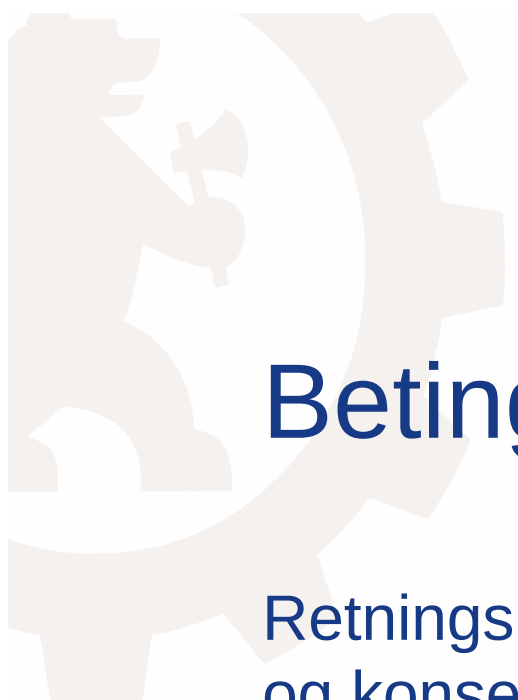




Betingelsespolitikk i Orkla

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte
og konsernets incentivprogrammer

Orklas Generalforsamling 27. april 2006
Styreleder Johan Fr. Odfjell



Orklas betingelsespolitikk

- Formål

Orklas betingelsespolitikk skal bidra til å

- Trekke til oss medarbeidere med den kompetansen vi trenger
- Videreutvikle våre medarbeidere og den kompetansen de har
- Motivere våre medarbeidere til langsiktighet og kontinuerlig fremgang

for å nå våre forretningsmessige mål.

Hovedelementer i lønnskompensasjon for ledere

* Fast lønn

Tidsperspektiv 1 år

* Årsbonus - basert på fremgang

Tidsperspektiv 1-3 år

* Aksjeopsjoner - basert på aksjekursutvikling

Tidsperspektiv 3 - 6 år

Fast lønn – løpende perspektiv

Konsernet slutter seg til de lønns- og tariffbestemte mål som bl.a. er trukket opp av arbeidsgiverorganisasjoner i de respektive land.

Ved individuell lønnsdifferensiering vektlegges følgende elementer:

- stillingens kompetansekrav, kompleksitet og ansvar
- hva markedet er for den aktuelle stillingen
- den enkeltes jobbutførelse

Årlig bonus – 1-3 års perspektiv

- Ca. 200 ledere deltar
- Knyttet til %-vis fremgang i driftsresultat før GW korrigert for endring i kapitalbruk
- Måles på eget og overordnet nivå (også individuelle mål)
- Oppnådd bonus låses i en bonusbank -1/3 av saldo utbetales hvert år
- Ledere som innfrir forventninger kan over tid få ca. 30% av årslønn
- Et enkelt års utbetaling er maksimalt én årslønn
- Bonus kan være negativ – da bygges bonusbanksaldo ned
- Saldo slettes ved oppsigelse

Aksjeopsjoner – 3-6 års perspektiv

Ca. 150 ledere har en opsjonsordning hvor verdien er knyttet til kursutviklingen for Orkla-aksjen. Opsjonen utøves tidligst 3 år og senest 6 år etter tildeling.

Kursen på opsjonen settes 10% over kursen på Orkla-aksjen den dagen opsjonen tildeles. Etter 3 år kan den enkelte kjøpe 1 aksje pr. opsjon for tildelingskursen på opsjonen.

Kursen justeres ikke for ordinært utbytte.

Opsjonsprogrammets omfang

Antall opsjoner tilsvarer ca. 1% av utestående aksjer

Samlet verdi pr. 31/12-05 utgjorde ca. 252 mill. kr. som tilsvarer ca. 1,20 kr. pr. aksje

Beregnet utvanningseffekt på resultat pr. aksje er 7 øre i 2005

- Utestående opsjoner pr. 31.12.05:
 - 1.588.075 opsjoner
 - 420.500 syntetiske opsjoner* (kontantbonus)
- I 2005 ble det:
 - utstedt 243.667 opsjoner
 - innløst 694.770 opsjoner
 - kansellert 12.667 opsjoner

Betingelser ny konsernledelse

Navn	Årslønn	Opsjonstildeling 2006	Bonusordning	Pensjons- alder
Dag J. Opedal Konsernsjef	4.017.000	50.000	Ikke i 2006	62 år
Torkild Nordberg Adm dir. Orkla Brands	2.576.000	20.000	Årsbonus	65 år
Bjørn Wiggen Adm. dir. Orkla Media	2.350.000	20.000	Årsbonus	65 år
Ole Enger Konserndirektør Spesialmaterialer	3.300.000	40.000	Årsbonus	60 år
Roar Engeland Konserndir. Fin. Invest./konsernutv..	2.576.000	30.000	Ikke i 2006	65 år
Inger Johanne Solhaug Direktør Marketing/innovasjon	1.400.000	15.000	Årsbonus	65 år
Hilde Myrberg Konserndirektør Staber	1.700.000	15.000	Årsbonus	65 år
Terje Andersen Økonomidir.	1.700.000	15.000	Årsbonus	65 år

Endring av pensjonsordning i Norge

- Orkla innførte innskuddspensjon for lønn under 12G (kr. 728.388) pr. 1/1-04.
 - Innskuddsats mellom 2G og 6G: 4%
 - Innskuddssats mellom 6G og 12G: 8%
- Orkla innførte innskuddsordning også for lønn over 12G pr. 1/1-05
 - Innskuddssats over 12G: 15%
- Begge ordningene gir en simulert pensjon i størrelsesorden 60% av lønn
- Begge ordningene ble endret innenfor samme kostnadsnivå som tidligere og med de samme beregningsmetoder

Videre arbeid med Orklas betingelsespolicy

- Betingelsespolicy og de viktigste elementene (fast lønn, bonus og opsjoner) vil bli revidert i løpet av 2006
- Generalforsamlingen i 2007 vil få en orientering om dette arbeidet
- Generalforsamlingen i 2007 vil få fremlagt regelverk og forslag på rammetildelinger av nye opsjoner (forutsatt at det anbefales en videreføring av en opsjonsordning)
- Fram til Generalforsamlingen i 2007 vil det ikke bli utstedt opsjoner ut over den rammen styret vedtok i 2005.

