herunder å påse at selskapet har egnede ordninger for variabel lønn som bidrar til å understøtte selskapets mål om langsiktig verdiskaping. Som en del av dette arbeidet ble det etablert et nytt langtids-insentivprogram (LTI) med prestasjonsaksjer, i tillegg til det eksisterende aksjeopsjonsprogrammet.

Kompensasjonsutvalget har i løpet av 2023 samtidig brukt tid på å fastsette nye prestasjonskriterier for 2024 som er i tråd med den nye forretningsstrategien, for både de kortsiktige og de langsiktige insentivprogrammene i selskapet. Kompensasjonsutvalget hadde også en viktig rolle som strategisk rådgiver i forbindelse

med etableringen av nye insentivordninger i Orklas nyopprettede porteføljeselskaper.

Endringer i retningslinjer for lederlønn fra og med 2024

I de reviderte retningslinjene for lederlønn ble det besluttet å redusere rammen for kortsiktig insentiv (STI) fra 100 % til 60 %, samtidig som rammen for langsiktig insentiv (LTI) økes fra 35 % til 75 % av årlig fastlønn. Dette gjøres for å opprettholde et konkurransedyktig nivå på STI-programmet og samtidig øke insentivet til langsiktig verdiskaping. Den totale rammen for variabel godtgjørelse endres ikke.

Fra 2024 vil Orklas LTI-program bestå av både aksjeopsjoner og prestasjonsaksjer. Prestasjonsaksjene overføres til de ansatte etter tre år dersom de oppnår forhåndsdefinerte og langsiktige prestasjonskriterier. Styrets begrunnelse for å introdusere et program med prestasjonsaksjer i tillegg til aksjeopsjoner er at med en ny ramme for LTI, som tilsvarer opptil 75 % av årlig fastlønn, så kan en ren opsjonsordning gi en uforholdsmessig høy oppside i tilfeller der økninger i aksjekursen skyldes forhold utenfor selskapets kontroll, samtidig som en periode med lav aksjekurs kan svekke ansattes motivasjon til å bli i selskapet. Ved å knytte tildeling av aksjer til forhåndsdefinerte og langsiktige prestasjonskriterier vil prestasjonsaksjer kunne bidra til å motivere og beholde ansatte i perioder med svak aksjekursutvikling.

Kompensasjonsutvalgets mandat

Utvalget har blant annet som mandat

å vurdere prestasjonene til konsernsjefen og foreslå for styret en kompensasjon på bakgrunn av denne vurderingen

å anbefale retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

å forberede kompensasjonssaker som skal behandles av styret

å forberede lederlønnrapporten som skal behandles av styret

å gjennomføre og følge opp årlig styreevaluering

Utvalget har ingen selvstendig beslutningsmyndighet med mindre styret tildeler et særskilt ansvar.

Godtgjørelse til styret

Styret mottar et fast årlig honorar for sitt styrearbeid. I tillegg kommer kompensasjon for deltakelse i styrets revisjons- og kompensasjonsutvalg. Aksjonærvalgte styremedlemmer bosatt utenfor Norge mottar i tillegg 22.000 kroner per styremøte de deltar på, som reisegodtgjørelse.

Valgkomiteen foreslår honorar til styrets medlemmer hvert år, og forslaget behandles deretter av generalforsamlingen. Orkla har praktisert en årlig justering av styrets honorarsatser i tråd med den alminnelige lønnsutviklingen, med mindre særlige forhold tilsier noe annet.

Med bakgrunn i den økonomiske situasjonen med høy inflasjon og økte kostnader, fikk valgkomiteen en anmodning fra styret om å holde honorarene uendret for 2023. Valgkomiteen fant grunn til å etterkomme denne anmodningen, og foreslo dermed ingen justering av honorarsatsene for 2023. Generalforsamlingen vedtok valgkomiteens innstilling.

Styrehonorar

Beløp i 1 000 NOK

Funksjon	År	Styret	Revisjonsutvalg	Kompensasjonsutvalg
Leder	2023	970	210	167
	2022	970	210	167
Aksjonærvalgt medlem ¹	2023	630	140	123
	2022	630	140	123
Ansattvalgt medlem	2023	485	140	123
	2022	485	140	123
Vara	2022	33 000 per møte		

Kompensasjon til styret

Beløp i 1 000 NOK

	År	Styrehonorar ⁴	Honorar revisjonsutvalg	Honorar kompensasjonsutvalg	Samlet honorar	Antall Orkla-aksjer ⁵
Stein Erik Hagen	2023	970	0	123	1 093	250 386 411
	2022	940	0	119	1 059	250 386 411
Liselott Kilaas	2023	630	0	167	797	19 100
	2022	610	0	162	772	15 700
Peter Agnefjäll	2023	630	210	0	840	20 000
	2022	610	140	0	750	20 000
Anna Mossberg	2023	630	0	0	630	9 281
	2022	610	0	0	610	7 892
Christina Fagerberg ²	2023	630	140	0	770	20 000
	2022	420	93	0	513	20 000
Rolv Erik Ryssdal ²	2023	630	0	0	630	16 000
	2022	239	0	0	239	16 000
Caroline Marie Hagen Kjos ³	2023	420	0	0	420	
	2022	0	0	0	0	
Terje Utstrand	2023	485	0	123	608	11 174
	2022	477	0	119	596	10 804
Sverre Josvanger	2023	485	140	0	625	26 622
	2022	477	136	0	613	26 622
Karin Hansson	2023	485	0	0	485	2 363
	2022	477	0	0	477	1 993
Roger Vangen	2023	485	0	0	485	11 443
	2022	477	0	0	477	11 073

1 Aksjonærvalgte styremedlemmer bosatt utenfor Norge mottar i tillegg 22.000 kroner per møte som reisegodtgjørelse.

2 Christina Fagerberg tiltrådte som styremedlem i april 2022, Rolv Erik Ryssdal tiltrådte som styremedlem i september 2022.

3 I 2023 gikk Caroline Marie Hagen Kjos fra å være personlig varamedlem for Stein Erik Hagen til fast styremedlem.

4 Utbetalingen i 2023 er høyere enn utbetalingen i 2022 da økningen i styrehonorar for 2022 skjedde med virkning fra Generalforsamlingen i 2022. Styrehonorarene ble ikke øket i 2023.

5 Alle tall er samlet eierskap med nærstående.

Ansattevalgte styrerepresentanter

Beløp i 1 000 NOK		Utbetalt lønn og feriepenger	Styre-honorar	Natural-ytelser	Pensjons-kostnader	Samlet godtgjørelse
Terje Utstrand	2023	721	608	10	38	1 378
	2022	699	596	9	36	1 340
Roger Vangen	2023	596	485	10	32	1 123
	2022	582	477	8	31	1 098
Sverre Josvanger	2023	618	625	89	34	1 366
	2022	615	613	71	32	1 331
Karin Hansson ¹	2023	439	485	5	33	962
	2022	393	477	5	30	905

1 Lønn, naturalytelser og pensjon avtalt i SEK men omregnet til NOK med gjennomsnittskurs for året.

Prinsipper for lønn og godtgjørelse til ledende ansatte

Orklas retningslinjer for lønn og godtgjørelse til ledende ansatte skal sikre at selskapet evner å tiltrekke og beholde ledere med relevant erfaring, høy kompetanse og gode lederegenskaper. Selskapet skal kunne tilby konkurransedyktige betingelser som er i tråd med relevante markeder.

Kompensasjonen som tilbys, skal bestå av faste elementer som fastlønn og naturalytelser samt variable elementer som årsbonus og langtidsinsentiv. I tillegg tilbys det pensjons- og forsikringsordninger. I tabellen på side 54 gis en oversikt over de ulike elementene som kompensasjonspakken til ledende ansatte i Orkla består av. Kompensasjonen tilbys samtlige medlemmer av ledergruppen, med mindre noe annet er spesifisert.

Fast kontant godtgjørelse (lønn)

Den faste lønnen til ledende ansatte skal være i tråd med markedsmedianen i de ulike lokale markedene og skal gjenspeile stillingskravene med hensyn til kvalifikasjoner, ansvar, kompleksitet og i hvilken grad stillingen bidrar til å nå Orklas overordnede forretningsmål.

Orkla bruker internasjonalt anerkjente stillingsvurderingssystemer for å finne det riktige nivået for stillingen og den faste lønnen som skal tilbys. Stillinger vurderes ut fra deres lokale markeder (land), og det brukes et lønnsintervall på +/- 20 % i forhold til markedets median. Den ansattes ansvar, oppnådde resultater og prestasjoner avgjør hvor hen er plassert på lønnskalaen. Individuelle prestasjoner skal gjenspeiles i den faste lønnen, og lønnsfastsettelsen skal følgelig være individuell og differensiert.

Nivået på fast kontant godtgjørelse (lønn) skal vurderes regelmessig, vanligvis årlig.

Naturalytelser

Ledende ansatte i Orkla tilbys naturalytelser i tråd med markedspraksis. Det tilbys en fast bilgodtgjørelse i tillegg til arbeidsrelaterte goder som mobil, internett, avis o.l.

Variabel godtgjørelse

Orkla tilbyr sine ledende ansatte kortsiktige og langsiktige insentivprogrammer. Hensikten med disse ordningene er blant annet å tydeliggjøre selskapets felles mål og ambisjoner, samt belønne resultater som bidrar til oppnåelsen av disse. Videre skal ordningene ivareta aksjonærenes interesser gjennom å definere prestasjonskriterier som er i tråd med langsiktig verdiskaping

og bærekraft. Det gis en mer detaljert beskrivelse av selskapets insentivprogrammer for ledende ansatte fra side 56 i rapporten.

Pensjon

Orklas ledende ansatte deltar i de samme pensjonsordningene som øvrige ansatte. I Norge er samtlige ansatte tilknyttet Orklas innskuddsbaserte pensjonsordning med innskuddssatser på 5 % for lønn inntil 7,1 G² og 23,1 % for lønn mellom 7,1 G og 12 G.

Orkla har i tillegg en innskuddsbasert pensjonsordning for lønn over 12 G med en innskuddssats på 23,1 %. Denne ordningen omfatter alle ansatte i konsernet i Norge, med unntak av ansatte i noen få underliggende selskaper som har valgt å ikke delta i ordningen.

Tre medlemmer av ledergruppen (Grönberg, Mageli og Nagel Johansen) har avtale om førtidspensjon fra fylte 65 år til fylte 67 år. Denne ordningen er en lukket ytelsesbasert ordning og dekker 66 % av sluttlønnen i nevnte periode. Nye medlemmer av ledergruppen etter 2019 omfattes ikke av denne ordningen.

Oppsigelse

En gjensidig oppsigelsestid på seks måneder skal gjelde for ledende ansatte. Hvis en ledende ansatt blir oppsagt eller fratrer etter ønske fra selskapet, kan det betales sluttvederlag/etterlønn med et beløp tilsvarende maksimalt ett års fastlønn. I den grad en bestemmelse om etterlønn tas inn i arbeidsavtalen, skal dette, så langt det er adgang til det, forutsette at den ledende ansatte har fraskrevet seg stillingsvernet i arbeidsavtalen. Som hovedregel skal minst 75 % av inntektene fra en eventuell ny ansettelse i samme periode trekkes fra en slik etterlønn. Avvik kan gjøres basert på lokale lover og regler utenfor Norge.

2 G er grunnbeløpet i folketrygden

Oversikt kompensasjonselementer

Fastlønn	Tiltrekke og beholde ledere med relevant erfaring, høy kompetanse og lederegenskaper	Den faste lønnen skal være konkurransedyktig og i tråd med lønnsnivået for sammenlignbare stillinger i relevante markeder.
STI	Motivere og belønne oppnåelse av kortsiktige mål som underbygger langsiktig verdiskapning og bærekraft	Årsbonus med ramme på 100 % av en årslønn. Programmet skal være knyttet til ett eller flere forhåndsbestemte og målbare kriterier. Målene som benyttes skal ha en tydelig sammenheng med selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og varig vekst.
LTI	Bidra til interessefellesskap mellom aksjonærer og ledende ansatte, samt skape et retensjonselement som gjør at Orkla kan beholde de beste lederne	Prestasjonsbasert, langsiktig insentivordning med tildeling av opsjoner som vester over en tre-års periode. Maks tildeling per år kan ikke overstige 35 % av årslønnen. Gevinst per år kan ikke overstige 6 ganger tildelingsverdi. Krav om aksjekjøp for 25 % av brutto gevinst ved opsjonsutøvelse. Aksjene skal ilegges en bindingstid på tre år.
Pensjon	Bidra til å sikre både ledende ansatte og øvrige ansatte trygg økonomi ved pensjonsalder	Orklas ledende ansatte deltar i de samme pensjonsordningene som øvrige ansatte. For ansatte i Norge er de aller fleste tilknyttet Orklas innskuddsbaserte pensjonsordninger med innskuddssatser på 5 % for lønn inntil 7,1 G og 23,1 % for lønn over 7,1 G.

Variabel lønn i % av fastlønn



Prestasjoner på eller over maksimum

Viser hva konsernsjefen og medlemmer av ledergruppen maksimalt kan få utbetalt og tildelt av variabel godtgjørelse per år dersom maksimal uttelling oppnås for STI og LTI.



Prestasjoner på "target"

Viser tilsvarende utbetaling og tildeling dersom utfallet blir i henhold til forventet gjennomsnittlig utfall for STI- og LTI-ordningen.



Prestasjoner under innslagspunkt

Viser hva som minimum utbetales dersom ingen av minimumskravene for STI-bonus og LTI-tildeling nås.



Godtgjørelse til ledergruppen

I løpet av 2023 mottok konsernsjefen en samlet kompensasjon på ca. 25 mill. kroner. Faste godtgjørelser utgjorde 53 % av denne kompensasjonen, mens variable godtgjørelser utgjorde 47 %.

Konsernsjefens totale kompensasjon økte i 2023

sammenlignet med 2022. Økningen kan tilskrives flere faktorer, inkludert at konsernsjefen i 2022 mottok kompensasjon for en avkortet periode da han tiltrådte som konsernsjef 11. april 2022. Han fikk følgelig ingen tildeling av opsjoner i 2022.

I tillegg valgte konsernsjefen frivillig å avstå fra rettigheter til opptjent bonus for 2022 på grunn av utfordrende markedsforhold preget av høy inflasjon og prisvekst. Av samme grunn valgte konsernsjefen å avstå fra lønnsøkning i 2023.

Medlemmer av ledergruppen fikk i 2023 en moderat lønnsøkning, med et vektet gjennomsnitt på 2,3 %. Den gjennomsnittlige lønnsøkningen for øvrige ansatte i Norge var på 5,3 %. Faste godtgjørelser utgjorde i snitt 56 % av denne kompensasjonen, mens variable godtgjørelser utgjorde i snitt 44 %.

Kompensasjon til ledergruppen

Beløp i 1 000 NOK

	År	Periode 1.1–31.12	Årslønn 31.12	Faste godtgjørelser		Variable godtgjørelser		Pensjons- kostnader	Total kompensasjon	Faste vs. variable godtgjørelser	
				Utbetalt lønn og feriepenger	Naturalytelser	Opptjent årsbonus (STI)	Verdi tildelte opsjoner (LTI)			Faste	Variable
Nils K. Selte Konsernsjef	2023		12 000	11 792	239	7 200	3 600	2 641	25 472	53 %	47 %
	2022	11.4–31.12	12 000	7 882	171			1 988	10 041	100 %	0 %
Atle Vidar Nagel Johansen Konserndirektør for investeringer	2023		6 090	6 334	233	4 007	1 827	1 740	14 141	53 %	47 %
	2022		6 000	5 768	231	600	1 044	1 733	9 376	78 %	22 %
Hege Holter Brekke Konserndirektør for investeringer	2023		3 519	3 927	239	2 157	1 056	690	8 069	56 %	44 %
	2022		3 450	3 582	229	345	817	639	5 612	77 %	23 %
Audun Stensvold Konserndirektør for investeringer	2023		3 264	3 146	238	1 658	979	609	6 630	56 %	44 %
	2022	1.11–31.12	3 200	480	35	67		100	682	88 %	12 %
Maria Syse-Nybraaten Konserndirektør for investeringer	2023		3 266	3 533	239	1 659	980	607	7 018	59 %	41 %
	2022	1.10–31.12	3 110	778	309	289		145	1 521	79 %	21 %
Øyvind Torpp Konserndirektør for investeringer	2023		6 090	5 976	238	3 094	1 827	1 262	12 397	56 %	44 %
	2022	1.11–31.12	6 000	1 000	39	300		208	1 547	78 %	22 %
Harald Ullevoldsæter Konserndirektør finans og CFO	2023		3 390	3 613	240	2 146	1 017	650	7 666	55 %	45 %
	2022		3 292	3 483	228	411	823	636	5 581	75 %	25 %
Christer Grönberg ¹ Konserndirektør HR	2023		3 385	3 465	169	2 075	965	932	7 606	54 %	46 %
	2022		3 286	3 561	150	390	779	931	5 811	76 %	24 %
Camilla Tellefsdal Robstad Konserndirektør juridisk og compliance	2023		2 800	2 854	257	1 716	840	519	6 186	55 %	45 %
	2022	13.12–31.12 ²	2 800	2 119	214	350	396	526	3 605	76 %	24 %
Håkon Mageli Konserndirektør kommunikasjon og corporate affairs	2023		2 862	3 081	263	1 597	858	666	6 465	58 %	42 %
	2022	11.4–31.12 ²	2 805	3 053	229	351	701	665	4 999	76 %	24 %

¹ Lønn avtalt i SEK men er omregnet med gjennomsnittskurs for året

² Medlem av ledergruppen deler av året, men ansatt i Orkla hele året

STI 2023

Ledende ansatte i Orkla ASA deltar i et årlig kortsiktig insentivprogram («Short-Term Incentive Program» – STI).

STI-programmet består av tre komponenter:

- finansielle mål
- ESG¹)-relaterte mål
- individuelle mål

Finansielle målekriterier skal til sammen vektet med minst 50 % av det totale bonusutfallet. De spesifikke målekriteriene som benyttes i STI-planen, kan variere fra år til år avhengig av Orklas prioriteter og forretningsstrategi, samtidig som de bidrar til å underbygge Orklas mål om langsiktig verdiskaping.

Fastsettelse av prestasjonskriterier og mål

Proessen med å fastsette prestasjonskriterier for kommende år starter etter selskapets årlige strategiprosess for å sikre at prioriterte mål og strategier gjenspeiles i bonusprogrammet. Forslag til prestasjonskriterier blir vurdert i flere kompensasjons-utvalgsmøter og styremøter før endelig beslutning. Konkrete måltall for hvert kriterium blir fastsatt ved starten av den gjeldende prestasjonsperioden, etter at fjorårets resultater er ferdigstilt, for å sikre tilstrekkelig ambisjonsnivå og utfordrende målsettinger.

STI-rammen har en øvre grense på 100 % av årlig lønn per 31. desember i opptjeningsåret. De fastsatte målene skal være ambisiøse, og full måloppnåelse oppnås kun dersom resultatene er betydelig over forventning. En «god prestasjon» («target») skal tilsvare en bonusutbetaling på 30 % av årslønnen.

¹ ESG står for Environment, Social og Governance og oversettes på norsk til Miljø-, Sosiale- og Forretningssetiske forhold

STI 2023 – prestasjonskriterier

I STI-planen for 2023 utgjorde finansielle mål 55 % og ESG- relaterte mål 10 %. Disse målene var felles for hele ledergruppen og beskrives i tabellen på neste side.

Individuelle mål hadde en vektning på 35 %. Styret har for 2023 vektet opp de individuelle målene for konsernsjefen og ledergruppen, sammenlignet med fjoråret. Dette ble gjort for å insentivere det ekstraordinære omstillingsarbeidet som er gjort i 2023, blant annet implementeringen av en ny organisasjons- og operativmodell, utvikling av strategi for Orkla ASA, utvikling av «full potential plans» for porteføljeselskapene og gjennomføringen av kapitalmarkedsdagen. Dette har lagt et godt grunnlag for den videre verdiskapingen.

For konsernsjefen er det styret i selskapet som godkjenner de individuelle målene, mens det er konsernsjefen som godkjenner de individuelle målene for de øvrige medlemmene av ledergruppen.

Konsernsjefens individuelle mål for 2023 var knyttet til etableringen av ny organisasjon og virksomhetsstrategi. Målene var som følger:

- operasjonalisering av investeringsmandat og strategi for Orkla ASA som industrielt investeringsselskap
- implementering av ny driftsmodell for Orkla ASA
- operasjonalisering av Orklas porteføljeselskap
- sikre fremgang mot 12–14 % aksjonæravkastning

Ledergruppens individuelle mål for 2023 var knyttet til Orklas nye tilnærming til aktivt eierskap. Disse målene inkluderte opprettelsen av separate styrever for porteføljeselskapene, implementering av ny «governance» modell og utarbeidelse av «full potential plans» og insentivprogrammer for hvert enkelt porteføljeselskap. I tillegg

ble etableringen av business service selskaper og opprettelsen av «centres of excellence» med felles formål om å bidra til kompetanse- og kostnadssynergier på tvers av Orkla-konsernet, benyttet som målekriterium.

Finansielle og ESG-relaterte resultater for 2023

Konsernsjefen og ledergruppen leverte i 2023 et samlet bonusresultat som var bedre enn «target». For de finansielle bonus-elementene ble den totale måloppnåelsen 27,8 %, som var 11,3 %-poeng over «target». God avkastning på Orklas aksjekurs sammenlignet med foregående år bidro til å øke bonusutfallet. I tillegg leverte de konsoliderte porteføljeselskapene et EBIT (adj.) i tråd med «target». For forbedring i omløpskapital ble innslagspunktet ikke nådd, og følgelig ble det ikke opptjent bonus på dette elementet.

Orkla ønsker å bidra til omstillingen til bærekraftig produksjon og forbruk og har lansert ambisiøse bærekraftsmål for perioden frem mot 2025. Ett av disse målene er 65 % reduksjon i klimagasser fra egen virksomhet. For STI-ordningen for 2023 var dette målet inkludert som et bonuselement med «target» på 60 % reduksjon. Dette målet ble oppnådd med en faktisk reduksjon på 62 %.

Det andre delmålet under ESG-relaterte mål var utarbeidelse av ny ESG-strategi for Orkla som et investeringsselskap. Formålet med den nye strategien er blant annet å definere hvordan Orkla ASA som aktiv eier skal følge opp sine porteføljeselskaper, samt å definere ambisiøse mål for de neste årene. Styret gjorde en skjønnsmessig vurdering av måloppnåelsen på dette elementet og konkluderte med en måloppnåelse på «target». Samlet måloppnåelse for begge elementene var 5 %, av en maksimal måloppnåelse på 10 %. I tabellen på side 58 illustreres måloppnåelsen på de finansielle og ESG-relaterte bonuselementene.

STI 2023 - prestasjonskriterier og link til Orklas strategiske prioriteter

Orklas strategiske prioriteter

Organisk vekst i eksisterende portefølje

Optimalisere og forenkle porteføljen

Finansiell fleksibilitet og effektiv kapitalallokering

Nå bærekraftsmålene

Utvikle ansatte, organisasjon og kultur

Målekriterium	Vekting	Definisjon	Organisk vekst i eksisterende portefølje	Optimalisere og forenkle porteføljen	Finansiell fleksibilitet og effektiv kapitalallokering	Nå bærekraftsmålene	Utvikle ansatte, organisasjon og kultur
EBIT (adj) mål for merkevarevirksomheten	25 %	Rapportert driftsresultat for de konsoliderte porteføljeselskapene, inklusive hovedkontoret, før andre inntekter og kostnader, dvs. EBIT (adj.). Følger samme definisjon som ved ekstern rapportering. Bonusutfall måles som % av forhåndsdefinert måltall.					
Omløpskapitalforbedring	5 %	Forbedring i omløpskapital er definert som endring i nøkkeltallet rullerende 12 måneders gjennomsnittlig omløpskapital i % av driftsinntekter siste 12 måneder (bonusåret) sammenliknet med nivået på samme nøkkeltall foregående 12 måneder.					
Avkastning på Orkla aksjen	25 %	Avkastningen beregnes ved å først ta gjennomsnittlig aksjekurs i 4. kvartal fratrukket gjennomsnittlige aksjekursen i 4. kvartal året før, deretter ta det beløpet, tillagt utbetalt utbytte, i % av aksjekursen 4. kvartal året før. Denne avkastningen pluss et fast element på 5 % - poeng, gir bonusutfallet. Utfallet kan ikke overstige 25 % av fastlønnen, og utfallet kan minimum bli null.					
Reduksjon i klimagassutslipp	5 %	60 % reduksjon i klimagassutslipp fra egen virksomhet.					
Ny bærekraftstrategi	5 %	Utarbeidelse av Orklas nye bærekraftstrategi som et investeringsselskap, inkludert tydelige målsetninger for hvert delmål.					
Individuelle mål	35 %	Individuelle mål vil variere og som regel både inkludere finansielle og eller/operasjonelle mål, samt knyttet til utviklingen av ansatte, organisasjon og kultur.					

STI resultater 2023

Målekriterium	Definisjon						Oppnådd bonus i % av lønn	Maks bonus i % av lønn
		Under innslagspunkt	Innslagspunkt	Mellom innslagspunkt og target	«Target» (30 % av maks)	Mellom «target» og maks	Maks	
EBIT (adj) mål for merkevarevirksomheten	I 2023 oppnådde Orklas konsoliderte porteføljeselskaper, inklusive hovedkontoret, et EBIT (adj.) på 6,0 mrd. kroner, som er en underliggende fremgang på 7 % fra 2022. Samlet bonusresultat på dette elementet ble 8,1 % som er i tråd med target.						8,1 %	25 %
Omløpskapitalforbedring	Innslagspunktet for forbedring i omløpskapital ble ikke nådd, og det ble følgelig ikke opptjent bonus på dette elementet.						0 %	5 %
Avkastning på Orkla aksjen	Avkastningen på Orkla aksjen slik det er definert i dette bonus-elementet utgjorde 14,7 %. Denne avkastningen tillagt det faste elementet på 5 % poeng, ga en bonusoppnåelse på 19,7 %.						19,7 %	25 %
Reduksjon av klimagasser fra egen virksomhet	Samlet reduksjon på klimagassutslipp fra egen virksomhet endte på 62 % og indikerer god progresjon mot Orklas mål om 65 % reduksjon i løpet av 2025.						2,5 %	5 %
Utarbeidelse av Orklas nye bærekraftstrategi	Orkla har utarbeidet ny bærekraftstrategi som industrielt investeringsselskap. Orklas bærekraftsmål er definert under tre pilarer – «protecting the environment», «empowering people» og «governance and ethics in business»						2,5 %	5 %
Samlet måloppnåelse						32,8 %	65 %	

Konsernsjefens individuelle resultater 2023

Styret vurderte konsernsjefens samlede prestasjon på de individuelle målene til 27 %. Maksimal måloppnåelse var 35 %. Styrets begrunnelse for den høye prestasjonsoppnåelsen er at konsernsjefen har i en periode med store endringer vist et solid lederskap og effektiv gjennomføring av Orklas transformasjon. Konsernsjefen har stått i spissen for utarbeidelse av ambisiøse strategiplaner både for Orkla ASA og for de enkelte porteføljeselskapene, som legger grunnlaget for fremtidig vekst og verdiskaping for Orklas aksjonærer.

Ledergruppens individuelle resultater 2023

Gjennomsnittlig måloppnåelse for ledergruppen på individuelle mål var 25 %. Maksimal måloppnåelse var 35 %. Det har for både konsernsjefen og ledergruppen i Orkla ASA vært et ekstraordinært år, med store endringer for Orkla-konsernet. Ledergruppen har sammen med konsernsjefen kunnet vist til solide prestasjoner i løpet av 2023, som blant annet en vellykket omstrukturering av selskapet og etablering av ny driftsmodell, samt utarbeidelse av strategiplaner for selskapets nye porteføljeselskaper.

Total måloppnåelse for konsernsjefen og ledergruppen

Konsernsjefens samlede måloppnåelse var 60 % av den totale maksimale måloppnåelsen på 100 %. For ledergruppen var gjennomsnittlig total måloppnåelse 58 % av den totale maksimale måloppnåelsen på 100 %.



LTI 2023

Struktur

Orkla hadde i 2023 et opsjonsprogram som langtidsinsentiv. Deltakelse i ordningen er basert på nominasjon, med unntak av konsernsjefen og ledergruppen som deltar årlig.

Opsjoner tildeles året etter nominasjon. Tildelingen av opsjoner baseres dels på stilling (beregnet opsjonsverdi som tilsvarer 15 % av fastlønnen) og dels på en skjønsmessig vurdering av om forhåndsdefinerte langsiktige mål er oppnådd (beregnet opsjonsverdi som maksimalt tilsvarer 20 % av fastlønnen).

Utfallet for deltakerne i ordningen vil basert på dette være en opsjonsverdi i intervallet 15–35 % av fastlønnen avhengig av måloppnåelse. Opsjonsverdien beregnes i henhold til Black–Scholes-modellen.

Tildeling

Opsjoner tildeles én gang per år. Den første gangen det ble gjort, var i 2021. Tildelingen skjer med utgangspunkt i aksjekursen dagen etter generalforsamlingen. Styret beslutter hvert år hvor mange aksjeopsjoner som skal tildeles hvert enkelt medlem av ledergruppen. Medlemmene kan utøve opsjonene sine tidligst tre år og senest fem år etter at de har fått dem tildelt. Etter fem år utløper opsjonene.

Innløsningskurs og krav om avkastning

Innløsningskursen settes til markedskursen på tildelingstidspunktet, med en økning på 3 % per år i opptjeningsperioden.

Innløsningskursen justeres for utbytte. Dersom den ansatte slutter i selskapet, vil hen miste retten til opsjoner som ikke er utøvd.

Tak på gevinst

Gevinst fra ett års tildelte opsjoner kan maksimalt utgjøre seks ganger verdien av de tildelte opsjonene på tildelingstidspunktet, beregnet i henhold til Black–Scholes-modellen. Hvis en deltaker får tildelt opsjoner med en beregnet opsjonsverdi som tilsvarer 30 % av grunnlønnen, vil gevinsten i dette tilfellet maksimalt kunne utgjøre 180 % av grunnlønnen.

Krav om kjøp av aksjer

Medlemmer av ledergruppen som utøver opsjonene sine, må benytte 25 % av bruttogevinsten til å kjøpe Orkla-aksjer. Kjøpte aksjer skal ilegges en bindingstid på tre år.

Prestasjonskriterier for tildeling av opsjoner

Den variable tildelingen av opsjoner skal baseres på prestasjonsmål som er knyttet til ett eller flere av følgende områder:

- ✦ lønnsom organisk vekst
- ✦ langsiktig verdiskapning
- ✦ innovasjon og økte markedsandeler
- ✦ bærekraft som vekstfaktor
- ✦ strukturell vekst innenfor prioriterte kategorier og geografier
- ✦ etablering av en kostnadseffektiv organisasjon og realisering av synergier
- ✦ utvikling av medarbeidere og samarbeidsforhold

Illustrasjon av Orklas opsjonsordning for tildeling i 2023



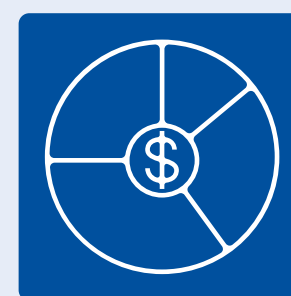
Nominasjon



Tildeling av opsjoner



Avkastning på aksjekursen



Utøvelse av opsjonene



Bindingstid utløper

Tildeling basert på
prestasjonsmål

Vesting periode

Innløsning

Bindingstid

2022

2023

2025

2026

2028

2030

Tildeling av opsjoner i 2023

Tildelingen av opsjoner i 2023 ble basert dels på stilling (15 % av fastlønn) og dels på en skjønsmessig vurdering av mål fastsatt av styret. For tildeling av opsjoner i 2023 hadde konsernsjefen og ledergruppen felles prestasjonsmål knyttet til omorganisering av Orkla til et investeringsselskap. Styret besluttet en variabel tildeling på 15 % av totalt 20 % basert på sin vurdering om at konsernsjefen og ledergruppen hadde levert over forventning når det kom til operasjonaliseringen av investeringsmandatet og ny strategi for Orkla ASA. Total tildelingsverdi av opsjoner for konsernsjefen og

ledergruppen ble 30 % av fastlønnen. I tabellen på neste side gis en oversikt over tildelte opsjoner.

Adgang til å kreve tilbake variabel godtgjørelse

I henhold til retningslinjene for lederlønn kan og vil Orkla kreve tilbakebetaling av variabel godtgjørelse som er tildelt på feilaktig grunnlag. Selskapets tilbakebetalingskrav påvirkes ikke av at mottakeren har sluttet i selskapet. Det har i løpet av 2023 ikke vært grunnlag for å kreve tilbake tidligere utbetalt variabel godtgjørelse.

LTI-tabeller

Tildeling av aksjeopsjoner i 2023

Beløp i 1 000 NOK

	Tildeling	Lønn	Verdi tildeling	Verdi per aksjeopsjon	Antall opsjoner tildelt	Tildelingsdato	Første dato for utøvelse	Utløpsdato	Innløsningspris for opsjonene
Nils K. Selte	30 %	12 000	3 600	13,95	258 133	14.04.2023	14.04.2026	14.04.2028	kr 73,14
Atle Vidar Nagel Johansen	30 %	6 090	1 827	13,95	131 002	14.04.2023	14.04.2026	14.04.2028	kr 73,14
Hege Holter Brekke	30 %	3 519	1 056	13,95	75 697	14.04.2023	14.04.2026	14.04.2028	kr 73,14
Audun Stensvold	30 %	3 264	979	13,95	70 212	14.04.2023	14.04.2026	14.04.2028	kr 73,14
Maria Syse-Nybraaten	30 %	3 266	980	13,95	70 244	14.04.2023	14.04.2026	14.04.2028	kr 73,14
Øyvind Torpp	30 %	6 090	1 827	13,95	131 002	14.04.2023	14.04.2026	14.04.2028	kr 73,14
Harald Ullevoldsæter	30 %	3 390	1 017	13,95	72 929	14.04.2023	14.04.2026	14.04.2028	kr 73,14
Christer Grönberg ¹	30 %	3 215	965	13,95	69 166	14.04.2023	14.04.2026	14.04.2028	kr 73,14
Camilla Tellefsdal Robstad	30 %	2 800	840	13,95	60 231	14.04.2023	14.04.2026	14.04.2028	kr 73,14
Håkon Mageli	30 %	2 862	858	13,95	61 554	14.04.2023	14.04.2026	14.04.2028	kr 73,14

1 Beløp opprinnelig fastsatt i SEK er omregnet til NOK (med kurs per 14.4.2023)

Saldo opsjoner

	Antall opsjoner ved inngangen til året	Antall opptjent for utøvelse 1.1.2023	Antall tildelte opsjoner 2023	Antall opptjent for utøvelse 31.12.2023	Antall tildelte opsjoner per 31.12.2023
Nils K. Selte	-	-	258 133	-	258 133
Atle Vidar Nagel Johansen	158 873	-	131 002	-	289 875
Hege Holter Brekke	121 190	-	75 697	-	196 887
Audun Stensvold	-	-	70 212	-	70 212
Maria Syse-Nybraaten	-	-	70 244	-	70 244
Øyvind Torpp	-	-	131 002	-	131 002
Harald Ullevoldsæter	125 278	-	72 929	-	198 207
Christer Grönberg	121 385	-	69 166	-	190 551
Camilla Tellefsdal Robstad	63 286	7 707	60 231	20 363	123 517
Håkon Mageli	90 680	9 368	61 554	27 504	152 233

Avsluttet LTI-program

LTI Bonus Bank

Før 2020 hadde Orkla en kontantbasert LTI-ordning. Denne ordningen ble etablert før gjeldende retningslinjer for lederlønn.

Tildelingen ble basert på forhåndsdefinerte langsiktige kriterier fastsatt året før tildeling. «God prestasjon» skulle gi en tildeling tilsvarende 30 % av fastlønnen. Maks ramme for tildeling var 50 % av årslønn, og samlet verdi av tildeling under STI og tildelt LTI i ett år kunne ikke overstige en årslønn.

Tildelt beløp skulle reguleres med utviklingen av Orkla-aksjen frem til utbetaling. Sluttkursen dagen etter generalforsamlingen skulle benyttes. Utbetalingen under LTI-ordningen kunne tidligst kreves med 1/3 etter 24 måneder, 1/3 etter 36 måneder og 1/3 etter 48 måneder.

Tabellen til høyre viser gjestående saldo av LTI bonus bank-ordningen. Siste utbetaling fra denne ordningen vil være i mai 2024. Det er kun medlemmer av ledergruppen som var ansatt i Orkla før 2020 som har vært en del av ordningen og har saldo i LTI-bonusbanken.

LTI-bonusbank, saldo per 31.12.2023

Beløp i 1 000 NOK

Atle Vidar Nagel Johansen	402
Hege Holter Brekke	286
Harald Ullevoldsæter	317
Christer Grønberg	319
Camilla Tellefsdal Robstad	190
Håkon Mageli	274

Aksjebeholdning ledergruppen

Orkla ønsker å legge til rette for at ledende ansatte i Orkla skal eie aksjer i selskapet. Det er innført krav om at deler av gevinsten i forbindelse med opsjonsordningen skal brukes til å kjøpe aksjer i Orkla med en bindingstid på minimum tre år. Tabellen nedenfor viser ledergruppens eierskap av Orkla-aksjer.

Eierskap av Orkla-aksjer

	Aksjebeholdning 31.12.2022	Kjøp 2023	Salg 2023	Aksje- beholdning 31.12.2023
Nils K. Selte	157 395	55 370		212 765
Atle Vidar Nagel Johansen	28 845	370		29 215
Hege Holter Brekke	7 065	8 370		15 435
Audun Stensvold	-	25 370		25 370
Maria Syse-Nybraaten	-	7 370		7 370
Øyvind Torpp	24 200	12 870		37 070
Harald Ullevoldsæter	7 947	370		8 317
Christer Grönberg	16 865	370		17 235
Camilla Tellefsdal Robstad	7 187	4 370		11 557
Håkon Mageli	101 064	370		101 434

Alle tall er samlet eierskap med nærstående.



Godtgjørelse til konsernsjefen

Evaluering av lønnsnivå

Lønnsnivået for konsernsjefen og ledelsen evalueres årlig mot relevante sammenlignbare selskaper innen norsk generell industri og nordiske investeringsselskaper.

I 2023 ble konsernsjefens lønn sammenlignet med følgende selskaper¹:

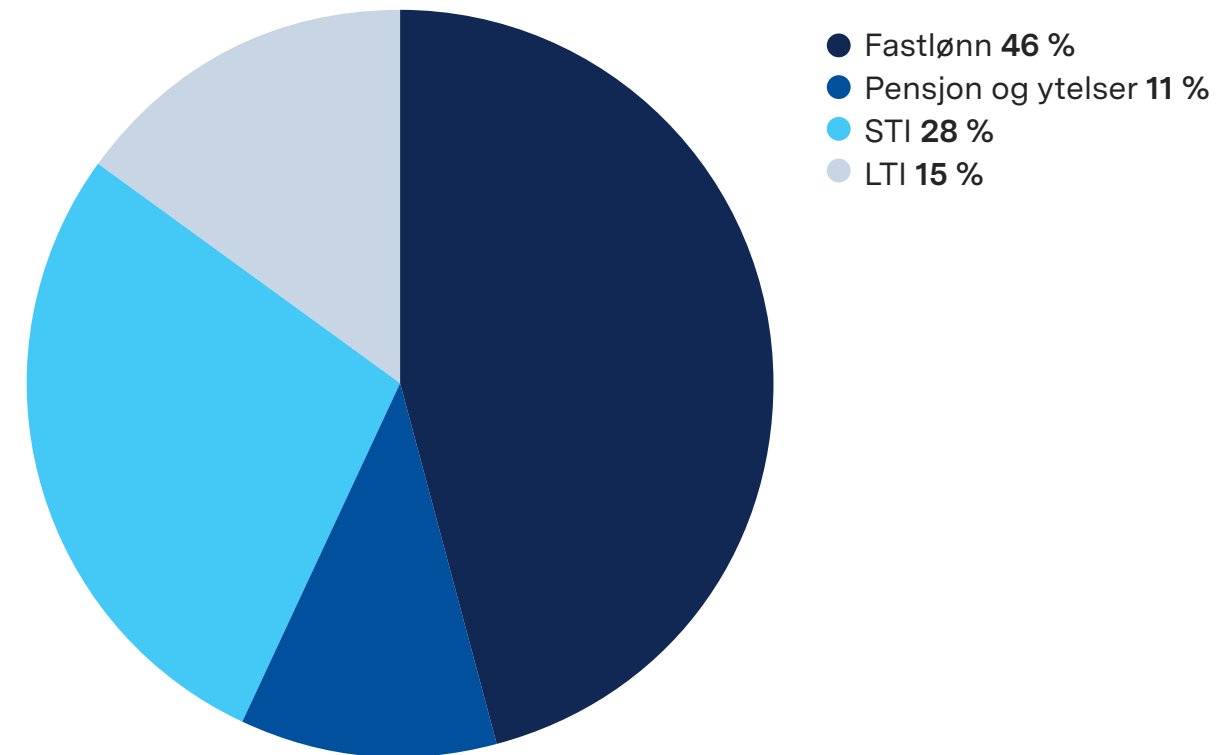
- Equinor, DNB, Storebrand, Norsk Hydro, Telenor, Yara International, Vår Energi og Statkraft (norsk generell industri)
- Aker ASA, Ferd, Investor AB, Industrivärden AB, Latour AB og Kinnevik AB (nordiske investeringsselskaper)

Resultatene fra sammenligningen viser følgende nivå på kompensasjonspakken til Orklas konsernsjef:

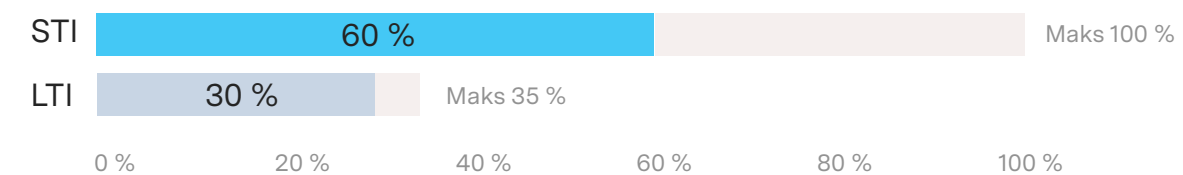
Referansegruppe	Nivå på konsernsjefens totalkompensasjon
Norsk generell industri	Over median
Nordiske investeringsselskaper	Under median

¹ Lønnsanalysen ble basert på lønnsdata fra 2022 for både Orklas konsernsjef og for de sammenlignbare selskapene. Lønnsdata for 2023 er først offentlig tilgjengelig i løpet av 2024. Lønnsanalysen ble gjennomført med bistand fra en uavhengig tredjepart.

Relativ størrelse på kompensasjonselementer i 2023



Variabel godtgjørelse i 2023 (% av fastlønn)



Årlige endringer de fem siste regnskapsårene

Tabellene nedenfor viser årlige endringer i godtgjørelsen til ledergruppen, selskapets resultater og gjennomsnittlig godtgjørelse for øvrige ansatte de fem siste regnskapsårene.

På neste side vises årlige endringer i godtgjørelsen til tidligere medlemmer av ledergruppen.

Ledergruppen

Beløp i 1 000 NOK

Navn	Stilling	2023			2022			2021			2020			2019		
		Total kompensasjon ¹	Årlig endring ²	Variabel andel	Total kompensasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompensasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompensasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompensasjon	Årlig endring	Variabel andel
Nils K. Selte	Konsernsjef	25 472	90 %	47 %	10 041											
Atle Vidar Nagel Johansen	Konserndirektør for investeringer	14 140	51 %	47 %	9 376	11 %	18 %	8 468	-13 %	31 %	9 742	16 %	43 %	8 428	20 %	35 %
Hege Holter Brekke	Konserndirektør for investeringer	8 069	44 %	44 %	5 612	1 %	21 %	5 551	-	30 %						
Audun Stensvold	Konserndirektør for investeringer	6 630	62 %	44 %	682											
Maria Syse-Nybraaten	Konserndirektør for investeringer	7 018	15 %	41 %	1 521											
Øyvind Torpp	Konserndirektør for investeringer	12 397	34 %	44 %	1 547											
Harald Ullevoldsæter	Konserndirektør finans og CFO	7 666	37 %	45 %	5 582	-10 %	22 %	6 209	0 %	34 %	6 194	-	41 %			
Christer Grønberg	Konserndirektør HR	7 606	31 %	46 %	5 798	-14 %	20 %	6 743	-2 %	31 %	6 859	5 %	38 %	6 506	24 %	36 %
Camilla Tellefsdal Robstad	Konserndirektør juridisk og compliance	6 186	72 %	45 %	3 604											
Håkon Mageli	Konserndirektør kommunikasjon og corporate affairs	6 465	29 %	42 %	4 998											

Finansielle resultater

Beløp i 1 000 NOK

	2023	2022	2021	2020	2019
Organisk vekst ³	8,1 %	9,6 %	4,3 %	1,6 %	1,3 %
EBIT (adj.)	6 921	7 411	6 145	5 492	5 088
Resultat per aksje	5,21	5,04	4,82	4,37	3,84
Årlig endring resultat per aksje	3,4 %	4,6 %	10,5 %	13,8 %	18,5 %

Kompensasjon til ansatte i Orkla-konsernet

Beløp i 1 000 NOK

	2023	2022	2021	2020	2019
Gjennomsnittlig antall fulltidsansatte gjennom året	19 476	20 098	20 074	17 656	17 622
Gjennomsnittlig personalkostnad	583	486	454	508	465
Årlig endring i gjennomsnittlig kompensasjon i Orkla-konsernet	20,1 %	6,9 %	-10,6 %	9,2 %	6,3 %

1 Total kompensasjon er summen av utbetalt lønn og feriepenger, opptjent pensjon for året, opptjent STI for året, tildelt LTI for året samt naturalytelser. Tall oppgitt for faktisk periode ansatt i Orkla.

2 Årlig endring er beregnet basert på omregnet tall for hele året dersom ansatt i Orkla deler av året.

3 Organisk vekst er målt på de konsoliderte porteføljeselskapene

Tidligere medlemmer

Beløp i 1.000

Navn	Stilling	Periode	2023			2022			2021			2020			2019		
			Total kompensasjon ¹	Årlig endring ²	Variabel andel	Total kompensasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompensasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompensasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompensasjon	Årlig endring	Variabel andel
Jaan Ivar Semlitsch	Konsernsjef	15.8.2019–10.04.2022	7 031	Endelig oppgjør		21 303	Samlet utbet. 2022	15 910	-5 %	34 %	16 721	11 %	40 %	5 645	-	32 %	
Kenneth Haavet	Konserndirektør Consumer & Financial Investments	1.2.2020–16.2.2022	973	Endelig oppgjør		3 404	Samlet utbet. 2022	6 402	-1 %	40 %	5 905	-	43 %				
Sverre Prytz	Konserndirektør M&A og Strategi	1.12.2019–31.10.2022	2 740	Endelig oppgjør		4 812	Samlet utbet. 2022	5 862	-5 %	34 %	6 128	27 %	39 %	403	-	24 %	
Ingvill T. Berg	Konserndirektør Orkla Confectionery & Snacks	14.1.2021–10.4.2022				4 731	Samlet utbet. 2022	5 570	-	34 %							
Johan Clarin	Konserndirektør Orkla Food Ingredients	1.9.2013–10.4.2022				6 263	Samlet utbet. 2022	7 144	8 %	31 %	6 593	-3 %	31 %	6 792	17 %	35 %	
Terje Andersen	Konstituert Konsernsjef	7.5.2019–1.2.2020									6 916	Endelig oppgjør		7 676	-	30 %	
Ann-Beth Freuchen	Konsernsjef Orkla Foods N&B / Conf.& S.	1.7.2015–14.1.2021						10 458	Endelig oppgjør		8 083	14 %	40 %	7 071	6 %	33 %	
Jeanette Hauan Fladby	Konserndirektør Orkla Confectionery & Snacks	1.10.2018–14.1.2021						7 597	Endelig oppgjør		5 892	-5 %	31 %	6 171	40 %	39 %	
Jens Staff	Konserndirektør finans og CFO	1.6.2014–29.2.2020									4 419	Endelig oppgjør		6 501	18 %	33 %	
Peter A. Ruzicka	Konsernsjef	1.2.2014–7.5.2019									6 871	Endelig oppgjør		16 456	Endelig oppgjør		
Johan Wilhelmsson	Konserndirektør Orkla Foods International	1.10.2018–14.1.2021									7 405	28 %	44 %	5 775	1 %	33 %	
Karl Otto Tveter	Konserndirektør Group Functions & Legal	1.2.2012–30.11.2019												5 260	Endelig oppgjør		

1 Total kompensasjon er summen av utbetalt lønn og feriepenger, opptjent pensjon for året, opptjent STI for året, tildelt LTI for året samt naturalytelser. Tall oppgitt for faktisk periode ansatt i Orkla.

2 Årlig endring er beregnet basert på omregnet tall for hele året dersom ansatt i Orkla deler av året.



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Stortorvet 7, 0155 Oslo
Postboks 1156 Sentrum, 0107 Oslo

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM LØNNSRAPPORT

Til generalforsamlingen i Orkla ASA

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Orkla ASA's rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 14. mars 2024
ERNST & YOUNG AS

Petter Larsen
statsautorisert revisor



Design: ANTI
Foto: Bjørn Wad