

VEDLEGG TIL DAGSORDEN PUNKT 3

ORKLA ASA – NOTE 5 GODTGJØRELSE OG AVTALEFESTEDE FORHOLD

Godtgjørelse til konsernledelsen

Styret vedtar betingelser for konsernsjefen og tar prinsipielle beslutninger vedrørende konsernets betingelsespolicy og kompensasjonsordninger for øvrige ansatte. Styret har et eget kompensasjonsutvalg, som forbereder kompensasjonssaker for beslutning i styret. Utvalget består av tre styremedlemmer, hvorav ett er ansattvalgt, og har i 2016 vært ledet av styrets nestleder. Administrasjonen utreder saker for kompensasjonsutvalget og styret.

I 2016 har konsernledelsen deltatt i konsernets årsbonussystem og langtidsinsentivordning.

Nedenfor vises fast lønn og honorarer til konsernledelsen samt opptjent bonus. Videre vises opptjening og saldo i bonusbanken pr. 31.12.2016, basert på Orklas aksjekurs pr. 31.12.2016 (NOK 78,20).

Utbetalt godtgjørelse i 2016

Beløp i tusen NOK	Årslønn 31.12.2016	Utbetalt årslønn og feriepenger (A)	Utbetalt bonus (opptjent i 2015)	Utbetalt fra bonusbank	Natural- ytelser (B)	Totalt utbetalt lønn og godtgjørelser
Peter A. Ruzicka	5 923	6 199	3 629	-	242	10 070
Jens Bjørn Staff	2 870	2 980	986	-	263	4 229
Terje Andersen	2 899	3 524	1 474	1 043	221	6 262
Karl Otto Tveter	2 913	3 183	1 111	892	239	5 425
Atle Vidar Nagel Johansen	3 570	3 884	1 818	1 419	272	7 393
Ann-Beth Freuchen	2 800	2 969	1 440	381	203	4 993
Pål Eikeland	2 800	3 067	1 390	1 298	235	5 990
Stig Ebert Nilssen	3 140	3 384	666	746	198	4 994
Johan Clarin (lønn i SEK)	2 915	2 922	1 175	469	257	4 823

Opptjent, ikke utbetalt godtgjørelse i 2016

Beløp i tusen NOK	Opptjent bonus for 2016 ¹	Opptjent langtidsinsentiv ^{2,4}	Opptjent pensjonskostnad	Sum opptjent (C)	Saldo bonusbank 31.12.2016 ^{2,4}
Peter A. Ruzicka ³	2 961	2 961	2 127	8 049	7 166
Jens Bjørn Staff	881	881	730	2 492	1 929
Terje Andersen	1 197	1 197	907	3 301	3 944
Karl Otto Tveter	953	953	720	2 626	3 248
Atle Vidar Nagel Johansen	1 250	1 250	978	3 478	3 963
Ann-Beth Freuchen	1 624	1 624	589	3 837	3 588
Pål Eikeland	862	862	682	2 406	5 054
Stig Ebert Nilssen	1 046	1 046	809	2 901	2 631
Johan Clarin (lønn i SEK)	943	943	699	2 585	3 488

¹Opptjent årsbonus for 2016 utbetales i 2017.

²Opptjent langtidsinsentiv i 2016 utbetales med 50 % etter 24 måneder og med 50 % etter 36 måneder gitt at den ansatte ikke har sagt opp sin stilling på utbetalingstidspunktet. Se også neste side punkt (iii) og note 11 i konsernregnskapet.

³Konsernsjefens samlede opptjente lønn og godtgjørelser i 2016 er tusen NOK 14.490 (A+B+C).

⁴Saldo i bonusbank inneholder ikke årets opptjening.

Konsernledelsen deltar i konsernets generelle aksjekjøpsordning for ansatte. Ordningen ble ikke gjennomført i 2016. Det er ikke stilt garantier for medlemmer av konsernledelsen.

Aksjeinnehav knyttet til medlemmer i konsernledelsen, er presentert på side 156 i Årsrapporten. Konsernsjefens pensjonsalder er 62 år, og oppsigelsestid er seks måneder med en etterlønnperiode på 12 måneder. I perioden fra pensjonsalder til fylte 67 år utbetales 60 % av avgangslønn.

Oppsigelsestid for konsernledelsen er seks måneder, og pensjonsalder er 65 år. I perioden fra pensjonsalder til fylte 67 år utbetaler Orkla 66 % av avgangslønn. Deretter utbetales det fra Orklas pensjonsordning. Terje Andersen kan fratre ved 62 år med tilsvarende ytelser. Terje Andersen og Karl Otto Tveter har personallån som belastes med normrente. Saldo pr. 31.12.2016 var henholdsvis 472.921 kroner for Andersen og 69.974 kroner for Tveter. Øvrige medlemmer av konsernledelsen har ikke personallån.

Konsernledelsens beholdning og utøvelse av opsjoner pr. 31.12.2016

	Antall	Tildelt dato	Inn- løsningskurs	1. utøvelse/ innløsningsdato	Siste utøvelse
Karl Otto Tveter	-50 000	10.05.2010	36,38	19.02.2016	Innløst til 70,65
	-50 000	09.05.2011	40,03	28.09.2016	Innløst til 82,22
Atle Vidar Nagel Johansen	35 000	09.05.2011	40,03	09.05.2014	09.05.2017
	-35 000	09.05.2011	40,03	05.09.2016	Innløst til 77,88
Ann-Beth Freuchen	40 000	09.05.2011	40,03	09.05.2014	09.05.2017
Stig Ebert Nilssen	50 000	09.05.2011	40,03	09.05.2014	09.05.2017
	-50 000	10.05.2010	36,38	17.02.2016	Innløst til 71,44

Om styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Etter allmennaksjeloven § 6–16a skal styret utarbeide en særskilt erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte. Det følger videre av allmennaksjeloven § 5–6 (3) at det på generalforsamlingen skal avholdes en rådgivende avstemning over styrets retningslinjer for lederlønnfastsettelsen for det kommende regnskapsår (se (ii) nedenfor). Så langt retningslinjene er knyttet til aksjebaserte insentivordninger, skal disse også godkjennes av generalforsamlingen (se punkt (iii)).

(i) Lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte for foregående regnskapsår er det redegjort for på side 139 i Årsrapporten.

(ii) Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Når det gjelder retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte for det kommende regnskapsåret, vil styret legge frem følgende retningslinjer for rådgivende avstemning på generalforsamlingen i 2017:

Formålet med Orklas betingelsespolicy er å trekke til seg medarbeidere med den kompetansen konsernet trenger, videreutvikle og beholde nøkkelkompetanse og motivere til langsiktighet og kontinuerlig fremgang for å nå Orklas forretningsmessige mål. Som overordnet innfallsvinkel skal Orklas policy være innrettet mot markedets median når det gjelder fastlønn og pensjon, mens den variable delen knyttet til resultater, kursutvikling etc. (kort- og langtidsinsentiver), skal være bedre enn en medianbetragtning. Kompensasjonen kan bestå av følgende elementer:

(a) Faste elementer

Orkla bruker internasjonalt anerkjente systemer for stillingsvurderinger for å finne «riktig» stillings- og kompensasjonsnivå. Stillingene måles mot sitt lokale marked (land), og det benyttes et spenn på pluss/minus 20 % i forhold til medianen. Den enkeltes ansvarsområde, resultater og prestasjoner avgjør størrelse på kompensasjonen.

Orkla har innskuddsbasert tjenestepensjon i Norge. Innskuddssatsene er 5 % av lønn mellom 1G og 7,1G og 23,1 % over 7,1G (1G er fra 1.5.2016 NOK 92.576). For medlemmer av konsernledelsen ansatt før 1.9.2014, er satsen for lønn over 12G 27 %. For avtalte lavere aldersgrenser enn 67 år gir en pensjon over drift tilsvarende 60 % av årslønn. Andre medlemmer

av konsernledelsen enn konsernsjefen har 66 %, alle med minimum 30 års opptjening. Konsernet har, i tillegg til det ovennevnte, bil- og telefonordninger og andre begrensede naturalytelser.

(b) Variable elementer – årsbonus

Orkla har en årsbonusordning. Ordningen er innrettet mot at «god prestasjon», som er nærmere definert for de ulike elementene, skal kunne gi et nivå på ca. 30 % av fastlønn i årsbonus, mens maksimal oppnåelig bonus er 100 % av årslønn. Ca. 175 ledere og nøkkelpersoner er tilknyttet denne bonusordningen. Målene for bonusordningen for 2017 vil bestå av organisk vekst, EBIT (adj.)-utvikling, kapitalbruk og individuelle komponenter. Resultatvekst er hovedmålet.

(iii) Særlig om aksjebaserte insentivordninger

Orkla har en kontantbasert langtidsinsentivordning. Et beløp basert på resultatet av årsbonusordningen, vil settes i en bonusbank. Tildeling skjer normalt i mai hvert år. Saldo vil reguleres med utviklingen av Orkla-aksjen frem til utbetaling. Regulering baserer seg på aksjekursen registrert dagen etter generalforsamlingen, korrigert for utbytte i perioden. 50 % av opptjening utbetales to år etter tildelingstidspunktet og resterende etter tre år, gitt at den ansatte ikke har sagt opp sin stilling på utbetalingstidspunktet. Årlig utbetaling fra langtidsinsentivordningen skal ikke overstige en årslønn på utbetalingstidspunktet. Eventuelt overskytende tillegges bonusbanken for utbetaling påfølgende år.

(iv) Lederlønnspolitikken foregående regnskapsår

Retningslinjene for lederlønnspolitikken beskrevet i punkt (ii) behandlet på fjorårets generalforsamling, har vært retningsgivende for lederlønnfastsettelsen i 2016.

Aksjer med rabatt til ansatte

Konsernet har i flere år gjennomført en ordning hvor de ansatte får anledning til å kjøpe et begrenset antall aksjer med en rabatt på 30 % i forhold til børskurs. Det er tilbudt fem ulike kjøpsalternativer: 28.000, 20.000, 12.000, 4.000 og 1.000 NOK (beløp etter rabatt). Ordningen ble ikke gjennomført som planlagt i 2016. Kostnadene for aksjespareordningen i 2015 var ca. 22 mill. kroner. Styret anbefaler overfor generalforsamlingen å videreføre aksjeordningen for ansatte, men at det som en midlertidig ordning, kun for 2017, i tillegg tilbys kjøpsalternativer på 40.000 og 50.000 NOK (beløp etter rabatt), som hensyntar at ordningen ikke ble gjennomført i 2016. For øvrig gjelder samme vilkår som i 2015.

Godtgjørelse til styret samt styremedlemmers aksjeinnehav

Styret godtgjøres etter følgende satser fra og med 17.4.2016:

Styrets leder	700 000	kroner pr. år
Styrets nestleder	545 000	kroner pr. år
Styremedlem	410 000	kroner pr. år

Observatør	156 000	kroner pr. år
Varamedlem	26 500	kroner pr. møte

Kompensasjonsutvalget

Komitéleder	134 000	kroner pr. år
Medlem	100 000	kroner pr. år

Revisjonsutvalget

Komitéleder	168 000	kroner pr. år
Medlem	112 000	kroner pr. år

I tillegg mottar aksjonærvalgte styremedlemmer bosatt utenfor Norge, et tillegg på 16.500 kroner pr. møte vedkommende deltar i.

Faktisk utbetalt til styremedlemmer er som følger:

Beløp i NOK	Styrehonorar inkl. komitéarbeid	Antall aksjer ¹
<i>Aksjonærvalgte styrerepresentanter</i>		
Stein Erik Hagen	792 666	249 142 000
Grace Reksten Skaugen	673 000	3 000
Ingrid Jonasson Blank	567 166	1 750
Lisbeth Valthier	456 166	3 000
Nils K. Sette	573 333	18 000
Lars Dahlgren	456 166	2 000
<i>Ansattevalgte styrerepresentanter</i>		
Terje Utstrand	Se tabell under	5 240
Roger Vangen	Se tabell under	7 014
Sverre Josvanger	Se tabell under	18 053
Karin Hansson	Se tabell under	487

¹Samlet eierskap med nærstående

Beløp i 1.000 NOK	Fast lønn	Styrehonorar	Natural- ytelser	Pensjons- kostnader
<i>Ansattevalgte styrerepresentanter</i>				
Terje Utstrand	554 872	506 000	29 747	26 779
Roger Vangen	544 869	307 944	36 929	23 561
Sverre Josvanger	507 708	517 666	113 080	21 901
Karin Hansson (lønn i SEK)	396 410	307 500	-	17 155

Det er ikke gitt lån til eller stilt garantier for medlemmer av styret.

Godtgjørelse valgkomité

Valgkomiteen godtgjøres etter følgende satser fra og med 17.4.2016:

Komitéleder 60.000 kroner pr. år, medlem 44.000 kroner pr. år og ansattvalgt representant 5.500 kroner pr. møte.

Honorar til konsernrevisor

Beløp i mill. NOK (ekskl. mva.)	2016	2015
Morselskap		
Lovbestemt revisjon	3,0	2,7
Andre attestasjonstjenester	0,2	0,0
Skatt/avgifter	1,8	2,5
Andre tjenester utenfor revisjon	6,3	2,8
Konsern		
Lovbestemt revisjon	26	24
Andre attestasjonstjenester	1	0
Skatt/avgifter	5	4
Andre tjenester utenfor revisjon	7	5
Sum honorar til EY	39	33
Lovbestemt revisjonshonorar til andre revisorer	2	2

VEDLEGG TIL DAGSORDEN PUNKT 4

Orkla opptrer i all hovedsak i henhold til de retningslinjer som er nedfelt i «Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse» (heretter kalt Anbefalingen).

Etter gjeldende regler og anbefalinger skal eventuelle avvik fra Anbefalingen begrunnes og det skal redegjøres for hvordan selskapet har innrettet seg på annen måte.

Orkla har rapportert to mindre avvik fra Anbefalingen:

I henhold til Anbefalingen pkt. 6 bør hele styret være til stede på generalforsamlingen

Medlemmer fra Orklas styre er til stede på generalforsamlingen, men av ulike grunner har normalt ikke hele styret deltatt. Dette kan skyldes sykdom eller kolliderende aktiviteter. De typer saker som har vært til behandling på generalforsamling i Orkla de senere år har heller ikke vært av en slik karakter at oppmøte fra samtlige styremedlemmer har vært funnet nødvendig. Både styreleder, konsernsjef og medlemmer fra øvrig konsernledelse stiller dessuten på generalforsamling og vil kunne svare på spørsmål som måtte komme.

I henhold til Anbefalingen pkt. 14 bør styret ha utarbeidet hovedprinsipper for hvordan det vil opptre ved eventuelle overtakelsestilbud

Det er ikke funnet hensiktsmessig å utarbeide eksplisitte hovedprinsipper for opptreden ved eventuelt overtakelsestilbud. Styret slutter seg imidlertid til anbefalingens formuleringer vedrørende selskapsovertakelse, og vil innrette seg etter disse for det tilfellet at et overtakelsestilbud fremsettes.

I generalforsamlingen vil det gis ytterligere informasjon om Anbefalingen og hvordan styret og konsernet arbeider med temaet foretaksstyring.

VEDLEGG TIL DAGSORDEN PUNKT 5

En fullmakt for styret til å erverve egne aksjer er gitt regelmessig helt siden lovgivningen åpnet for dette i 1998.

Tilbakekjøp av egne aksjer for amortisering er ett av flere mulige virkemidler selskapet har for å overføre verdier til aksjonærene. I tillegg har selskapet et visst behov for egne aksjer for å dekke inn forpliktelser under gjeldende insentivprogrammer vedtatt i ulike generalforsamlinger, samt aksjekjøpsordninger for ansatte.

Om og i hvilken utstrekning tilbakekjøp bør finne sted under fullmakten, vil bero på en konkret vurdering av blant annet kapitalsituasjon og aksjekurs.

Det foreslås at styret også i år får fullmakt til å erverve aksjer i Orkla ASA med pålydende verdi inntil kr 125.000.000 fordelt på inntil 100.000.000 aksjer. Konsernets samlede beholdning av egne aksjer kan aldri overstige 10 % av utestående aksjer til enhver tid.

Det foreslås at fullmakten skal gjelde i ett år. Dette er i tråd med anbefalingen for god foretaksstyring.

Det er i forslaget forutsatt som tidligere år at de aksjene som selskapet måtte erverve under fullmakten, kun vil bli benyttet til ett av to følgende formål:

- amortisert (dvs. slettet), og forslag om amortisering vil da bli forelagt generalforsamlingen, eller
- benyttet til å oppfylle selskapets forpliktelser under insentivprogrammer for ansatte som generalforsamlingen har besluttet.

Egne aksjer kjøpes over børs. Kjøp og salg av egne aksjer påvirker kun selskapets egenkapital, ikke resultatregnskapet.

VEDLEGG TIL DAGSORDEN PUNKT 9.1

Valgkomiteens forslag til oppdatert instruks (endringsforslagene er markert):

Instruks for valgkomiteen i Orkla ASA, jf. vedtektene § 13

Oppdatert juni 2013

1. Sammensetning og valg

Valgkomiteen består av to til fem medlemmer. Generalforsamlingen velger valgkomiteens medlemmer og dens leder. Medlemmene velges for inntil to år av gangen.

2. Godtgjørelse

Generalforsamlingen fastsetter valgkomiteens godtgjørelse.

3. Valgkomiteens oppgaver

Valgkomiteen har som oppgave å avgi følgende innstillinger:

3.1 Innstilling til generalforsamlingen

- valg av aksjonærvalgte medlemmer og eventuelle varamedlemmer til selskapets styre
- valg av medlemmer til og leder av valgkomiteen
- fastsette godtgjørelse til styret og valgkomite

3.2 Innstilling til

- valg av styrets leder og nestleder (valgkomiteen suppleres med en representant utpekt av de ansattevalgte medlemmer av styret)

4. Nærmere om innstillingene

4.1 Innstilling om valg av aksjonærvalgte medlemmer til valgkomité

Innstillingen om valg av medlemmer til valgkomiteen skal ta utgangspunkt i å sikre bred representasjon fra selskapets aksjeeiere.

4.2 Innstilling om valg av valgkomiteens medlemmer

Innstillingen om valg av valgkomiteens medlemmer skal ta utgangspunkt i at flertallet av medlemmene skal være uavhengige av selskapets styre og ledende ansatte, og at minst ett av medlemmene ikke bør være medlem av styret. Innstillingen avgis av en samlet valgkomité.

4.3 Innstilling om valg av medlemmer til styret

Innstillingen om valg av medlemmer til styret skal ta utgangspunkt i følgende:

- Styret bør være sammensatt slik at det kan ivareta aksjonærfellesskapets interesser og Orklas behov for kompetanse og mangfold.
- Det bør tas hensyn til at styret kan fungere godt som kollegialt organ.
- Flertallet av de aksjeeiervalgte medlemmene bør være uavhengige av ledende ansatte og vesentlige forretningsforbindelser.
- Minst to av de aksjeeiervalgte medlemmene bør være uavhengige av selskapets hovedaksjeeiere.
- Ledende ansatte bør ikke være medlem av styret.

4.4 Generelle krav til innstillingene

Innstillingene skal være begrunnet, angi funksjonstid og inneholde følgende informasjon om nye kandidater:

- kompetanse
- kapasitet
- uavhengighet
- alder

- utdanning
- yrkesmessig erfaring
- hvor lenge de eventuelt har hatt verv i Orkla
- eventuelle andre oppdrag for Orkla
- vesentlige oppdrag i andre selskaper og organisasjoner
- for nye medlemmer til styret, en bekreftelse på kandidatens aksept av aksjekjøpsordningen, jf. punkt 4.5
- for medlemmer som foreslås gjenvalgt, informasjon om hvorvidt erverv er gjennomført i henhold til aksjekjøpsordningen, jf. punkt 4.5

Ved forslag til gjenvalg kan innstillingen vise til informasjon i årsrapporten mv.

4.5 Bruk av honorar til kjøp av aksjer

Det forutsettes at styrets aksjonærvalgte medlemmer benytter 1/3 av brutto styrehonorar (eksklusiv honorar for komitearbeid og tillegg for medlemmer bosatt utenfor Norge) til å kjøpe aksjer i Orkla inntil de, inkludert deres personlig nærstående, eier aksjer i Orkla til en verdi som tilsvarer 2 ganger brutto styrehonorar (eksklusiv honorar for komitearbeid og tillegg for medlemmer bosatt utenfor Norge).

Erverv må skje i henhold til gjeldende lovgivning samt Reglement for Primærinnsidere i Orkla og Orklas Instruks for håndtering av innsideinformasjon. Erverv skal gjennomføres snarest mulig etter at styrevalget har funnet sted, men senest innen årsskiftet.

Aksjene skal beholdes så lenge styremedlemmet innehar styrevervet. Beholdning som overstiger to ganger styrehonorar omfattes likevel ikke.

Valgkomiteen skal kontrollere etterlevelse av aksjekjøpsordningen. Etterlevelse av aksjekjøpsordningen vil inngå i valgkomiteens vurdering av hvilke kandidater som skal nomineres for valg for neste periode.

5. Saksbehandlingsregler

Valgkomiteen er beslutningsdyktig når minst tre medlemmer er til stede. Samtlige medlemmer skal gis anledning til å delta i behandlingen.

Møter i valgkomiteen avholdes etter innkalling fra lederen, eller dersom ett medlem ber om det. Det skal føres referat fra komiteens møter.

Styrets leder og konsernsjefen skal innkalles til minst ett møte i valgkomiteen før valgkomiteen avgir sin endelige innstilling. Valgkomiteen skal få seg forelagt styrets evaluering av sin virksomhet og kompetanse.

Komiteen innhenter de opplysninger fra administrasjonen eller andre personer, herunder de ansattes representanter og aksjeeierne, som anses relevante. Det legges ut informasjon på selskapets hjemmeside om frister for å fremsette forslag og innspill til valgkomiteen når det gjelder valg til både styre og valgkomité.

Valgkomiteen kan trekke på ressurser i selskapet, og hente inn råd og anbefalinger fra kilder utenfor selskapet. Valgkomiteens kostnader dekkes av selskapet.

Valgkomiteens leder, eller den denne måtte bemyndige, fremlegger innstillingene.

6. Behandling av valgkomiteens innstilling til generalforsamlingen

Valgkomiteens innstilling til generalforsamlingen skal foreligge i tide til at de kan meddeles aksjeeierne før generalforsamlingen. Innstillingen gjøres om mulig tilgjengelig for aksjeeierne senest samtidig med innkallingen til generalforsamlingen.