Lønn og godtgjørelser for ledende personer

Orkla

Lønn og godtgjørelser for ledende ansatte

Orklas rapport om lønn og godtgjørelse til ledende ansatte i 2024 er utarbeidet i tråd med allmennaksjeloven § 6-16 b. Rapporten skal gi en åpen og detaljert fremstilling av lønn og godtgjørelse som er utbetalt og opptjent av Orklas styremedlemmer, konsernsjef og medlemmer av ledergruppen i 2024.

Kapittelnavigasjon

1. Høydepunkter
2. Kompensasjonsutvalgets arbeid i 2024
3. Godtgjørelse til styret
4. Prinsipper for godtgjørelse til ledende ansatte
5. Godtgjørelse til ledende ansatte
6. Årlige endringer de fem siste regnskapsårene
7. Avvik fra retningslinjene

Orklas retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte setter rammene for godtgjørelse til styret, konsernsjefen og ledergruppen. Orklas retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte ble vedtatt av Orklas generalforsamling 13. april 2023 og gjelder godtgjørelse som er avtalt etter ordinær generalforsamling i 2023, samt endringer i den avtalte godtgjørelsen deretter. Godtgjørelse avtalt før ordinær generalforsamling i 2023 reguleres av de tidligere vedtatte retningslinjene for lederlønn. Retningslinjene for godtgjørelse til ledende ansatte kan leses i sin helhet på Orklas nettsider.

Høydepunkter i 2024

Strategiske tiltak og operasjonelle forbedringer
Orkla ASA gjennomførte betydelige tiltak i 2024 for å styrke sin posisjon som et industrielt investeringsselskap. Dette innebar både strategiske justeringer og operasjonelle forbedringer med mål om å styrke konkurransekraften og skape langsiktig verdivekst.

Selskapet videreførte sitt arbeid med porteføljeselskapene for å sikre verdiskaping gjennom ambisiøse strategiplaner. Planene inneholdt blant annet tiltak for økt effektivitet, innovasjon og bærekraft. Gjennom en kombinasjon av kostnadsoptimalisering og målrettede investeringer la Orkla grunnlaget for ytterligere vekst og utvikling i kommende år. Sterk styring, kontinuerlig forbedring og markedstilpasning har vært sentrale elementer i selskapets strategi.

Finansielle resultater 2024
Orkla økte driftsinntektene med 4,2 % fra året før, drevet av organisk vekst i de konsoliderte porteføljeselskapene og positive valutaomregningseffekter. Porteføljeselskapenes organiske vekst var drevet av høyere salgsvolumer og prisøkninger for å kompensere for økte kostnader for innsatsfaktorer. Lavere kraftpriser for Hydro Power påvirket den samlede omsetningsutviklingen negativt.

Resultatet før skatt endte på 8.128 mill. kroner, en vekst på 16,7 % fra 2023. Konsernets EBIT (adj.) hadde en økning på 15,0 % fra 2023. Veksten skyldtes først og fremst god underliggende vekst i EBIT (adj.) for de konsoliderte porteføljeselskapene.

Jotun, der Orkla har en eierandel på 42,7 %, leverte et resultatbidrag i 2024 på 1.860 mill. kroner, tilsvarende en økning på 0,4 % fra 2023, rapportert som en del av resultat fra tilknyttede og felleskontrollerte selskaper.

Det var noe lavere utgifter til renter og finansposter som følge av en reduksjon i gjennomsnittlig brutto rentebærende gjeld sammenlignet med 2023, delvis motvirket av en høyere gjennomsnittlig lånerente.

Orkla leverte i 2024 en årlig totalavkastning til aksjonærene på 35,2 %.

Kompensasjon til og endringer i ledergruppen
Orklas konsernsjef fikk en årlig lønnsjustering på 5 % i 2024. Den totale lønnsrammen for øvrige ansatte i Orkla ASA var 5,5 %. For medlemmer av ledergruppen ble lønnsjusteringen 5 %, med unntak av tre medlemmer som i tillegg til 5 % fikk en ekstra lønnsøkning på henholdsvis 5 % og 2 % for å justere lønnsnivået i tråd med markedet for lignende stillinger. Den vektede gjennomsnittlige lønnsjusteringen for ledergruppen ble dermed 7,4 %. Det årlige bonusresultatet for 2024 endte på 55,1 % av fastlønnen for konsernsjefen og ledergruppen. Verdien av opsjoner tildelt i 2024 utgjorde 25 % av fastlønnen, mens verdien av prestasjonsaksjer tildelt samme år utgjorde 37,5 % av fastlønnen for alle medlemmene av ledergruppen.

Orkla gjennomførte endringer i ledergruppen fra og med 1. november 2024 for å styrke aktivt eierskap og kostnadseffektiv drift. Endringene innebar en slankere lederstruktur, interne omorganiseringer og lavere løpende kostnader. Som en del av justeringene trådte Atle Vidar Nagel Johansen, Christer Grönberg og Håkon Mageli ut av ledergruppen. Atle Vidar og Christer går av med pensjon i 2025, mens Håkon fortsetter som direktør for myndighetskontakt og krisehåndtering.

Rådgivende avstemning av rapport om lønn og godtgjørelse til ledende personer i 2023
Godtgjørelsesrapporten for 2023 ble lagt frem for behandling (rådgivende avstemning) på den ordinære generalforsamlingen i april 2024. Av de deltakende aksjeeierne stemte 75,4 % for lederlønnsrapporten, mens 23,8 % stemte imot, og 0,8 % avstod fra å stemme.

Etter generalforsamlingen har selskapet vært i dialog med flere større aksjonærer og stemmerådgivningsselskaper for å forstå grunnlaget for motstemmene og kunne vurdere eventuelle tiltak. Basert på disse samtalene er selskapets forståelse at noe av kritikken har vært rettet mot selskapets opsjonsprogram og at innløsningskursen justeres for utbetalt utbytte. Dette vil bli adressert under eget punkt i rapporten.

Selskapet vil fortsette å ha tett dialog med aksjonærene og andre interessenter for å motta innspill om hvordan ledende ansatte belønnes. Målet med selskapets lederlønnspolitikk er å tilby konkurransedyktig kompensasjon, herunder insentivordninger som bidrar til å skape langsiktige resultater for Orkla i tråd med aksjonærenes interesser og for å beholde dyktige ledere i selskapet.

Kompensasjonsutvalgets arbeid i 2024

Kompensasjonsutvalget består av tre medlemmer valgt av og blant styrets medlemmer, og styret utnevner lederen av utvalget. I 2024 ble utvalget ledet av Liselott Kilaas, med Stein Erik Hagen og Terje Utstrand (ansattvalgt) som øvrige medlemmer. Det gis mer informasjon om utvalgets medlemmer på side 33 og 35 i årsrapporten. Det ble avholdt syv møter i kompensasjonsutvalget i løpet av 2024.

Aktiviteter i 2024
I løpet av 2024 har kompensasjonsutvalget hatt en rekke viktige oppgaver og ansvarsområder. Utvalget har hatt ansvar for å fremme saker knyttet til konsernsjefens kompensasjon for behandling og beslutning i styret. I tillegg har det fungert som en rådgiver og diskusjonspartner for konsernsjefen i spørsmål om kompensasjon til øvrige medlemmer av ledergruppen.

Gjennom året har utvalget arbeidet med å fastsette mål for selskapets kortsiktige og langsiktige insentivprogrammer. Hovedformålet med dette arbeidet har vært å sikre at insentivprogrammene støtter selskapets overordnede mål og strategier, samt at de ligger innenfor retningslinjene for lederlønn, vedtatt av generalforsamlingen.

Kompensasjonsutvalget har også hatt en sentral rolle i å følge opp lederlønnsrapporten og bidratt i diskusjonen om hvordan Orkla best kan sikre at aksjonærer og andre interessenter forstår selskapets lederlønnspolitikk og -ordninger. Utvalget har lagt vekt på å sikre åpen og tilgjengelig kommunikasjon rundt disse temaene.

Videre har kompensasjonsutvalget engasjert seg i arbeidet med å fremme likelønn i selskapet. Utvalget har bedt om jevnlige oppdateringer om tiltak som fremmer likelønn som en del av arbeidet for å sikre rettferdighet og likestilling i selskapets kompensasjonspraksis.

Kompensasjons-utvalgets mandat

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

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 lederlønnsrapporten som skal behandles av styret
- å gjennomføre og følge opp årlig styreevaluering

Godtgjørelse til styret

Styret mottar et fast årlig honorar for sitt styrearbeid. I tillegg kommer kompensasjon for å delta i styrets revisjons- og kompensasjonsutvalg. Aksjonærvalgte styremedlemmer bosatt utenfor Norge mottar i tillegg 24 200 kroner per styremøte de deltar fysisk 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. Valgkomiteen foreslo å øke honorarene med 10 % for 2024 for å gjenspeile den generelle lønnsøkningen siden forrige justering i 2022. Valgkomiteens innstilling ble vedtatt av generalforsamlingen.

Styrehonorar

Beløp i 1 000 NOK Funksjon	År	Styret	Revisjonsutvalg	Kompensasjons-utvalg
Leder	2024	1 067	231	184
	2023	970	210	167
Aksjonærvalgt medlem	2024	693	154	135
	2023	630	140	123
Ansattvalgt medlem	2024	534	154	135
	2023	485	140	123

Ansattevalgte styrerepresentanter

Beløp i 1 000 NOK		Utbetalt lønn og feriepenger	Styre-honorar	Natural-ytelser	Pensjons-kostnader	Samlet godt-gjørelse
Terje Utstrand	2024	760	651	11	39	1 461
	2023	721	608	10	38	1 378
Roger Vangen	2024	673	627	10	33	1 343
	2023	596	485	10	32	1 123
Ingrid Sofie Nielsen[1]	2024	727	375	157	39	1 298
	2023					

1 Ingrid Sofie Nielsen tiltrådte som ansattevalgt representant i styret fra 18.4.2024, og erstattet da Sverre Josvanger og Karin Hansson.

Kompensasjon til styret

Beløp i 1 000 NOK	År	Styrehonorar	Honorar revisjonsutvalg	Honorar kompensa sjonsutvalg	Samlet honorar	Antall Orklaaksjer[2]
Stein Erik Hagen	2024	1 038		132	1 170	250 386 411
	2023	970		123	1 093	250 386 411
Liselott Kilaas	2024	674		179	853	21 400
	2023	630		167	797	19 100
Peter Agnefjäll	2024	674	71		745	20 000
	2023	630	210		840	20 000
Christina Fagerberg	2024	674	150		824	20 000
	2023	630	140		770	20 000
Rolv Erik Ryssdal	2024	674			674	28 500
	2023	630			630	16 000
Caroline Marie Hagen Kjos	2024	674			674	
	2023	420			420	
Bengt Arve Rem[1]	2024	488	161		649	10 000
	2023					
Terje Utstrand	2024	519		132	651	11 174
	2023	485		123	608	11 174
Roger Vangen	2024	519	108		627	11 828
	2023	485			485	11 443
Ingrid Sofie Nielsen[1]	2024	375			375	1 820
	2023					

1 Bengt Arve Rem og Ingrid Sofie Nielsen tiltrådte som henholdsvis aksjonærvalgt og ansattvalgt styremedlem i april 2024.
2 Antall Orkla-aksjer er samlet eierskap med nærstående.

Prinsipper for lønn og godtgjørelse til ledende ansatte

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

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. Konsernsjefen og ledergruppens medlemmer omfattes av de samme kompensasjonsordningene, med mindre annet er spesifisert.

Fastlønn

Den faste lønnen til ledende ansatte skal være konkurransedyktig. Lønnen skal reflektere kravene til stillingen, som kvalifikasjoner, ansvar og kompleksitet, samt den ansattes bidrag til å nå Orklas overordnede forretningsmål. Stillinger vurderes ut fra internasjonalt anerkjente stillingsvurderingssystemer, og det benyttes et lønnsintervall på +/– 20 % i forhold til markedets median. Individuelle prestasjoner skal også gjenspeiles i den faste lønnen, og lønnsfastsettelsen skal følgelig være individuell og differensiert. Nivået på fastlønn vurderes regelmessig, vanligvis årlig.

Naturalytelser

Ledende ansatte i Orkla tilbys naturalytelser som er i tråd med markedspraksis. Dette inkluderer blant annet bilgodtgjørelse, mobiltelefon, internett og avis.

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.

Pensjon

Orklas ledende ansatte deltar i de samme pensjonsordningene som øvrige ansatte i Orkla ASA. Orkla ASA har en innskuddsbasert pensjonsordning med innskuddssatser på 5 % for lønn inntil 7,1 G og 23,1 % for lønn mellom 7,1 G og 12 G. I tillegg tilbys en innskuddsbasert pensjonsordning for lønn over 12 G med en innskuddssats på 23,1 %.

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.

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.

STI

Motivere og belønne oppnåelse av kortsiktige mål som underbygger langsiktig verdiskaping og bærekraft.

Årsbonus med ramme på 60 % 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

Orklas LTI-program belønner langsiktig verdiskaping og bærekraft for å sikre at ledelsens mål samsvarer med aksjonærenes interesser. Programmet bidrar også til å beholde nøkkelansatte, da utbetaling skjer etter tidligst tre år.

LTI-ordningen innebærer at opsjoner og prestasjonsaksjer tildeles med en opptjeningsperiode (vesting) på tre år, og maksimal årlig tildeling er begrenset til 75 % av årslønnen.

Pensjon

Bidra til å sikre både ledende ansatte og øvrige ansatte trygg økonomi ved pensjonsalder.

Orklas ledende ansatte deltar i en innskuddsbasert pensjonsordning med innskuddssatser på 5 % for lønn inntil 7,1 G og 23,1 % for lønn over 7,1 G.

Godtgjørelse til ledergruppen

I løpet av 2024 mottok konsernsjefen en samlet kompensasjon på 25,8 mill. kroner. Faste godtgjørelser utgjorde 56 % av denne kompensasjonen, mens variable godtgjørelser utgjorde 44 %.

Medlemmer av ledergruppen fikk i 2024 en samlet total kompensasjon på 48,7 mill. kroner. I snitt utgjorde faste godtgjørelser 58 %, mens variable godtgjørelser utgjorde 42 % av samlet totalkompensasjon.

				Faste godtgjørelser		Variable godtgjørelser				Faste vs. variable godtgjørelser	
Beløp i 1 000 NOK	År	Periode 1.1–31.12	Årslønn 31.12	Utbetalt lønn og feriepenger	Natural-ytelser	Opptjent årsbonus (STI)	Verdi tildelte opsjoner (LTI)	Pensjons-kostnader	Total kompen-sasjon	Faste	Variable
Nils K. Selte Konsernsjef	**2024**		**12 600**	**12 690**	**295**	**6 943**	**3 150**	**2 767**	**25 846**	**56 %**	**44 %**
	2023		12 000	11 792	239	7 200	3 600	2 641	25 472	53 %	47 %
Arve Regland Finansdirektør	**2024**	**8.4-31.12**	**4 400**	**3 214**	**173**	**2 424**		**592**	**6 404**	**58 %**	**42 %**
Hege Holter Brekke Investeringsdirektør	**2024**		**3 695**	**3 851**	**237**	**2 036**	**924**	**717**	**7 765**	**58 %**	**42 %**
	2023		3 519	3 927	239	2 157	1 056	690	8 069	56 %	44 %
Audun Stensvold Investeringsdirektør	**2024**		**3 590**	**3 623**	**237**	**1 978**	**898**	**677**	**7 413**	**57 %**	**43 %**
	2023		3 264	3 146	238	1 658	979	609	6 630	56 %	44 %
Maria Syse-Nybraaten Investeringsdirektør	**2024**		**3 592**	**3 911**	**237**	**1 979**	**898**	**675**	**7 700**	**59 %**	**41 %**
	2023		3 266	3 533	239	1 659	980	607	7 018	59 %	41 %
Øyvind Torpp Investeringsdirektør	**2024**		**6 395**	**6 515**	**237**	**3 523**	**1 599**	**1 324**	**13 198**	**57 %**	**43 %**
	2023		6 090	5 976	238	3 094	1 827	1 262	12 397	56 %	44 %
Camilla Tellefsdal Robstad Juridisk direktør	**2024**		**2 996**	**3 088**	**260**	**1 651**	**749**	**553**	**6 300**	**58 %**	**42 %**
	2023		2 800	2 854	257	1 716	840	519	6 186	55 %	45 %

STI 2024

Ledende ansatte i Orkla ASA deltar i et årlig kortsiktig insentivprogram (Short-Term Incentive Program – STI). STI-programmet består av tre komponenter: finansielle mål, ESG-relaterte mål og individuelle mål. Finansielle målekriterier skal til sammen vektes 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

Prosessen med å fastsette prestasjonskriterier for kommende år starter etter selskapets årlige strategiprosess for å sikre at prioriterte mål gjenspeiles i bonusprogrammet. Forslaget til prestasjonskriterier blir vurdert i flere kompensasjonsutvalgs- 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 et høyt nok ambisjonsnivå og utfordrende målsettinger.

STI-rammen har en øvre grense på 60 % av årlig fastlønn per 31. desember i opptjeningsåret. Full måloppnåelse oppnås kun dersom resultatene er betydelig over forventning. En god prestasjon (target) skal tilsvare en bonusutbetaling på 30 % av fastlønnen.

STI 2024 – prestasjonskriterier

I STI-planen for 2024 utgjorde finansielle mål 65 % og ESG-relaterte mål 10 %, og disse var felles for hele ledergruppen. Individuelle mål hadde en vekting på 25 %. For konsernsjefen er det styret som godkjenner de individuelle målene, mens det er konsernsjefen som godkjenner de individuelle målene for de øvrige medlemmene av ledergruppen.

Konsernsjefens individuelle mål for 2024 handlet om økning av organisk vekst og verdiskaping i den eksisterende porteføljen, forenkling av porteføljens struktur samt å legge til rette for mulige verdiøkende, strukturelle transaksjoner. I tillegg til dette hadde konsernsjefen et mål om å forenkle beslutningsstrukturen og organisasjonen i Orkla ASA.

Ledergruppens individuelle mål for 2024 var fokusert på verdiskaping og vekst i porteføljeselskapene gjennom oppfølging av etablerte «full potential plans». I tillegg inkluderte målene å sørge for at det ble etablert velfungerende styrer og gode samarbeidsmodeller mellom Orkla ASA som eier, porteføljeselskapenes styrer og deres ledergrupper. Flere av målene omfattet også gjennomføring av strukturelle endringer i porteføljen og videreutvikling av Orkla ASA som et investeringsselskap.

Prestasjonskriterier og link til Orklas strategiske prioriteter

Målekriterium	Orklas strategiske prioriteter				
	Organisk vekst i eksisterende portefølje	Optimalisere og forenkle porteføljen	Finansiell fleksibilitet og effektiv kapitalallokering	Nå bærekrafts-målene	Utvikle ansatte, organisasjon og kultur
Internrente på endring verdijustert egenkapital	✓	✓			
Omløpskapitalforbedring			✓		
Avkastning på Orkla aksjen	✓	✓	✓		
Reduksjon i klimagassutslipp				✓	
Likelønn				✓	✓

Finansielle og ESG-relaterte resultater for 2024
Orkla leverte et sterkt finansielt resultat i 2024, noe som også gjenspeiles i bonusuttellingen. Konsernsjefen og ledergruppen ble målt på følgende tre finansielle parametere:

- Internrente på endring verdijustert egenkapital
- Omløpskapitalforbedring
- Avkastning på Orkla aksjen

For de finansielle bonuselementene ble den totale måloppnåelsen 36,6 %, som var 17,1 % poeng over target.

Det ble oppnådd full uttelling for både mål knyttet til internrente på endring i verdijustert egenkapital og avkastning på Orklas aksjekurs. I tillegg leverte selskapet forbedringer i omløpskapital som resulterte i et bonusresultat over target-nivå og bidro til å øke samlet bonusresultat ytterligere.

I 2024 inkluderte STI planen to ESG-relaterte mål: reduksjon av klimagassutslipp fra egen virksomhet og implementering av en ikke-diskriminerende likelønnspolitikk.

Selskapet har et overordnet mål om å redusere klimagassutslipp fra egen virksomhet med 70 % innen 2030. I STI-planen for 2024 var målet for klimagassreduksjon satt til 64 %. De konsoliderte Scope 1- og 2-utslippene for 2024 viste en reduksjon på 64,1 % sammenlignet med 2016-baselinen, noe som oversteg målsetningen. Dette resulterte i en bonusuttelling på 2 % av maksimalt 3 % av fastlønnen.

Orklas likelønnspolitikk skal fremme rettferdighet og støtte selskapets forpliktelse til mangfold og inkludering. For målet knyttet til likelønn har Orkla utviklet styrende dokumenter som tydelig forplikter og forventer at alle Orkla-selskaper arbeider for like muligheter og lik lønn gjennom hele verdikjeden. Disse forventningene vil bli systematisk fulgt opp fremover. Selskapet leverte i tråd med forventningene på dette målet og oppnådde en bonusuttelling på 1,5 % av maksimalt 3 % av fastlønnen.

Samlet måloppnåelse for finansielle og ESG-relaterte mål ble 40,1 % av maksimalt 45 % av fastlønnen.

STI resultater 2024

Målekriterium	Definisjon	Resultat	Under inn-slagspunkt	Innslags-punkt	Mellom innslags-punkt og target	«Target» (50 % av maks)	Mellom «target» og maks	Maks	Oppnådd bonus i % av lønn	Maks bonus i % av lønn
Internrente på endring verdijustert egenkapital	Verdijustert egenkapital for et selskap er den samlede verdien av selskapet fratrukket netto rentebærende gjeld. Beregning av internrenten på endring verdijustert egenkapital i Orkla i 2024 kalkulerer internrenten på endringen i verdijustert egenkapital på summen av alle selskapene i Orkla fra utgangen av 2023 til utgangen av 2024, tillagt generert netto kontantstrøm i 2024 før utbetalt utbytte til Orklas aksjonærer.	De sterke finansielle resultatene for Orkla i 2024 har gitt et utfall for året i internrenten på endring verdijustert egenkapital over nivået som ga maksimal bonus.							12 %	12 %
Omløpskapital-forbedring	Forbedring i omløpskapital er definert som endring i nøkkeltallet rullerende 12 måneders gjennomsnittlig omløpskapital i % av drifts- inntekter siste 12 måneder (bonusåret) sammenliknet med nivået på samme nøkkeltall foregående 12 måneder.	Det er oppnådd klare forbedringer i omløpskapital binding gjennom 2024 sammenliknet med foregående år som gir et bonusutfall på 9,6 %.							9,6 %	12 %
Avkastning på Orkla aksjen	Beregnes som internrenten (avkastningen) på verdiendringen på Orklas aksje fra desember måned 2023 (gjennomsnittlig dagskurs) til desember måned 2024 (gjennomsnittlig dagskurs) tillagt utbytte I 2024.	Avkastningen på Orkla aksjen slik det er definert i dette bonus- elementet utgjorde 35 % om er over det nivået som gir maksimal bonus.							15 %	15 %
Reduksjon av klima-gasser fra egen virksomhet	64 % reduksjon i klimagassutslipp fra egen virksomhet.	De konsoliderte klimagassutslippene for Scope 1 og 2 i 2024 har resultert i en reduksjon på 64,1 % sammenlignet med 2016-baselinen. Dette er over målet på 64 % og Orkla er i rute for å nå det mellomlang-siktige målet på 65 % reduksjon i 2025 og 70 % i 2030							2 %	3 %
Likelønn	Implementering av ikke-diskriminerende likelønnspolitikk som fremmer rettferdighet og understøtter vår forpliktelse til mangfold og inkludering.	Orkla har utviklet styrende dokumenter med en tydelig forpliktelse til og forventning om at alle Orkla-selskaper skal jobbe for like muligheter og lik lønn gjennom hele verdikjeden. Disse forventningene vil bli fulgt opp systematisk fremover.							1,5 %	3 %
Samlet måloppnåelse									**40,1 %**	**45 %**

Konsernsjefens og ledergruppens individuelle resultater 2024

Styret vurderte konsernsjefens samlede prestasjon på de individuelle målene til 15 % som tilsvarer maksimal måloppnåelse. Styrets begrunnelse var at konsernsjefen har levert over forventning på sine individuelle mål. Konsernsjefen har ledet et Orkla som har skapt solid verdiskapning i 2024. I tillegg har selskapet gjennomført strukturelle transaksjoner og forenklet porteføljen i tråd med den kommuniserte strategien. Det er også gjort endringer i Orkla ASA-organisasjonen for å sikre en smidigere og mer effektiv struktur.

I likhet med konsernsjefen fikk samtlige medlemmer av ledergruppen full uttelling på sine individuelle mål. Ledergruppen har i fellesskap med konsernsjefen oppnådd svært gode resultater i løpet av 2024. Ledergruppen har i tillegg fulgt opp porteføljeselskapene og sikret etterlevelse av «full potential plans». Videre er det etablert velfungerende styrer for alle porteføljeselskapene og gode samarbeidsmodeller.

Total måloppnåelse for konsernsjefen og ledergruppen, inkludert finansielle og ESG-relaterte mål, ble 55,1 % av maksimalt 60 % av fastlønnen.

LTI 2024

For å fremme langsiktig verdiskaping, styrke samspillet mellom aksjonærer og ledelse og sikre at Orkla beholder kompetente ledere, tilbyr selskapet et langsiktig insentivprogram for ledende ansatte.
Fra 2024 ble LTI-programmet utvidet med et prestasjonsaksjeprogram i tillegg til det eksisterende opsjonsprogrammet. Ansatte mottar prestasjonsaksjer etter tre år dersom langsiktige mål er oppnådd. Den samlede årlige tildelingen av opsjoner og prestasjonsaksjer er begrenset til 75 % av fastlønnen, fordelt likt med opptil 37,5 % per program.

Orklas opsjonsprogram

Deltakelse i opsjonsprogrammet skjer gjennom årlig nominasjon, med unntak av konsernsjefen og ledergruppen, som deltar fast hvert år. Opsjoner tildeles året etter nominasjon og består av en fast andel tilsvarende 20 % av fastlønnen og en variabel andel på opptil 17,5 % av fastlønnen. Den variable andelen fastsettes basert på styrets vurdering av selskapets oppnåelse av forhåndsdefinerte prestasjonskriterier for det foregående året.

Kriteriene skal inkludere ett eller flere mål for ett eller flere av de følgende områdene: lønnsom organisk vekst, langsiktig verdiskaping, etablering av en kostnadseffektiv organisasjon og realisering av synergier, etablering, oppfølging og oppdatering av konsern- og kapitalallokeringsstrategi og ESG-mål med fokus på Orklas bærekraftsmål. Samlet opsjonsverdi for deltakerne kan derfor variere mellom 20 % og 37,5 % av fastlønnen, avhengig av måloppnåelse. Opsjonsverdien beregnes i henhold til Black-Scholes-modellen.

Opsjonene kan utøves tidligst tre år og senest fem år etter de er tildelt. Etter fem år utløper opsjonene. Innløsningskursen settes til markedskursen på tildelingstidspunktet, med en årlig justering på 3 % gjennom opptjeningsperioden. For å sikre at selskapets utbyttepolitikk ikke reduserer opsjonsverdien for ansatte, justeres innløsningskursen for utbetalt utbytte i opsjonsperioden (se mer informasjon om dette nedenfor).

Gevinst fra ett års tildelte opsjoner er begrenset til maksimalt fire ganger opsjonsverdien ved tildelingstidspunktet, beregnet i henhold til Black-Scholes-modellen. For eksempel vil en deltaker som tildeles opsjoner med en beregnet verdi på 30 % av fastlønnen, maksimalt kunne oppnå en gevinst som tilsvarer fire ganger denne verdien, det vil si 120 % av fastlønnen på tildelingstidspunktet.

Konsernsjefen og ledergruppen forventes over tid å eie aksjer i Orkla tilsvarende minst én årlig fastlønn. Inntil dette målet er nådd, skal 50 % av netto årlig gevinst fra opsjonsordningen benyttes til å kjøpe aksjer i selskapet.

Illustrasjon av Orklas opsjonsordning for tildeling i 2024

Justering av innløsningskurs for utbytte

Innløsningskursen justeres for å nøytralisere effekten av utbytte, slik at opsjonenes verdi opprettholdes. Uten denne justeringen ville et utbytte redusere opsjonenes verdi, noe som kunne gi ledelsen insentiv til å fraråde utbytteutbetaling. Til tross for at enkelte stemmerådgivningsselskaper anbefaler å stemme imot slike justeringer, anser Orkla dette som en nødvendig og riktig praksis for å unngå interessekonflikter mellom ledelsen og aksjonærene.

Prestasjonsaksjeprogram
Deltakelse i programmet skjer gjennom årlig nominasjon, med unntak av konsernsjefen og ledergruppen som deltar fast hvert år. Prestasjonsaksjer tildeles årlig, og overføring til ansatte skjer etter tre år ut fra selskapets oppnåelse av prestasjonsmålene som er definert på forhånd. Antallet prestasjonsaksjer som tildeles, fastsettes som 37,5 % av deltakernes årlige fastlønn på tildelingstidspunktet, delt på aksjekursen ved første handelsdag på Oslo Børs etter selskapets ordinære generalforsamling.

Hvor mange av de tildelte aksjene som faktisk blir overført etter tre år, avhenger av måloppnåelsen. Ved 100 % måloppnåelse overføres alle de tildelte prestasjonsaksjene. Ved delvis måloppnåelse overføres en forholdsmessig andel, mens ingen aksjer blir overført dersom prestasjonen ligger under en fastsatt terskelverdi.

Prestasjonskriteriene inkluderer ett eller flere mål på områdene lønnsom organisk vekst, langsiktig verdiskaping, etablering av en kostnadseffektiv organisasjon og realisering av synergier, etablering, oppfølging og oppdatering av konsern- og kapitalallokeringsstrategi og ESG-mål med vekt på Orklas bærekraftsmål. Ved å knytte tildelinger til disse målene sikrer konsernet at ledende ansatte belønnes for resultater som styrker den langsiktige aksjonærverdien. For hvert års tildeling er gevinsttaket satt til maksimalt det dobbelte av aksjenes verdi på tildelingstidspunktet.

Illustrasjon av Orklas prestasjonsaksjeprogram for tildeling i 2024

Tildeling av opsjoner i 2024
Tildelingen av opsjoner i 2024 ble basert dels på fast årlig tildeling (20 % av fastlønn) og dels på en variabel andel knyttet til felles prestasjonsmål for året 2023, fastsatt av styret (opptil 17,5 % av fastlønnen). Målene var knyttet til implementering av ny organisasjonsmodell for Orkla ASA, operasjonalisering av porteføljeselskap, etablering av business service-selskaper for levering av blant annet felles innkjøpstjenester, IT-tjenester og finansielle tjenester på tvers av porteføljeselskapene, samt å sikre total aksjonæravkastning på 12–14 %, som kommunisert på kapitalmarkedsdagen i 2023. Styrets samlede vurdering av måloppnåelsen var at selskapet hadde levert i henhold til forventningene, noe som ga en tildeling på 5 % av totalt 17,5 % i variabel andel, i tillegg til fast årlig tildeling på 20 % av fastlønn. Total tildelingsverdi av opsjoner i 2024 ble dermed 25 % av fastlønnen.

Tildeling av prestasjonsaksjer i 2024
I 2024 ble det tildelt prestasjonsaksjer tilsvarende 37,5 % av fastlønnen som vil overføres til den ansatte ut fra oppnåelse på forhånd definerte prestasjonskriterier. Prestasjonskriteriene er felles for alle som deltar i ordningen.

Antallet aksjer som overføres til de ansatte etter prestasjonsperioden, avhenger av selskapets prestasjon på de følgende to prestasjonsmål målt i perioden 2024 til 2026:

- Internrenten på på endring i verdijusert egenkapital for summen av Orklas virksomheter over 3-års perioden 2024-26 tillagt årlig generert netto kontantstrøm før betalt utbytte til Orklas aksjonærer. Start tidspunktet for beregning av verdijustert egenkapital er utgangen av 2023, altså ved inngangen til angjeldende 3 årsperiode (vektet 90 %).
- Fremgang på de kommuniserte ESG-målene fra kapitalmarkedsdagen i 2023 (vektet 10 %).

Etter utgangen av prestasjonsperioden, dvs i 2027 vil Orkla i lederlønnsrapporten gi en redegjørelse av faktisk måloppnåelse og antallet aksjer som ble overført basert på måloppnåelsen.

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 2024 ikke vært grunnlag for å kreve tilbake tidligere utbetalt variabel godtgjørelse.

Tildeling av aksjeopsjoner i 2024

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	25 %	12 600	3 150	12,61	249 861	19/04/2024	19/04/2027	19/04/2029	kr 78,57
Hege Holter Brekke	25 %	3 695	924	12,61	73 271	19/04/2024	19/04/2027	19/04/2029	kr 78,57
Audun Stensvold	25 %	3 590	898	12,61	71 198	19/04/2024	19/04/2027	19/04/2029	kr 78,57
Maria Syse-Nybraaten	25 %	3 592	898	12,61	71 231	19/04/2024	19/04/2027	19/04/2029	kr 78,57
Øyvind Torpp	25 %	6 395	1 599	12,61	126 804	19/04/2024	19/04/2027	19/04/2029	kr 78,57
Camilla Tellefsdal Robstad	25 %	2 996	749	12,61	59 411	19/04/2024	19/04/2027	19/04/2029	kr 78,57

Tildeling av prestasjonsaksjer i 2024

Beløp i 1 000 NOK

	Tildeling	Lønn	Verdi tildeling	Verdi pr prestasjonsaksje	Antall prestasjons-aksjer tildelt	Tildelingsdato	Prestasjonsperiode
Nils K. Selte	37,5 %	12 600	4 725	71,90	65 716	19/04/2024	01.01.2024 - 31.12.2026
Hege Holter Brekke	37,5 %	3 695	1 386	71,90	19 271	19/04/2024	01.01.2024 - 31.12.2026
Audun Stensvold	37,5 %	3 590	1 346	71,90	18 726	19/04/2024	01.01.2024 - 31.12.2026
Maria Syse-Nybraaten	37,5 %	3 592	1 347	71,90	18 734	19/04/2024	01.01.2024 - 31.12.2026
Øyvind Torpp	37,5 %	6 395	2 398	71,90	33 351	19/04/2024	01.01.2024 - 31.12.2026
Camilla Tellefsdal Robstad	37,5 %	2 996	1 124	71,90	15 625	19/04/2024	01.01.2024 - 31.12.2026

Saldo opsjoner

	Antall opsjoner ved inngangen til året	Antall opptjent for utøvelse 1.1.2024	Antall tildelte opsjoner i 2024	Antall opptjent for utøvelse 31.12.2024	Totalt antall tildelte opsjoner per 31.12.2024
Nils K. Selte	258 133		249 861		507 994
Hege Holter Brekke	196 887		73 271	66 793	270 158
Audun Stensvold	70 212		71 198		141 410
Maria Syse-Nybraaten	70 244		71 231		141 475
Øyvind Torpp	131 002		126 804		257 806
Camilla Tellefsdal Robstad	123 517	20 363	59 411	48 437	182 928

Aksjebeholdning i ledergruppen

	Aksjebeholdning 31.12.2023	Kjøp 2024	Salg 2024	Aksje-beholdning 31.12.2024
Nils K. Selte	212 765	30 000		240 765[2]
Arve Regland	-	100 000		100 000
Hege Holter Brekke	15 435			15 435
Audun Stensvold	25 370			25 370
Maria Syse-Nybraaten	7 370			7 370
Øyvind Torpp	37 070	62 930		100 000
Camilla Tellefsdal Robstad	11 557			11 557

1 Alle tall er samlet eierskap med nærstående.
2 Differansen i aksjebeholdning per 31.12.2024 skyldes endringer i nærstående.

Godtgjørelse til konsernsjefen

Evaluering av lønnsnivå
Lønnsnivået for konsernsjefen og ledelsen evalueres årlig mot relevante sammenlignbare selskaper i norsk generell industri og nordiske investeringsselskaper.

I 2024 ble konsernsjefens lønn sammenlignet med følgende selskaper[1]:

- Equinor ASA, DNB ASA, Storebrand ASA, Norsk Hydro ASA, Telenor ASA, Yara International ASA, Vår Energi ASA og Statkraft AS (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 gjennomført med bistand fra en uavhengig tredjepart.

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

		2024			2023			2022			2021			2020		
Navn	Stilling	Total kompen-sasjon[1]	Årlig endring[2]	Variabel andel	Total kompen-sasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompen-sasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompen-sasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompen-sasjon	Årlig endring	Variabel andel
Nils K. Selte	Konsernsjef	25 846	1 %	44 %	25 472	90 %	47 %	10 041		0 %						
Arve Regland	Finansdirektør	6 404		42 %												
Hege Holter Brekke	Investeringsdirektør	7 766	−4 %	42 %	8 069	44 %	44 %	5 612	1 %	21 %	5 551	-	30 %			
Audun Stensvold	Investeringsdirektør	7 413	12 %	43 %	6 630	62 %	44 %	682		10 %						
Maria Syse-Nybraaten	Investeringsdirektør	7 700	10 %	41 %	7 018	15 %	41 %	1 521		19 %						
Øyvind Torpp	Investeringsdirektør	13 199	6 %	43 %	12 397	34 %	44 %	1 547		19 %						
Camilla Tellefsdal Robstad	Juridisk direktør	6 300	2 %	42 %	6 186	72 %	45 %	3 604		21 %						

Finansielle resultater

Beløp i 1 000 NOK	2024	2023	2022	2021	2020
Organisk vekst[3]	3,5 %	8,1 %	9,6 %	4,3 %	1,6 %
EBIT (adj.)	7 956	6 921	7 411	6 145	5 492
Totalavkastning til aksjonærene	35,2 %	15,7 %	-16,5 %	5,0 %	0,5 %
Resultat per aksje	6,06	5,21	5,04	4,82	4,37
Årlig endring resultat per aksje	16,3 %	3,4 %	4,6 %	10,5 %	13,8 %

Kompensasjon til ansatte i Orkla-konsernet

Beløp i 1 000 NOK

	2024	2023	2022	2021	2020
Gjennomsnittlig antall fulltidsansatte gjennom året	18 349	19 476	20 098	20 074	17 656
Gjennomsnittlig personalkostnad	658	583	486	454	508
Årlig endring i gjennomsnittlig kompensasjon i Orkla-konsernet	12,9 %	20,1 %	6,9 %	−10,6 %	9,2 %

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 Organisk vekst er målt på de konsoliderte porteføljeselskapene.

Tidligere medlemmer

Beløp i 1 000 NOK			2024			2023			2022			2021			2020		
Navn	Stilling	Periode	Total kompen-sasjon[1]	Årlig endring[2]	Variabel andel	Total kompen-sasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompen-sasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompen-sasjon	Årlig endring	Variabel andel	Total kompen-sasjon	Årlig endring	Variabel andel
Christer Grönberg	Konserndirektør HR	1.10.2018-1.11.2024	6 791	Samlet utbet. 2024		7 606	31 %	46 %	5 798	−14 %	20 %	6 743	−2 %	31 %	6 859	5 %	38 %
Atle Vidar Nagel-Johansen	Konserndirektør for investeringer	1.6.2012-1.11.2024	12 070	Samlet utbet. 2024		14 140	51 %	47 %	9 376	11 %	18 %	8 468	−13 %	31 %	9 742	16 %	43 %
Harald Ullevoldsæter	Konserndirektør finans og CFO	1.3.2020-1.6.2024	6 635	Samlet utbet. 2024		7 666	37 %	45 %	5 582	−10 %	22 %	6 209	0 %	34 %	6 194	-	41 %
Håkon Mageli	Konserndirektør kommunikasjon og corporate affairs	11.4.2022-1.11.2024	5 622	Samlet utbet. 2024		6 465	29 %	42 %	4 998		21 %						
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 %
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 %
Ingvill T. Berg	Konserndirektør Orkla 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 %
Terje Andersen	Konstituert konsernsjef	7.5.2019 - 1.2.2020													6 916	Endelig oppgjør	
Ann-Beth Freuchen	Konsernsjef Orkla Foods N&B	1.7.2015 - 14.1.2021										10 458	Endelig oppgjør		8 083	14 %	40 %
Jeanette Hauan Fladby	Konserndirektør Orkla Snacks	1.10.2018 - 14.1.2021										7 597	Endelig oppgjør		5 892	−5 %	31 %
Jens Staff	Konserndirektør finans og CFO	1.6.2014 - 29.2.2020													4 419	Endelig oppgjør	
Peter A. Ruzicka	Konsernsjef	1.2.2014 - 7.5.2019													6 871	Endelig oppgjør	
Johan Wilhelmsson	Konserndirektør Orkla Foods International	1.10.2018 - 14.1.2021													7 405	28 %	44 %

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.

Avvik fra retningslinjene

Som ledd i transformasjonen av Orklas driftsmodell og strømlinjeformingen av organisasjonsmodellen ble det i 2024 gjennomført endringer i Orklas ledergruppe. Som følge av disse endringene ble det inngått en avtale om at Christer Grönberg, som på dette tidspunktet var konserndirektør HR, og som gikk av med pensjon med virkning fra 1. januar 2025 etter mer enn 26 år i Orkla, fikk beholde sine ikke-utøvde opsjoner etter å ha gått av med pensjon. Dette medfører et avvik fra bestemmelsen om at ikke-utøvde opsjoner bortfaller ved fratreden.

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om lønnsrapport

Shape the future with confidence

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 2024, 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. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover, forskrifter 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, 18. mars 2025
ERNST & YOUNG AS

Attestasjonsuttalelsen er signert elektronisk

Petter Frode Larsen
statsautorisert revisor

A member firm of Ernst & Young Global Limited

Penneo Dokumentnøkkel: 1G8GJ-V6PKJ-LZWH1-6NP7E-00CK6-4HGDR

Orkla

SVANEMERKET
Miljømerket trykksak
2041 0952