

Lønn og godtgjørelser for ledende personer 2022

Lønn og godtgjørelser for ledende personer

I 2022 ble store deler av Orklas virksomhet påvirket av krigen i Ukraina, som sammen med ettervirkninger av koronapandemien førte til høye kostnadsøkninger gjennom hele verdikjeden. Store verdikjedeforstyrrelser og usikkerhet rundt den globale matvaresituasjonen har preget året, og Orkla har kontinuerlig arbeidet med å håndtere disse utfordringene.

Orkla økte omsetningen med 15,8 % i 2022 drevet av organisk vekst for merkevarevirksomheten, bidrag fra oppkjøpte virksomheter og økte inntekter fra Hydro Power. Merkevarevirksomheten oppnådde en organisk vekst på 9,6 % som i all hovedsak var relatert til prisøkninger for å kompensere for unormal høy økning i kostnader for innsatsfaktorer. Kraftig økning i kostnader for råvarer, energi, frakt og emballasje kombinert med høy økning i kostnader utover innsatsfaktorer og økte reklameinvesteringer resulterte i EBIT (adj.) nedgang for merkevareområdet på 7,5 % fra 2021.

Det ble i 2022 besluttet at Orkla skal omdannes til et merkevare- og forbrukerorientert investeringsselskap. Gjennom å etablere frittstående porteføljeselskap med egne selskapsstyrer vil Orkla i fremtiden sikre økt strukturell fleksibilitet, og målet er å forbedre den langsiktige verdiskapningen i porteføljeselskapene.

Denne omdanningen skaper behov for nye belønnings- og incentivordninger for ledende ansatte. Det er derfor igangsatt et prosjekt for å utarbeide nye retningslinjer for lederlønn som støtter opp under den nye virksomhetsstrukturen. Disse nye retningslinjene vil legges frem for generalforsamlingen 13. april 2023 for godkjennelse.

Den samlede godtgjørelsen er i samsvar med «Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte» og konsernets resultater

Orklas gjeldende «Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte», som ble godkjent av generalforsamlingen i 2021, setter rammene for godtgjørelse til styret, konsernsjefen og ledergruppen. Retningslinjene er tilgjengelige på [Orklas nettsider](#).

Denne rapporten om lønn og godtgjørelser for 2022 følger retningslinjene som ble godkjent i 2021, og gjeldende lovgivning. Den faktiske godtgjørelsen som ble utbetalt i 2022, og som er rapportert her, er i samsvar med rammeverket og prinsippene fastsatt i retningslinjene. Det er ikke gjort avvik fra retningslinjene.

Ledende ansatte i Orkla og endringer gjennom året

I denne rapporten omtaler vi kompensasjon som er gitt til styrets medlemmer, inkludert ansattvalgte styremedlemmer, til den nåværende konsernsjefen og ledergruppen og til tidligere medlemmer av ledergruppen, avgrenset til medlemmer de siste fem årene.

Kompensasjonsutvalgets arbeid i 2022

Kompensasjonsutvalget består av tre medlemmer som er valgt av og blant styrets medlemmer. Styret velger utvalgets leder. Utvalget har blant annet som mandat å:

- vurdere prestasjonene til konsernsjefen og foreslå for styret en kompensasjon på bakgrunn av denne vurderingen
- anbefale retningslinjer for godtgjørelse til andre ledende ansatte
- forberede kompensasjonssaker som skal behandles av styret
- forberede lederlønnrapporten som skal behandles av styret



Utvalget har ingen selvstendig beslutningsmyndighet med mindre styret tildeler et særskilt ansvar. Kompensasjonsutvalget ble ledet av Liselott Kilaas i 2022. De øvrige medlemmene av utvalget var Stein Erik Hagen og Terje Utstrand (valgt av de ansatte). Utvalget har normalt fra fire til seks møter i året. I 2022 ble det holdt seks møter. De mest sentrale sakene for utvalget i 2022 har vært å

- fastsette rammer for lederlønsregulering
- foreslå en fastlønsregulering for konsernsjefen og godkjenne konsernsjefens forslag til lønsregulering for ledergruppen
- evaluere måloppnåelsen til konsernsjefen og de øvrige medlemmene av ledergruppen og fastsette en individuell bonus på bakgrunn av denne evalueringen
- godkjenne konsernsjefens individuelle mål for året
- forberede lederlønsrapporten og noter til årsrapporten
- behandle og diskutere generelle saker, blant annet styreevaluering, likestillingsarbeid og overordnet evaluering av belønningsformer
- fremsette forslag til nye insentivmodeller for ledergruppen som følge av restruktureringen av Orkla som vil tre i kraft 1. mars 2023
- Utarbeide forslag til nye "Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer"

Kompensasjon til styret

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. Styrehonorarene er lavere i Norge enn i de andre nordiske landene.

Valgkomiteen er opptatt av å tiltrekke seg gode kandidater i et nordisk marked, og anbefalte i 2022 å øke honorarene for de aksjonærvalgte styremedlemmene for å bringe dem noe nærmere nivået ellers i Norden. I tillegg er styrets oppgaver og ansvar økende, og valgkomiteen mente at dette også bør gjenspeiles i honorarene. Valgkomiteens innstilling ble vedtatt av generalforsamlingen og er gjengitt nedenfor.

Honorarsatser 2022

Beløp i NOK			
Funksjon	Styret	Revisjonsutvalg	Kompensasjonsutvalg
Leder	970 000	210 000	167 000
Aksjonærvalgt medlem	630 000	140 000	123 000
Ansattvalgt medlem	485 000	140 000	123 000
Vara	33 000 pr. møte		

Honorarsatser 2021

Beløp i NOK			
Funksjon	Styret	Revisjonsutvalg	Kompensasjonsutvalg
Leder	880 000	191 000	152 000
Aksjonærvalgt medlem	570 000	128 000	112 000
Ansattvalgt medlem	460 000	128 000	112 000
Vara	30 000 pr. møte		

Godtgjørelse til styrets medlemmer 2022

Styremedlemmer	Rolle	Revisjonsutvalg	Kompensasjonsutvalg	Styrehonorar	Utvalgshonorar	Samlet honorar
Stein Erik Hagen	Leder		Medlem	940 000	119 333	1 059 333
Liselott Kilaas	Medlem		Leder	610 000	162 000	772 000
Peter Agnefjäll	Medlem	Leder		610 000	140 000	750 000
Anna Mossberg	Medlem			610 000		610 000
Christina Fagerberg ¹	Medlem	Medlem		420 000	93 333	513 333
Rolv Erik Ryssdal ¹	Medlem			238 790		238 790
Caroline Marie Hagen Kjos	Varamedlem ²			-		-
Valgt av ansatte:						
Terje Utstrand	Medlem		Medlem	476 667	119 333	596 000
Sverre Josvanger	Medlem	Medlem		476 667	136 000	612 667
Karin Hansson	Medlem			476 667		476 667
Roger Vangen	Medlem			476 667		476 667

Følgende personer gikk ut av styret i 2022

Ingrid Jonasson Blank	232 667	Samlet kompensasjon for 2022
Nils K. Selte	211 389	Samlet kompensasjon for 2022
Anders Kristiansen	190 000	Samlet kompensasjon for 2022

1. Valgt første gang i 2022.
2. Personlig varamedlem for Stein Erik Hagen og Nils K. Selte.

Aksjeinnhav Orkla-aksjer

Styremedlemmer	Rolle	Aksjebeholdning 31.12.2021	Kjøp 2022	Salg 2022	Aksjebeholdning 31.12.2022
Stein Erik Hagen	Leder	250 387 581			250 387 581
Liselott Kilaas	Medlem	12 500	3 200		15 700
Peter Agnefjäll	Medlem	20 000			20 000
Anna Mossberg	Medlem	5 566	2 326		7 892
Christina Fagerberg	Medlem		20 000		20 000
Rolv Erik Ryssland	Medlem	1 000	15 000		16 000
Valg av ansatte:					
Terje Utstrand	Medlem	10 409	395		10 804
Sverre Josvanger	Medlem	20 622	6 000		26 622
Karin Hansson	Medlem	1 993			1 993
Roger Vangen	Medlem	10 208	865		11,073

Alle tall er samlet eierskap med nærstående.

Kompensasjon til konsernsjefen og ledergruppen i 2022

I henhold til Orklas retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte skal den faste lønnen være i tråd med markedsmedianen og 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 kompensasjonsnivået for stillingene som tilbys, og den faste lønnen som tilbys skal fortrinnsvis ligge innenfor et lønnsintervall på pluss/minus 20 prosent i forhold til markedsmedianen. Den enkelte lederens ansvar, oppnådde resultater og prestasjoner avgjør hvor på lønnskalaen han eller hun blir plassert. Individuelle prestasjoner skal gjenspeiles i den faste lønnen og lønnsfastsettelsen skal følgelig være individuell og differensiert.

Nivået for fast kontant godtgjørelse, inkludert fast lønn, skal i henhold til retningslinjene vurderes regelmessig, vanligvis årlig.

Konsernsjefen og ledergruppen hans deltar i tillegg i Orklas sentrale årlige bonusprogram, «Short-Term Incentive Program» (STI) og den langsiktige ordningen «Long-Term Incentive Program» (LTI). I henhold til retningslinjene kan disse variable kompensasjonselementene ligge over markedsmedianen.

Den variable godtgjørelsen skal knyttes til forhåndsbestemte, ambisiøse og målbare kriterier og til Orklas forretningsstrategi, forretningsmål og langsiktige interesser.

Totalkompensasjon i prosent av grunnlønn



Prestasjoner på eller over maksimum for konsernsjef

Viser hva konsernsjefen maksimalt kan få utbetalt og tildelt av LTI-verdier pr. år dersom maksimal uttelling oppnås for STI og LTI.



Prestasjoner på eller over maksimum for øvrige i ledergruppen

Viser hva medlemmer av ledergruppen maksimalt kan få utbetalt og tildelt av LTI-verdier pr. år dersom maksimal uttelling oppnås for STI og LTI.



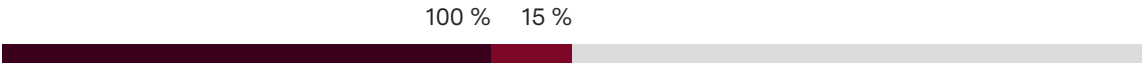
Prestasjoner på «target»

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.



Spesifisert kompensasjon til ledergruppen i 2022

Beløp i tusen NOK								
Ledergruppen	Årslønn 31.12.2021	Lønnsøkning 2022	Årslønn 31.12.2022	Utbetalt lønn og feriepenger 2022	Utbetalt årsbonus (opptjent i 2021)	Utbetalt fra bonusbank (LTI)	Naturalytelser (inkl. bilgodtgjørelse)	Total utbetalt lønn og godtgjørelser 2022
Nils K. Selte ¹		Ny stilling	12 000	7 882	0	0	171	8 053
Atle Vidar Nagel Johansen	4 043	Endret ansvar	6 000	5 768	939	762	231	7 699
Hege Holter Brekke ²	3 020	Endret ansvar	3 450	3 582	701	528	229	5 040
Audun Stensvold ³		Ny stilling	3 200	480	0	0	35	515
Maria Syse-Nybraaten ⁴		Ny stilling	3 110	778	0	0	309	1 086
Øyvind Torpp ³		Ny stilling	6 000	1 000	0	0	39	1 039
Harald Ullevoldsæter	3 188	107	3 292	3 483	1 045	260	228	5 016
Christer Grönberg ⁷	3 019	98	3 117	3 561	991	571	150	5 272
Camilla Tellefsdal Robstad ⁵		Ny stilling	2 800	2 119	585	319	214	3 237
Håkon Mageli ⁶	2 724	82	2 805	3 053	975	608	229	4 865

For Holter Brekke, Robstad og Mageli er utbetalte ytelser oppgitt for hele året
For ytelser til personer som har trådt ut av ledergruppen vises det til tabell over fem års historiske godtgjørelser

1 Ansatt og President & CEO fra 11.4.2022.
2 Medlem av ledergruppen 1.1. - 10.4 og fra 13.12. og videre.
3 Ansatt og medlem av ledergruppen fra 1.11.
4 Ansatt og medlem av ledergruppen fra 1.10.
5 Medlem av konsernledelsen fra 13.12., ansatt hele året.
6 Medlem av ledergruppen fra 11.4., ansatt hele året.
7 Lønn avtalt i SEK men er omregnet med gjennomsnittskurs for året.

Opptjent, men ikke utbetalt godtgjørelse i 2022

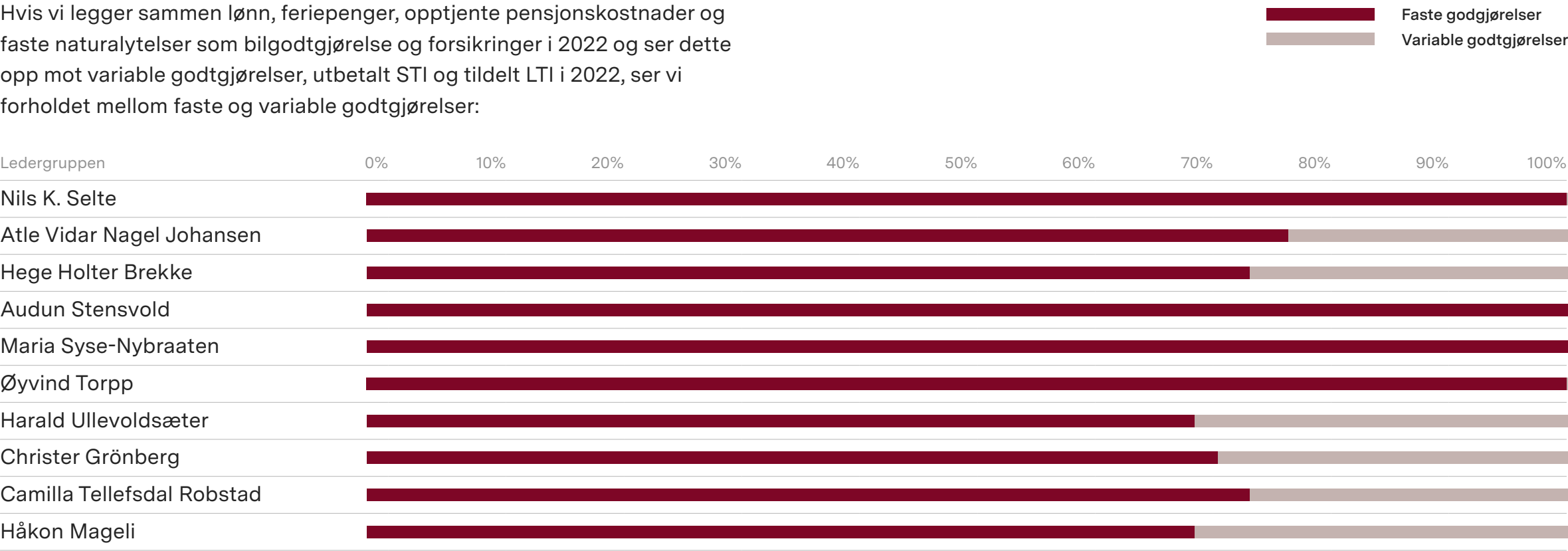
Beløp i tusen NOK					Saldo bonusbank (LTI)
Ledergruppen	Opptjent årsbonus for 2022 ¹	Tildelt langtidsinsensiv (LTI) ²	Opptjent pensjonskostnad	Sum opptjent og tildelt	31.12.2022 ³
Nils K. Selte	⁵	0	1 988	1 988	0
Atle Vidar Nagel Johansen	600	1 044	1 733	3 377	1 153
Hege Holter Brekke	345	817	639	1 802	805
Audun Stensvold	67	0	100	167	0
Maria Syse-Nybraaten	289	0	145	434	0
Øyvind Torpp	300	0	208	508	0
Harald Ullevoldsæter	411	823	636	1 870	549
Christer Grönberg ⁴	390	779	931	2 100	865
Camilla Tellefsdal Robstad	350	396	526	1 271	501
Håkon Mageli	351	701	665	1 717	880

For Holter Brekke, Robstad og Mageli er opptjente ytelser oppgitt for hele året.

1 Opptjent årsbonus for 2022 utbetales i 2023.
2 Tildelt LTI er aksjeopsjoner med beregnet verdi i henhold til Black Scholes.
3 Saldo er oppgitt basert på sluttkurs for Orkla-aksjen 31.12.2022.
4 Beløp opprinnelig fastsatt i SEK er omregnet med gjennomsnittskursen for året.
5 Konsernsjefen har etter eget initiativ valgt å avstå fra bonus for 2022.

Forholdet mellom faste og variable godtgjørelser i 2022

Hvis vi legger sammen lønn, feriepenger, opptjente pensjonskostnader og faste naturalytelser som bilgodtgjørelse og forsikringer i 2022 og ser dette opp mot variable godtgjørelser, utbetalt STI og tildelt LTI i 2022, ser vi forholdet mellom faste og variable godtgjørelser:





Årsbonusordningen (STI-ordningen)

Årsbonusordningen er differensiert etter roller og funksjoner. For 2022 hadde vi følgende ordninger:

Ordningen for merkevarevirksomheten:

- Finansielle kvantitative mål (vektet 80 prosent):
 - organisk vekst for «eget nivå» (vektet 40 prosent for forretningsområdenes ledergrupper, 25 prosent for ledere i selskapene)
 - organisk vekst for «nivået over» (vektet 0 prosent for forretningsområdenes ledergrupper, 20 prosent for ledere i selskapene)
 - EBIT (justert)-må for «eget nivå» (vektet 40 prosent for forretningsområdenes ledergrupper, 35 prosent for ledere i selskapene)
- Individuelle mål (vektet 20 prosent):
 - Det skal defineres to–fire individuelle mål for hver enkelt deltaker. De individuelle målene skal utformes slik at de gjenspeiler den enkelte deltakerens muligheter til å bidra til Orklas utvikling og vekst. Målene kan enten være forretningsmessige (med angivelse av effekt og utfall), atferdsmessige (hvordan handle i tråd med Orklas ledelsesprinsipper og/eller verdier) eller en kombinasjon av disse to. For konsernsjefen er det styret i Orkla som godkjenner disse målene, mens det for de øvrige deltakerne er den enkeltes leder som godkjenner.

Ordningen for forretningsområdet Consumer & Financial Investments:

Ordningen for forretningsområdet Consumer & Financial Investment ble endret fra 2021 til 2022. I 2022 gjaldt følgende ordning:

- For selskapene innenfor dette forretningsområdet:
 - finansielle og/eller operasjonelle kvantitative elementer (vektet 80 prosent). Her kan det defineres ulike elementer for de forskjellige selskapene. For hvert element skal det defineres ambisiøse mål knyttet til bonusoppgåelse.
 - individuelle mål (vektet 20 prosent)
- For ledergruppen innenfor dette forretningsområdet:
 - EBIT (justert)-mål for eget forretningsområde (vektet 40 prosent)
 - Konsument salg fra pizza franchise virksomheten (vektet 20 prosent)
 - Porteføljevekst og strukturell agenda – kvalitative mål (vektet 20 prosent)
 - Individuelle mål (vektet 20 prosent)

Etter at bonusen er initialt beregnet i henhold til de finansielle kvantitative målene og den individuelle måloppnåelsen, skal hver enkelt overordnet leder foreta en skjønnsmessig avsluttende vurdering av medarbeidernes samlede bonusoppgåelse. Den initiale beregningen vurderes opp mot den samlede årsutviklingen i det selskapet medarbeideren er ansatt i. Denne avsluttende vurderingen kan gjøre at den endelige bonusen enten øker eller blir redusert i forhold til den initiale beregningen.

Ordningen for Corporate Functions:

Årsbonusordningen for Corporate Functions (inkluderer konsernsjefen) bestod i 2022 av følgende elementer:

- Finansielle kvantitative mål (vektet 50 prosent):
 - organisk vekst for merkevarevirksomheten (vektet 25 prosent)
 - EBIT (justert)-må for merkevarevirksomheten (vektet 25 prosent)

- Et element knyttet til avkastning på Orkla-aksjen (vektet 25 prosent):
 - Dette tar utgangspunkt i en startprosent på 5 prosent. Til denne legges til avkastningen på Orkla-aksjen for året. Avkastning beregnes ved å ta den gjennomsnittlige aksjekursen i 4. kvartal fratrasket gjennomsnittlige aksjekursen i 4. kvartal året før tillagt utbetalt utbytte i prosent av aksjekursen 4. kvartal året før. Denne avkastningen på Orkla-aksjen multipliseres med en faktor på 1 for medlemmer av ledergruppen og en faktor på 0,5 for de øvrige i Corporate Functions. Bonusutfallet for dette elementet, målt i prosent av årslønnen, blir da startprosenten på 5 prosent tillagt avkastningen (som kan være positiv eller negativ) multiplisert med nevnte faktor. Dette bonuselementet kan maksimalt utgjøre 25 prosent av årslønnen og kan ikke bli mindre enn null (ved negativ avkastning).
- Individuelle mål (vektet 25 prosent):
 - Individuelle mål håndteres på samme måte som for merkevarevirksomheten (se ovenfor).

Diskresjonær justering av bonus for 2022

Vilkårene i Orklas STI-program gir anledning til å justere størrelsen på bonusbeløpet til den enkelte deltaker dersom størrelsen på den endelige bonusberegningen fremstår urimelig i forhold til intensjonen med ordningen. Orklas STI-ordning for 2022 har organisk vekst som viktig bonuskriterium, med maksimal uttelling på mellom 25 og 45 prosent. På bakgrunn av at de finansielle resultatene for 2022 var sterkt påvirket av inflasjon, vurderte styret at bonusutfallene ikke var i samsvar med intensjonene bak bonusordningen, og ba administrasjonen om å gjøre en diskresjonær justering av bonusutfallet knyttet til komponenten for organisk vekst. Tabellen over bonus opptjent i 2022 og utbetalt i 2023 viser endelig bonusresultat, inkludert nedjustering.

STI-bonus for konsernledelsen for 2021 (utbetalt i 2022):

STI-ordning for Corporate Functions

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2021	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2021	Bonus 2021 i 1000 NOK
Semlitsch, Jaan Ivar	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	15,5 %	36,7 %	8 171	2 999
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	2,2 %			
Ullevoldsæter, Harald	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	15,5 %	36,7 %	3 188	1 170
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	2,2 %			
Grönberg, Christer	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	15,5 %	36,7 %	3 189	1 170
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	2,2 %			
Prytz, Sverre	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	15,5 %	36,7 %	3 010	1 105
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	2,2 %			

STI-ordning for BGC-området

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2021	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2021	Bonus 2021 i 1000 NOK
Brekke, Hege Holter	Organisk vekst BCG-området	40,0 %	6,0 %	26,0 %	3 020	785
	EBIT (adj.) BCG-området	40,0 %	0,0 %			
Nagel Johansen, Atle Vidar	Organisk vekst BCG-området	40,0 %	6,0 %	26,0 %	4 043	1 051
	EBIT (adj.) BCG-området	40,0 %	0,0 %			
Berg, Ingvill T.	Organisk vekst BCG-området	40,0 %	15,3 %	30,3 %	2 900	879
	EBIT (adj.) BCG-området	40,0 %	0,0 %			
Clarín, Johan	Organisk vekst BCG-området	40,0 %	40,0 %	55,0 %	3 521	1 937
	EBIT (adj.) BCG-området	40,0 %	0,0 %			

STI-ordning for Consumer og Financial Investments

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2021	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2021	Bonus 2021 i 1000 NOK
Haavet, Kenneth	EBIT (adj.) Consumer Portef.	50,0 %	30,4 %	55,4 %	3 010	1 667
	Definerte kvalitative mål	30,0 %	12,5 %			

STI-bonus for ledergruppen for 2022 (utbetales i 2023):

STI-ordning for Corporate Functions

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2022	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2022	Bonus 2022 i 1000 NOK
Selte, Nils K.	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	1	2	12 000	0
Bonus for 9 måneder	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	0,0 %			
Audun Stensvold	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	1	12,5 %	3 200	67
Bonus for 2 måneder	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	0,0 %			
Øyvind Torpp	Fast bonusbeløp avtalt for 2022				6 000	300
Ullevoldsæter, Harald	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	1	12,5 %	3 292	411
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	0,0 %			
Grönberg, Christer	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	1	12,5 %	3 117	390
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	0,0 %			
Robstad, Camilla Tellefsdal	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	1	12,5 %	2 800	350
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	0,0 %			
Mageli, Håkon	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	1	12,5 %	2 805	351
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	0,0 %			

1) Se eget avsnitt om diskresjonær nedjustering av resultatet for Organisk vekst.
2) Konsernsjefen har selv valgt å avstå fra bonus for 2022.

STI-ordning for BCG-området

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2022	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2022	Bonus 2022 i 1000 NOK
Nagel-Johansen, Atle Vidar	Organisk vekst eget området	40,0 %	1	10,0 %	6 000	600
	EBIT (adj.) eget området	40,0 %	0,0 %			
Brekke, Hege Holter	Organisk vekst eget området	40,0 %	1	10,0 %	3 450	345
	EBIT (adj.) eget området	40,0 %	0,0 %			

STI-ordning for Consumer og Financial Investments

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2022	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2022	Bonus 2022 i 1000 NOK
Maria Syse-Nybraaten Bonus for 3 måneder	EBIT (adj.) Consumer Portef.	40,0 %	0,0 %	37,2 %	3 110	289
	Pizza franchise salgsresultat	20,0 %	14,7 %			
	Vekst i porteføljen	20,0 %	12,5 %			

1) Se eget avsnitt om diskresjonær nedjustering av resultatet for Organisk vekst.

Langtidsinsentivordningen (LTI-ordningen)

I 2020 innførte Orkla en aksjeopsjonsbasert LTI-ordning som erstattet den tidligere kontantbaserte LTI-ordningen.

Tildelingen av opsjoner baseres dels på stilling (beregnet opsjonsverdi som tilsvarer 15 prosent av grunnlønnen), dels på en skjønnsmessig vurdering av om forhåndsdefinerte langsiktige mål er oppnådd (beregnet opsjonsverdi som maksimalt tilsvarer 15 prosent av grunnlønnen), og en skjønnsmessig vurdering av om mål knyttet til bærekraft er oppnådd (beregnet opsjonsverdi som tilsvarer maksimalt 5 prosent av grunnlønnen). Mål som er knyttet til bærekraft, settes og evalueres av styret. Utfallet for deltakerne i ordningen vil basert på dette være en opsjonsverdi i intervallet mellom 15 og 35 prosent av lønnen avhengig av måloppnåelse. Opsjonsverdien beregnes i henhold til Black-Scholes-modellen.

Forhåndsdefinerte langsiktige mål skal fortrinnsvis knyttes til

- lønnsom organisk vekst
- 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

Opsjoner tildeles én gang pr. 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.

Innløsningskursen settes til markedskursen på tildelingstidspunktet med en øking på 3 prosent per år i opptjeningsperioden. Innløsningskursen justeres for utbytte. Dersom den ansatte slutter i selskapet, vil han eller hun miste retten til opsjoner som ikke er utøvd.

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 prosent av grunnlønnen, vil gevinsten i dette tilfellet maksimalt kunne utgjøre 180 prosent av grunnlønnen.

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

Utbetalingen fra LTI-ordningen i 2022 er i henhold til den tidligere kontantbaserte ordningen. Tildeling til deltakerne i den tidligere ordningen ble gjort siste gang i mai 2020. Utbetalinger fra denne tildelingen vil skje med 1/3 i 2022, 1/3 i 2023 og 1/3 i 2024. Det tildelte beløpet reguleres med utviklingen i Orklas aksjekurs fra dagen etter generalforsamling i 2020 og frem til utbetalingene.



Tildelte opsjoner i 2022 og samlede opsjoner pr. 31.12.2022:

Stilling	Navn	Tildeling	Lønn	Verdi tildeling	Verdi pr. aksjeopsjon	Antall opsjoner tildelt	Tildelingsdato	Første dato for utøvelse	Utløpsdato	Innløsningspris for opsjonene
President & CEO	Nils K. Selte									
EVP Orkla BCG	Atle Vidar Nagel Johansen	25 %	4 174 300	1 043 575	15,02485	69 457	21.4.2022	21.4.2025	21.4.2027	kr 75,18
EVP & Investment Executive	Hege Holter Brekke	25 %	3 269 200	817 300	15,02485	54 397	21.4.2022	21.4.2025	21.4.2027	kr 75,18
EVP & Investment Executive	Audun Stensvold									
EVP & Investment Executive	Maria Syse-Nybraaten									
EVP & Investment Executive	Øyvind Torpp									
EVP Finance & CFO	Harald Ullevoldsæter	25 %	3 291 600	822 900	15,02485	54 769	21.4.2022	21.4.2025	21.4.2027	kr 75,18
EVP HR	Christer Grönberg ¹	25 %	3 064 852	766 213	15,02485	50 996	21.4.2022	21.4.2025	21.4.2027	kr 75,18
EVP Legal	Camilla Tellefsdal Robstad	20 %	1 979 550	395 910	15,99818	24 747	21.4.2022	21.4.2025	21.4.2027	kr 75,18
EVP Comm. & Corporate Affairs	Håkon Mageli	25 %	2 805 411	701 353	15,99818	43 840	21.4.2022	21.4.2025	21.4.2027	kr 75,18
Totalt				4 547 251		298 206				

1 Beløp opprinnelig fastsatt i SEK er omregnet til NOK med kurs pr. 21.4.2022

Stilling	Navn	Antall opsjoner ved inngangen til året	Antall opptjent for utøvelse 1.1.2022	Tildelte opsjoner 2022	Antall opptjent for utøvelse 31.12.2022	Antall tildelte opsjoner pr. 31.12.2022
President & CEO	Nils K. Selte	0	0	0	0	0
EVP Orkla BCG	Atle Vidar Nagel Johansen	89 416	0	69 547	0	158 873
EVP & Investment Executive	Hege Holter Brekke	66 793	0	54 397	0	121 190
EVP & Investment Executive	Audun Stensvold	0	0	0	0	0
EVP & Investment Executive	Maria Syse-Nybraaten	0	0	0	0	0
EVP & Investment Executive	Øyvind Torpp	0	0	0	0	0
EVP Finance & CFO	Harald Ullevoldsæter	70 509	0	54 769	0	125 278
EVP HR	Christer Grönberg	70 389	0	50 996	0	121 385
EVP Legal	Camilla Tellefsdal Robstad	38 539	0	24 747	7 707	63 286
EVP Comm. & Corporate Affairs	Håkon Mageli	46 840	0	43 840	9 368	90 680
Totalt		382 486		298 206	17 075	680 692

Årlige endringer i godtgjørelse til ledergruppen/konsernledelsen og selskapets resultater de fem siste regnskapsårene

Konsernledelse			2022			2021			2020			2019			2018		
Beløp i 1000 NOK	Stilling	Periode i konsernledelse	Total kompensasjon ¹	Årlig endring ²	Variabel andel	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
Nils K. Selte	President and CEO	11.04.2022 - 31.12.2022	10 041		0 %												
Atle Vidar Nagel-Johansen	EVP & Investment Executive	1.6.2012 - 31.12.2022	9 376	10,7 %	17,5 %	8 468	-13,1 %	31,0 %	9 742	15,6 %	43,0 %	8 428	20,0 %	35,1 %	7 021	-1,4 %	22,4 %
Hege Holter Brekke	EVP & Investment Executive	1.1.-10.4. og 13.12.-31.12.	5 612	1,1 %	20,7 %	5 551	-	30,5 %									
Audun Stensvold	EVP & Investment Executive	1.11.2022 - 31.12.2022	682		9,8 %												
Maria Syse-Nybraaten	EVP & Investment Executive	1.10.2022 - 31.12.2022	1 521		19,0 %												
Øyvind Torpp	EVP & Investment Executive	1.11.2022 - 31.12.2022	1 547		19,4 %												
Harald Ullevoldsæter	EVP Finance & CFO	1.3.2020 - 31.12.2022	5 582	-10,1 %	22,1 %	6 209	0,2 %	34,2 %	6 194	-	41,0 %						
Christer Grønberg	EVP HR	1.10.2018 - 31.12.2022	5 798	-14,0 %	19,9 %	6 743	-1,7 %	30,6 %	6 859	5,4 %	38,1 %	6 506	23,7 %	36,5 %	5 260	-	24,6 %
Camilla Tellefsdal Robstad	EVP Legal	13.12.2022 - 31.12.2022	3 604		20,7 %												
Håkon Mageli	EVP Comm. & Corporate Affairs	11.4.2022 - 31.12.2022	4 998		21,0 %												
Tidligere medlemmer:																	
Jaan Ivar Semlitsch ³	President & CEO	15.8.2019 - 10.04.2022	21 303	Samlet utbet. 2022		15 910	-4,9 %	34,3 %	16 721	11,1 %	40,4 %	5 645	-	32,3 %			
Kenneth Haavet	EVP Cons. & Fin. Inv.	1.2.2020 - 16.2.2022	3 404	Endelig oppgjør		6 402	-0,6 %	-0,6 %	5 905	-	42,6 %						
Sverre Prytz	EVP Strategy & M&A	1.12.2019 - 31.10.2022	4 812	Samlet utbet. 2022		5 862	-4,6 %	34,3 %	6 128	26,7 %	39,4 %	403	-	23,8 %			
Ingvill T. Berg	EVP Orkla Conf. & Snacks	14.1.2021 - 10.4.2022	4 731	Samlet utbet. 2022		5 570	-	33,8 %									
Johan Clarin	EVP Orkla Food Ingredients	1.9.2013 - 10.4.2022	6 263	Samlet utbet. 2022		7 144	8,4 %	31,1 %	6 593	6 593	31,0 %	6 792	16,7 %	34,5 %	5 822	-0,8 %	24,5 %
Terje Andersen (periode 1)	CFO/EVP Financial Investments	1.1.2005 - 30.9.2018													6 420	Endelig oppgjør	
Terje Andersen (periode 2)	Konstituert CEO	7.5.2019 - 1.2.2020							6 916	Endelig oppgjør		7 676	-	30,2 %			
Ann-Beth Freuchen	EVP Orkla Foods N&B / Conf.& S.	1.7.2015 - 14.1.2021				10 458	Endelig oppgjør		8 083	14,3 %	40,5 %	7 071	6,4 %	33,4 %	6 645	-1,6 %	34,4 %
Jeanette Hauan Fladby	EVP Orkla Conf. & Snacks	1.10.2018 - 14.1.2021				7 597	Endelig oppgjør		5 892	-4,5 %	31,3 %	6 171	39,6 %	38,7 %	4 422	-	27,9 %
Jens Staff	CFO	1.6.2014 - 29.2.2020							4 419	Endelig oppgjør		6 501	17,8 %	32,9 %	5 520	-5,8 %	23,6 %
Peter A. Ruzicka	Konsernsjef	1.2.2014 - 7.5.2019							6 871	Endelig oppgjør		16 456	Endelig oppgjør				
Johan Wilhelmsson	EVP Orkla Foods International	1.10.2018 - 14.1.2021							7 405	28,2 %	43,6 %	5 775	1,1 %	32,7 %	5 712	-	37,6 %
Karl Otto Tveter	EVP Group Functions & Legal	1.2.2012 - 30.11.2019										5 260	Endelig oppgjør		5 829	-5,7 %	23,9 %
Stig Ebert Nilssen	EVP Orkla Care	1.4.2013 - 1.2.2019													6 308	-5,9 %	23,6 %
Pål Eikeland	EVP Orkla Food Ingredients	1.6.2012 - 3.4.2018													5 689	Endelig oppgjør	
Finansielle resultater			2022			2021			2020			2019			2018		
Organisk vekst					9,6 %						4,3 %						-0,2 %
EBIT (adj.) (mill. NOK)					0						6 145						4 777
Resultat pr. aksje (NOK)					5,04						4,82						3,24
Årlig endring resultat pr. aksje					4,6 %						10,5 %						-61,6 %
Gjennomsnittlig kompensasjon til ansatte i Orkla ASA			2022			2021			2021			2019			2019		
Gjennomsnittlig antall fulltidsansatte gjennom året					20 098						20 074						17 667
Gjennomsnittlig personalkostnad (1000 NOK)					486						454						438
Årlig endring i gjennomsnittlig kompensasjon i Orkla ASA					6,9 %						-10,6 %						2,4 %

1 Total kompensasjon er summen av utbetalt lønn og feriepenger, opptjent pensjon for året, opptjent STI for året, opptjent 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 I tillegg utbetales 10 måneders etterlønn, kr 703 050 per måned, og feriepenger (for denne etterlønnen) i 2023.

Konsernsjefens og ledergruppens eierskap til Orkla-aksjer

Konsernledelsen deltar i Orklas aksjekjøpsordning for ansatte. Denne ordningen tilbys de fleste som er ansatt i Orkla globalt. I 2022 ble de ansatte tilbudt tre kjøpsalternativer (før rabatt): kr 30 000, kr 15 000 og kr 10 000. Rabatten var 15 prosent, og aksjene ble underlagt tre års bindingstid. Alle i ledergruppen på tidspunktet for gjennomføring av ordningen valgte å benytte det høyeste kjøpsalternativet. Basert på sluttkursen den siste dagen i bestillingsperioden ga dette 395 Orkla-aksjer

Eierskap til Orkla-aksjer

Stilling	Navn	Aksjebeholdning 31.12.2021	Kjøp 2022	Salg 2022	Aksjebeholdning 31.12.2022
President & CEO	Nils K. Selte	107 000	50 395		157 395
EVP Orkla BCG	Atle Vidar Nagel Johansen	28 450	395		28 845
EVP & Investment Executive	Hege Holter Brekke	7 065			7 065
EVP & Investment Executive	Audun Stensvold				
EVP & Investment Executive	Maria Syse-Nybraaten				
EVP & Investment Executive	Øyvind Torpp		24 200		24 200
EVP Finance & CFO	Harald Ullevoldsæter	1 552	6 395		7 947
EVP HR	Christer Grönberg	16 470	395		16 865
EVP Legal	Camilla Tellefsdal Robstad	6 542	395		6 937
EVP Comm. & Corporate Affairs	Håkon Mageli	100 669	395		101 064

Kompensasjon til ansattvalgte styrerepresentanter

Ansattevalgte styrerepresentanter

Beløp i 1000 NOK	Utbetalt lønn og feriepenger 2021	Styrehonorar	Naturalytelser	Pensjonskostnader	Samlet godtgjørelse
Terje Utstrand	699	596	9	36	1 340
Roger Vangen	582	477	8	31	1 098
Sverre Josvanger	615	613	71	32	1 331
Karin Hansson ¹	393	477	5	30	905

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

Adgang til å kreve tilbake variabel av variabel godtgjørelse

Orkla vil kreve tilbakebetaling av variabel godtgjørelse som er tildelt på feilaktig grunnlag. Selskapets tilbakebetalingskrav påvirkes ikke av at mottakeren har sluttet i selskapet. Det har ikke vært grunnlag for å tilbakekreve variabel godtgjørelse i 2022.

Eventuelle avvik fra retningslinjene

I løpet av 2022 har Orkla ikke funnet noen grunn til å avvike 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.

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om lønnsrapport



Building a better working world

Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Dronning Eufemias gate 6a, 0191 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 2022, 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 kontrollhandling 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 2023
ERNST & YOUNG AS



Petter Larsen
statsautorisert revisor

A member firm of Ernst & Young Global Limited

