

NOTE 5 GODTGJØRELSER OG AVTALEFESTEDE FORHOLD - STYRETS ERKLÆRING

1. 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 («Styrets erklæring»). Elementene i styrets erklæring fremgår av punktene (i)–(vi) nedenfor. Det følger av allmennaksjeloven § 5–6 (3) at det på generalforsamlingen skal avholdes en rådgivende avstemning over styrets retningslinjer for lederlønnfastsettelsen for det kommende regnskapsår (se punkt (ii) nedenfor). Så langt retningslinjene er knyttet til aksjebaserte insentivordninger, skal disse godkjennes av generalforsamlingen (se punkt (iii) nedenfor).

(i) Lønn, godtgjørelse og andre betingelser til ledende ansatte

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 2018 vært ledet av styrets nestleder. Administrasjonen utreder saker for kompensasjonsutvalget og styret.

Konsernledelsen er omfattet av konsernets årsbonussystem og langtidsinsentivordning.

På neste side vises fast lønn og honorarer til konsernledelsen samt opptjent bonus. Videre vises opptjening og saldo i bonusbanken pr. 31. desember 2018, basert på Orklas aksjekurs pr. 31. desember 2018 (NOK 68,04).

Utbetalt godtgjørelse i 2018 for medlemmer av konsernledelsen pr. 31.12.2018

Beløp i tusen NOK	Årslønn 31.12.2018	Utbetalt årslønn og feriepenger (A)	Utbetalt årsbonus (opptjent i 2017)	Utbetalt fra bonusbank (LTI)	Natural- ytelser (B)	Totalt utbetalt lønn og godt- gjørelser 2018	Totalt utbetalt lønn og godt- gjørelser 2017
Peter A. Ruzicka	6 205	6 711	2 710	3 605	335	13 361	10 605
Jens Bjørn Staff ¹	3 010	3 167	762	970	282	5 181	
Christer Grönberg ^{3,4}	2 765	2 903	774	979	238	4 894	
Karl Otto Tveter ²	3 115	3 318	826	1 391	343	5 878	
Atle Vidar Nagel Johansen	3 740	4 046	745	1 485	373	6 649	
Ann-Beth Freuchen	3 350	3 423	1 230	1 664	212	6 529	
Johan Wilhelmsson ^{3,4}	2 667	2 627	803	861	294	4 585	
Stig Ebert Nilssen	3 320	3 578	974	1 079	384	6 015	
Jeanette Hauan Fladby ⁴	2 800	2 391	519	611	211	3 732	
Johan Clarin ³	2 995	3 207	735	1 397	415	5 754	

¹Mottar i tillegg NOK 15.000 som medlem av bedriftsforsamlingen i Jotun.

²Mottar i tillegg styrehonorar NOK 300.000 fra Jotun.

³Lønn avtalt i SEK men omregnet til NOK med gjennomsnittskurs for året.

⁴Medlem av konsernledelsen siden 1. oktober 2018, alle utbetalinger er for hele 2018.

Pål Eikeland og Terje Andersen gikk ut av konsernledelsen henholdsvis 3. april 2018 og 30. september 2018. Pål Eikeland fikk i 2018 utbetalt en samlet kompensasjon på tusen NOK 5.689, Terje Andersen fikk tilsvarende tusen NOK 6.420 for 2018.

Stig Ebert Nilssen fratradte stillingen som konserndirektør og leder for Orkla Care den 1. februar 2019.

Opptjent, ikke utbetalt godtgjørelse i 2018

Beløp i tusen NOK	Opptjent årsbonus for 2018 ¹	Tildelt langtids- insentiv (LTI)	Opptjent pensjons- kostnad	Sum opptjent/ tildelt (C)	Saldo bonus- bank (LTI) 31.12.2018
Peter A. Ruzicka ²	1 365	3 035	2 231	6 631	7 835
Jens Bjørn Staff	452	853	766	2 071	2 230
Christer Grönberg	427	867	825	2 119	2 278
Karl Otto Tveter	467	925	776	2 168	2 442
Atle Vidar Nagel Johansen	740	834	1 028	2 602	3 110
Ann-Beth Freuchen	907	1 378	725	3 010	3 710
Johan Wilhelmsson	1 347	803	641	2 791	2 626
Stig Ebert Nilssen	395	1 091	860	2 346	2 396
Jeanette Hauan Fladby	653	581	586	1 820	1 707
Johan Clarin	618	811	771	2 200	2 339

¹Opptjent årsbonus for 2018 utbetales i 2019.

²Konsernsjefens samlede opptjente lønn og godtgjørelser i 2018 er tusen NOK 13.677 (A+B+C).

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

Konsernsjefens pensjonsalder er 62 år, og oppsigelsestid er seks måneder med en etterlønsperiode på 12 måneder. I perioden fra pensjonsalder til fylte 67 år utbetales 24,3 % (avkortet med mulig opptjeningstid fra ansettelse til fylte 62 år) av avgangslønn.

Oppsigelsestid for konsernledelsen er seks måneder, og pensjonsalder for andre enn konsernsjefen er 65 år. I perioden fra pensjonsalder til fylte 67 år utbetaler Orkla 66 % av avgangslønn. Deretter utbetales det fra Orklas generelle pensjonsordninger.

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

Når det gjelder 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 2019:

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), kan 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.

(b) Variable elementer – årsbonus

Ledende ansatte i Orkla er omfattet av konsernets sentrale årsbonusordning. Ordningen har en maksimal ramme på 100 % av fastlønn pr. 31. desember i opptjeningsåret. Ordningen er innrettet mot at «God prestasjon» skal kunne gi en bonusopptjening på ca. 30 % av fastlønn pr. 31. desember i opptjeningsåret. «God prestasjon» er definert som resultatopptjening i linje med eksternt kommuniserte finansielle mål.

I tillegg gjelder aksjebaserte insentivordninger beskrevet i punkt (iii) nedenfor.

(iii) Særlig om aksjebaserte insentivordninger

(a) Langtidsinsentivordning

Orkla har i flere år hatt en kontantbasert langtidsinsentivordning (LTI). Tildeling av LTI skjer normalt i mai hvert år. Tildelt beløp i 2018 tilsvarte opptjent beløp i årsbonusordningen foregående år. Tildelingen reguleres med utviklingen av Orkla-aksjen frem til utbetalingsdato, og er således aksjerelatert. Regulering baserer seg på aksjekursen registrert dagen etter generalforsamlingen i året tildelingen skjer, 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.

I 2018 ble det vedtatt enkelte justeringer i ordningen med virkning for tildeling i 2019. Fra 2019 blir LTI fastsatt på grunnlag av vurderinger av individuelle bidrag i forhold til forhåndsdefinerte langsiktige kriterier fastsatt i 2018. Tildelingen målsetter å tilsvare 30 % av årslønn ved «God prestasjon», i henhold til de forhåndsdefinerte kriterier. Tildeling kan ikke overskride 50 % av årslønn, og samlet verdi av tildeling under årsbonusordningen og tildelt LTI i ett år kan heller ikke overstige en årslønn. Tildelt LTI-beløp reguleres med utviklingen av Orkla-aksjen frem til utbetalingsdato. Utbetalingen under LTI-ordningen kan tidligst kreves med 1/3 etter 24 måneder, 1/3 etter 36 måneder og 1/3 etter 48 måneder. Etter maksimalt 60 måneder vil LTI utbetales i sin helhet.

(b) 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 i forhold til børskurs. For 2018 ble det tilbudt tre ulike kjøpsalternativer: 28.000, 15.000 og 8.000 NOK (beløp etter rabatt). Rabatten var 25 % i forhold til børskurs. Bindingstiden for kjøpte aksjer er to år. Kostnadene for aksjeordningen i 2018 var ca. 16 mill. kroner.

Styret anbefaler overfor generalforsamlingen å videreføre aksjeordningen for ansatte, med de samme kjøpsalternativer og betingelser som i 2018.

(iv) Tjenestepensjonsordning

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. mai 2018 NOK 96.883). For de som har blitt medlem av konsernledelsen før 1. september 2014, er satsen for lønn over 12G 27 %. Johan Wilhelmsson har sin tjenestepensjon i Sverige i henhold til regelverket for ITP2. Dette er en ytelsesbasert ordning begrenset oppad til lønn tilsvarende 30 «inntektsbasbelopp» (IBB). For lønn over 30 IBB sikres pensjon i Norge med innskudd lik 15 % av overskytende lønn.

(v) Andre ytelser

Konsernet har bil- og telefonordninger og andre begrensede naturalytelser.

(vi) Lederlønnspolitik

Retningslinjene for lederlønnspolitikken beskrevet i punkt (ii) sist behandlet på generalforsamlingen i 2018, har vært retningsgivende for lederlønnfastsettelsen i 2018.

For detaljerte beskrivelser av Orklas belønningspolicy og de ulike komponentene i den totale godtgjørelsen, vises det til beskrivelser i note 11 konsernet.

2. Godtgjørelse til styret samt styremedlemmers aksjeinnehav

Styret godtgjøres etter følgende satser fra og med 12. april 2018:

Styrets leder	820 000 kroner pr. år
Styrets nestleder	660 000 kroner pr. år
Aksjonærvalgt styremedlem	522 000 kroner pr. år
Ansattevalgt styremedlem	430 000 kroner pr. år
Varamedlem	27 500 kroner pr. møte

Det følger av Orklas vedtekter § 4 at styrets aksjonærvalgte «medlemmer og varamedlemmer må være aksjeeiere i selskapet». Med bakgrunn i dette forutsettes det i Orkla at 1/3 av brutto styrehonorar (eksklusiv honorar for komitearbeid og tillegg for medlemmer bosatt utenfor

Norge), skal benyttes til kjøp av aksjer i Orkla inntil styremedlemmene (inkludert deres personlig nærstående) eier aksjer i Orkla til en verdi som tilsvarer to ganger brutto styrehonorar (eksklusiv honorar for komitearbeid og tillegg for medlemmer bosatt utenfor Norge). En oversikt over styremedlemmenes aksjeinnehav er gitt i egne tabeller i denne noten.

Kompensasjonsutvalget

Komiteleder	140 000 kroner pr. år
Medlem	105 000 kroner pr. år

Revisjonsutvalget

Komiteleder	176 000 kroner pr. år
Medlem	118 000 kroner pr. år

I tillegg mottar aksjonærvalgte styremedlemmer bosatt utenfor Norge, et tillegg på 17.500 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	917 500	250 100 000
Grace Reksten Skaugen	794 000	8 500
Ingrid Jonasson Blank	635 000	6 250
Peter Agnefjäll	348 000 ²	10 000
Nils K. Selte	692 666	27 000
Lars Dahlgren	518 000	6 500
Liselott Kilaas	518 000	5 200
Caroline Hagen Kjos (vara) ³	-	-

¹Samlet eierskap med nærstående.

²Styrehonoraret blir utbetalt i 2019.

³Mottar ingen honorarer.

Beløp i NOK	Fast lønn	Styre- honorar	Natural- ytelser	Pensjons- kostnader	Antall aksjer ¹
<i>Ansattevalgte styrerepresentanter</i>					
Terje Utstrand	578 780	470 833	58 548	25 426	6 644
Roger Vangen	579 620	366 666	32 812	23 284	8 418
Sverre Josvanger	533 438	483 666	167 040	23 169	19 457
Karin Hansson (lønn i SEK)	404 585	366 666	-	21 848	1 657

¹Samlet eierskap med nærstående.

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

3. Godtgjørelse valgkomité

Valgkomiteen godtgjøres etter følgende satser fra og med 12. april 2018:

Komiteleder 63.000 kroner pr. år, medlem 46.000 kroner pr. år og ansattvalgt representant 6.200 kroner pr. møte.

4. Honorar til konsernrevisor

Beløp i mill. NOK (ekskl. mva.)	2018	2017
Morselskap		
Lovbestemt revisjon	3,4	3,4
Andre attestasjonstjenester	0,1	0,1
Skatt/avgifter	1,2	2,1
Andre tjenester utenfor revisjon	5,5	2,5
Konsern		
Lovbestemt revisjon	30,9	28,8
Andre attestasjonstjenester	0,6	1,5
Skatt/avgifter	2,6	4,4
Andre tjenester utenfor revisjon	6,1	4,9
Sum honorar til EY	40,2	39,6
Lovbestemt revisjonshonorar til andre revisorer	2,6	2,4