

## VEDLEGG TIL DAGSORDEN PUNKT 3

### ORKLA ASA – NOTE 5 GODTGJØRELSE OG AVTALEFESTEDE FORHOLD

#### Godtgjørelse til konsernledelsen

Styret vedtar betingelser for konsernsjefen og tar prinsipielle beslutninger vedrørende konsernets betingelsespolicy og kompensasjonsordninger for øvrige ansatte. Styret har et eget kompensasjonsutvalg, som forbereder kompensasjonssaker for beslutning i styret. Utvalget består av tre styremedlemmer, hvorav ett er ansattvalgt, og har i 2015 vært ledet av styrets nestleder. Administrasjonen utreder saker for kompensasjonsutvalget og styret.

I 2015 har konsernledelsen deltatt i konsernets årsbonussystem og langtidsinsentivordning.

Nedenfor vises fast lønn og honorarer til konsernledelsen samt opptjent bonus. Videre vises opptjening og saldo i bonusbanken pr. 31.12.2015, basert på Orklas aksjekurs pr. 31.12.2015 (NOK 70,10).

Beløp i tusen NOK	Fast lønn	Opptjent årsbonus 2015	Naturalytelser 2015	Pensjonskostnad	Opptjente langsiktige insentivordninger i 2015	Saldo bonusbank
Peter A. Ruzicka	5 807	4 065	233	1 984	4 065	6 146
Karl Otto Tveter	2 856	1 244	242	708	1 244	3 778
Jens Bjørn Staff	2 813	1 104	228	719	1 104	1 654
Johan Clarin (lønn i SEK)	2 795	1 337	277	725	1 337	3 687
Atle Vidar Nagel-Johansen	3 500	2 032	251	963	2 032	4 996
Ann-Beth Freuchen (fra 1.7.2015)	2 700	733 <sup>1</sup>	102 <sup>1</sup>	284 <sup>1</sup>	1 656	3 541
Stig Ebert Nilssen	2 982	745	213	767	745	3 080
Pål Eikeland	2 800	1 560	226	691	1 560	5 775
Terje Andersen	2 842	1 651	236	889	1 651	4 548

<sup>1</sup>Opptjent i stillingen som konserndirektør.

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

Aksjeinnehav knyttet til medlemmer i konsernledelsen, er presentert på side 148 i Årsrapporten. 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 60 % av avgangslønn. Oppsigelsestid

for konsernledelsen er seks måneder, og pensjonsalder er 65 år. I perioden fra pensjonsalder til fylte 67 år utbetales Orkla 66 % av avgangslønn. Deretter utbetales det fra Orklas pensjonsordning. Terje Andersen kan fratre ved 62 år med tilsvarende ytelser. Terje Andersen og Karl Otto Tveter har personallån som belastes med normrente. Saldo pr. 31.12.2015 var henholdsvis 550.848 kroner for Andersen og 100.072 kroner for Tveter. Øvrige medlemmer av konsernledelsen har ikke personallån.

#### Konsernledelsens beholdning av opsjoner pr. 31.12.2015

	Antall	Tildelt dato	Innløsningskurs	1. utøvelse/ innløsningsdato	Siste utøvelse
Karl Otto Tveter	50 000	10.05.2010	36,38	10.05.2013	10.05.2016
	50 000	09.05.2011	42,53	09.05.2014	09.05.2017
	-50 000	22.05.2009	39,86	13.02.2015	Innløst til 59,27
Atle Vidar Nagel-Johansen	70 000	09.05.2011	42,53	09.05.2014	09.05.2017
	-60 000	10.05.2010	38,88	25.02.2015	Innløst til 60,66
Ann-Beth Freuchen	40 000	09.05.2011	42,53	09.05.2014	09.05.2017
	-40 000	10.05.2010	36,38	30.10.2015	Innløst til 71,71
Stig Ebert Nilssen	50 000	10.05.2010	36,38	10.05.2013	10.05.2016
	50 000	09.05.2011	42,53	09.05.2014	09.05.2017

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

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

### (i) Lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte for foregående regnskapsår er det redegjort for på side 131 i Årsrapporten.

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

Når det gjelder retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte for det kommende regnskapsåret, vil styret legge frem følgende retningslinjer for rådgivende avstemning på generalforsamlingen i 2016:

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 langtidsincentiver), skal være bedre enn en medianbetraktning. Kompensasjonen kan bestå av følgende elementer:

#### (a) Faste elementer

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

Orkla har innskuddsbasert tjenstepensjon i Norge. Innskuddssatsene er 5 % av lønn mellom 1G og 7,1G og 23,1 % over 7,1G (1G er fra 1.5.2015 NOK 90.068). For medlemmer av konsernledelsen pr. 1.9.2014 er satsen for lønn over 12G 27 %. For avtalte lavere aldersgrenser enn 67 år gis en pensjon over drift tilsvarende 60 % av årslønn. Andre medlemmer av konsernledelsen enn konsernsjefen har 66 %, alle med minimum 30 års opptjening. Konsernet har, i tillegg til det ovennevnte, bil- og telefonordninger og andre begrensede naturalytelser.

#### (b) Variable elementer – årsbonus

Orkla har en årsbonusordning. Ordningen er innrettet mot at «god prestasjon», som er nærmere definert for de ulike elementene, skal kunne gi et nivå på ca. 30 % av fastlønn i årsbonus, mens maksimal oppnåelig bonus er 100 % av årslønn. Ca. 170 ledere og nøkkelpersoner er tilknyttet denne bonusordningen. Målene for bonusordningen for 2016 vil bestå av organisk vekst, EVA-utvikling, kapitalbruk og individuelle komponenter. Resultatvekst er hovedmålet.

### (iii) Særlig om aksjebaserte incentivordninger

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

### (iv) Lederlønnspolitikken foregående regnskapsår

Retningslinjene for lederlønnspolitikken beskrevet i punkt (ii) behandlet på fjorårets generalforsamling, har vært retningsgivende for lederlønnfastsettelsen i 2015.

### (v) Endringer i avtaleforhold

Christer Åberg fratrådte sin stilling som EVP & CEO for Orkla Confectionery & Snacks 30.6.2015, og ble erstattet av Ann-Beth Freuchen, som kom fra stillingen som administrerende direktør i Orkla Confectionery & Snacks Norge.

### Aksjer med rabatt til ansatte

Konsernet har i flere år gjennomført en ordning hvor de ansatte får anledning til å kjøpe et begrenset antall aksjer med en rabatt på 30 % i forhold til børskurs. Det er tilbudt fem ulike kjøpsalternativer: 28.000, 20.000, 12.000, 4.000 og 1.000 NOK (beløp etter rabatt). I 2015 omfattet ordningen ansatte i 23 land og ca. 13.800 ansatte. Antall kjøpere var 2.013 (1.662 i 2014). Kostnadene for aksjespareordningen 2015 er ca. 22 mill. kroner (18 mill. kroner i 2014).

Styret anbefaler overfor generalforsamlingen å videreføre aksjeordningen for ansatte på samme vilkår som i 2015.

### Godtgjørelse til styret samt styremedlemmers aksjeinnehav

Styret godtgjøres etter følgende satser fra og med 17.4.2015:

Styrets leder	680 000	kroner pr. år
Styrets nestleder	530 000	kroner pr. år
Styremedlem	400 000	kroner pr. år
Observatør	152 000	kroner pr. år
Varamedlem	26 000	kroner pr. møte

### Kompensasjonsutvalget

Komitéleder	131 000	kroner pr. år
Medlem	98 000	kroner pr. år

### Revisjonsutvalget

Komitéleder	164 000	kroner pr. år
Medlem	109 000	kroner pr. år

I tillegg mottar aksjonærvälgte styremedlemmer bosatt utenfor Norge, et tillegg på 16.000 kroner pr. møte vedkommende deltar i.

Faktisk utbetalt til styremedlemmer er som følger:

Beløp i NOK	Styrehonorar inkl. komitéarbeid	Antall aksjer <sup>1</sup>
<i>Aksjonærvalgte styrerepresentanter</i>		
Stein Erik Hagen	770 333	249 142 000
Grace Reksten Skaugen	654 660	3 000
Jo Lunder til 16.4.2015	146 000	0
Ingrid Jonasson Blank	536 666	1 750
Lisbeth Valther	428 666	3 000
Nils K. Sette	559 000	18 000
Lars Dahlgren	428 666	2 000
<i>Ansattevalgte styrerepresentanter</i>		
Terje Utstrand	Se tabell under	5 240
Janne Halvorsen	Se tabell under	0
Sverre Josvanger	Se tabell under	18 053
Åke Ligardh	Se tabell under	3 611

<sup>1</sup>Samlet eierskap med nærstående.

Beløp i 1.000 NOK	Fast lønn	Styre- honorar	Natural- ytelser	Pensjons- kostnader
<i>Ansattevalgte styrerepresentanter</i>				
Terje Utstrand	548	494	76	23
Janne Halvorsen	409	397	14	16
Sverre Josvanger	495	505	131	20
Åke Ligardh (lønn i SEK)	373	397	0	16

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

#### Godtgjørelse valgkomité

Valgkomiteens leder godtgjøres med kr 7.500 pr. møte, mens andre medlemmer godtgjøres med kr 5.500.

#### Honorar til konsernrevisor

Beløp i mill. NOK (ekskl. mva.)	2015	2014
<i>Morselskap</i>		
Lovbestemt revisjon	2,7	2,8
Andre attestasjonstjenester	0,0	0,1
Skatt/avgifter	2,5	3,2
Andre tjenester utenfor revisjon	2,8	2,8
<i>Konsern</i>		
Lovbestemt revisjon	24	23
Andre attestasjonstjenester	0	0
Skatt/avgifter	4	6
Andre tjenester utenfor revisjon	5	4
Sum honorar til EY	33	33
Lovbestemt revisjonshonorar til andre revisorer	2	2

---

## VEDLEGG TIL DAGSORDEN PUNKT 4

---

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

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

Orkla har rapportert to mindre avvik fra Anbefalingen:

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

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

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

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

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

---

## VEDLEGG TIL DAGSORDEN PUNKT 6

---

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

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

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

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

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

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

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

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