

Lønn og godtgjørelser for ledende personer 2021

Lønn og godtgjørelser for ledende personer

2021 var et år med fortsatt fremgang for Orkla på tross av usikkerheten som knyttet seg til covid-19-pandemien. Det indikerer at selskapet i stor grad har lyktes med å skape vekst og verdiskaping gjennom raske omstillinger for å møte utfordringene som pandemien har ført med seg.

Viktige prioriteringer har vært å skape verdier ved å beskytte ansatte og minimere risikoen for infeksjon og de negative konsekvensene av pandemien. Videre har det vært viktig å sikre tilgang på varer og leveranser til kunder og forbrukere og opprettholde en stabil kontantstrøm. Dette er oppnådd gjennom klare prioriteringer, samarbeid på tvers av verdikjeden, involvering av ledelse og sterke bidrag og ansvar fra de ansatte.

Utfordringene i 2021 har tydelig vist hvor viktig det er at Orkla holder på grunnlaget for et godt lederskap. Ledelse i Orkla innebærer å skape verdier ved å jobbe med og gjennom andre. Som leder i Orkla lykkes du gjennom dine ansattes prestasjoner, ved å bygge sterke og engasjerte team og ved å inspirere til gode prestasjoner.

Orklas «vinnende lederskap»-konsept er bygget opp rundt kjerneverdiene våre: modig, til å stole på, og inspirerende. Vår ambisjon er at lederskapet skal gjøre det mulig for ansatte å lykkes og vokse ved å involvere, tilrettelegge for mangfold og inkludering, samt støtte verdibasert atferd.

Som leder i Orkla må man beherske flere sider av rollen og hele tiden tilpasse seg endrede forretningsrealiteter. En leder må blant annet definere mål og sikre en konkurransedyktig virksomhet, utvikle organisasjonen og de ansatte

og være en sterk lagspiller. Dette er viktige lederskapskapabiliteter for Orkla å utvikle, styrke og insentivere.

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

Orklas «Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte», som ble godkjent av generalforsamlingen i 2021, setter rammene for godtgjørelse til styret, konsernsjefen og konsernledelsen. Retningslinjene er tilgjengelig på Orklas nettsider.

Denne godtgjørelsesrapporten for 2021 følger retningslinjene som ble godkjent i 2021 og gjeldende lovgivning. Den faktiske godtgjørelse som ble utbetalt i 2021 og som er rapportert her er fullt ut i samsvar med rammeverket og prinsippene fastsatt i retningslinjene. Det er ikke gjort avvik fra retningslinjene.

Orklas godtgjørelsespolitikk har et veiledende prinsipp om en prestasjonsbasert avlønning der målsettinger i STP-planer og langsiktige aspirasjoner vil være sentrale. Dette er styrende for både Orklas korte og langsiktige incentivordninger.

Konsernsjefens og konsernledelsens faktiske utbetalte godtgjørelse i 2021 er samsvarer godt med selskapets prestasjonsutvikling som er visualisert senere i rapporten.

Ledende ansatte i Orkla og endringer gjennom året

Orkla har i denne rapporten valgt å omhandle kompensasjon til styrets medlemmer, herunder ansattvalgte styremedlemmer, samt nåværende

konsernledelse og tidligere medlemmer av konsernledelsen, avgrenset til medlemmer de siste fem årene.

Den nåværende konsernsjefen, Jaan Ivar Semlitsch, startet i denne stillingen 1. august 2019. Flere av konsernledelsens medlemmer tiltrådte stillingene sine i 2019, 2020 og 2021, så det vil følgelig være begrenset informasjon om den historiske utviklingen av godtgjørelse for mange av medlemmene.

Kompensasjonsutvalgets arbeid i 2021

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 dette
- anbefale retningslinjer for godtgjørelse til andre ledende ansatte
- forberede kompensasjonssaker som skal behandles av styret
- forberede lederlønsrapporten som skal behandles av styret

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

Kompensasjonsutvalget ble ledet av Liselott Kilaas i 2021. De øvrige medlemmene av utvalget var Stein Erik Hagen og Terje Utstrand (valgt av ansatte). Utvalget har normalt fire til seks møter i året. I 2021 ble det holdt seks møter.

De mest sentrale sakene for utvalget i 2021 har vært å:

- utarbeide et forslag til «Retningslinjer kompensasjon til ledende ansatte»
- fastsette rammer for lederlønsregulering
- foreslå en fastlønsregulering for konsernsjefen og godkjenne konsernsjefens forslag til lønsregulering for konsernledelsen
- evaluere måloppnåelsen til konsernsjefen og den øvrige konsernledelsen og fastsette en individuell bonus på bakgrunn av dette
- godkjenne konsernsjefens individuelle mål for året
- forberede lederlønsrapporten og noter til årsrapporten
- behandle og diskutere av en del generelle saker, blant annet styre-evaluering, likestillingsarbeid og overordnet evaluering av belønningsformer

Kompensasjon til styret

Valgkomiteen foreslår honorar til styrets medlemmer hvert år og forslaget behandles deretter av generalforsamlingen. Orkla har pleid å justere honorarene til styrets medlemmer i tråd med den generelle lønnsveksten, med mindre spesielle forhold tilsier noe annet. Valgkomiteen ønsker at dette generelle prinsippet fortsatt skal være en hovedregel.

I 2020 anbefalte valgkomiteen å holde honorarene uendret, noe som ble vedtatt av generalforsamlingen. Valgkomiteen foreslo derfor å justere honorarene i 2021 i tråd med den alminnelige lønnsveksten de siste to årene for å sikre at honorarene er konkurransedyktige.

Disse honorarsatsene, som ble vedtatt av generalforsamlingen, er gjengitt på neste side.

Honorarsatser 2020

Beløp i NOK			
Funksjon	Styret	Revisjonsutvalg	Kompensasjonsutvalg
Leder	843 000	181 000	144 000
Aksjonærvalg medlem	537 000	121 000	108 000
Ansattvalg medlem	442 000	121 000	108 000
Vara	27 500 pr. møte		

Honorarsatser 2021

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

Godtgjørelse til styrets medlemmer 2021

Styremedlemmer	Rolle	Revisjonsutvalg	Kompensasjonsutvalg	Styrehonorar	Utvalgshonorar	Samlet honorar
Stein Erik Hagen	Leder		Medlem	867 666	110 667	978 333
Ingrid Jonasson Blank	Medlem	Medlem		558 002	125 665	683 667
Nils K. Selte	Medlem	Leder		559 000	187 665	746 665
Liselott Kilaas	Medlem		Leder	559 000	149 333	708 333
Peter Agnefjäll	Medlem			559 000		559 000
Anna Mossberg	Medlem			559 000		559 000
Anders Kristiansen	Medlem			559 000		559 000
Caroline Marie Hagen Kjos	Varamedlem*			-		-
Valg av ansatte:						
Terje Utstrand	Medlem		Medlem	454 000	110 667	564 667
Sverre Josvanger	Medlem	Medlem		454 000	125 665	579 665
Karin Hansson	Medlem			454 000		454 000
Roger Vangen	Medlem			454 000		454 000

* Personlig varamedlem for Stein Erik Hagen og Nils K. Selte

Aksjeinnhav Orkla-aksjer

Styremedlemmer	Rolle	Aksjebeholdning 31.12.2020	Kjøp 2021	Salg 2021	Aksjebeholdning 31.12.2021
Stein Erik Hagen	Leder	250 100 000	287 581	0	250 387 581
Ingrid Jonasson Blank	Medlem	9 000		0	9 000
Nils K. Selte	Medlem	27 000	80 000	0	107 000
Liselott Kilaas	Medlem	10 000	2 500	0	12 500
Peter Agnefjäll	Medlem	20 000		0	20 000
Anna Mossberg	Medlem	2 034	3 532	0	5 566
Anders Kristiansen	Medlem	33 900		0	33 900
Valg av ansatte:					
Terje Utstrand	Medlem	7 465	2 944	0	10 409
Sverre Josvanger	Medlem	20 278	344	0	20 622
Karin Hansson	Medlem	1 821	172	0	1 993
Roger Vangen	Medlem	9 239	969	0	10 208

Alle tall er samlet eierskap med næstående



Kompensasjon til konsernledelsen 2021

I henhold til Orklas retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte skal den faste lønnen være i tråd med markedsmedian 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. Ledelsens ansvar, oppnådde resultater og prestasjoner avgjør hvor han eller hun er plassert på lønnskalaen. Individuelle prestasjoner skal gjenspeiles i den faste lønnen og lønnsfastsettelsen skal følgelig være individuell og differensiert.

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

Konsernledelsen deltar i tillegg i Orklas sentrale årlige bonusprogram, «Short-Term Incentive Program» (STI) og i «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

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



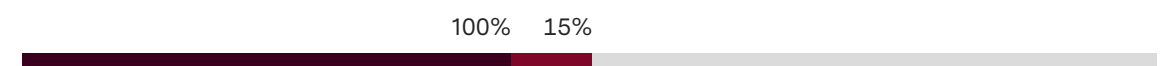
Prestasjoner på «target»

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.



Sammenligningen inneholder kun grunnlønn, STI og LTI

Spesifisert kompensasjon til konsernledelsen i 2021

Beløp i tusen NOK				Utbetalt lønn og	Utbetalt årsbonus	Utbetalt fra	Naturallytelse (inkl. Total utbetalt lønn og	
Konsernledelsen	Årslønn 31.12.2020	Lønnsøkning 2021	Årslønn 31.12.2021	feriepenger 2021	(opptjent i 2020)	bonusbank (LTI)	bilgodtgjørelse)	godtgjørelser 2021
Jaan Ivar Semlitsch	8 000	171	8 171	8 504	3 671	0	199	12 374
Harald Ullevoldsæter	3 100	88	3 188	3 264	1 353	0	202	4 819
Christer Grönberg ²	3 125	64	3 189	3 538	1 361	816	147	5 863
Kenneth Haavet	2 950	60	3 010	3 068	1 379	0	203	4 650
Atle Vidar Nagel Johansen	3 930	113	4 043	4 508	2 583	867	201	8 159
Hege Holter Brekke ¹	2 429	Ny stilling	3 020	3 081	1 863	554	195	5 693
Sverre Prytz	2 950	60	3 010	3 082	1 288	0	201	4 571
Ingvill T. Berg ¹	1 906	Ny stilling	2 900	2 940	1 029	404	197	4 570
Johan Clarin ²	3 450	93	3 521	3 783	769	816	211	5 578

1 Medlem av konsernledelsen fra 1. mars 2021

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

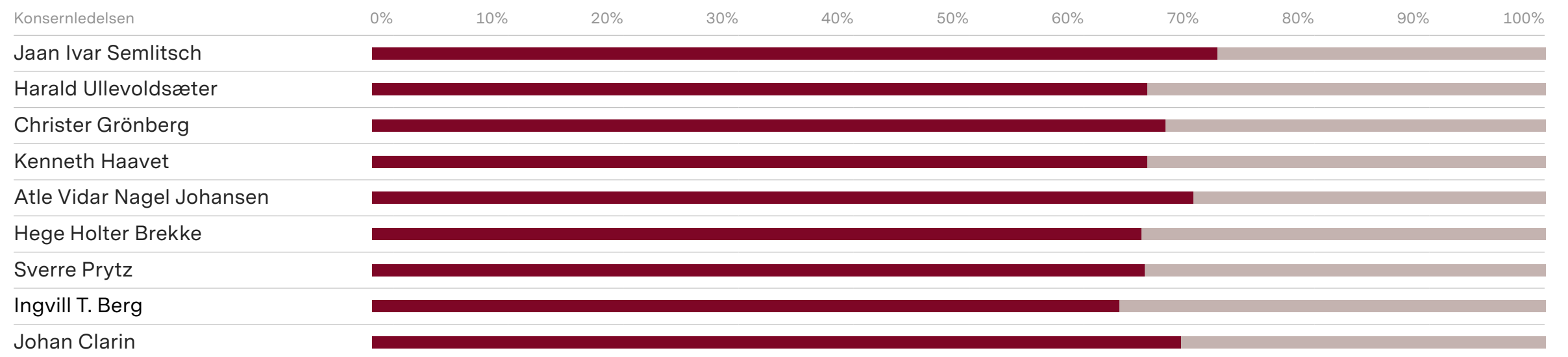
Opptjent, men ikke utbetalt godtgjørelse i 2021

Beløp i tusen NOK Konsernledelsen	Opptjent årsbonus for 2021	Tildelt langtidsinsensiv (LTI) ²	Opptjent pensjonskostnad	Sum opptjent og tildelt	Saldo bonusbank (LTI) 31.12.2021 ³
Jaan Ivar Semlitsch	2 999	2 451	1 757	7 207	2 460
Harald Ullevoldsæter	1 170	956	617	2 743	953
Christer Grönberg ⁴	1 170	955	993	3 118	1 848
Kenneth Haavet	1 667	903	561	3 131	907
Atle Vidar Nagel Johansen	1 051	1 213	1 131	3 395	2 340
Hege Holter Brekke	785	906	584	2 275	1 629
Sverre Prytz	1 105	903	571	2 579	907
Ingvill T. Berg	879	870	548	2 296	1 113
Johan Clarin ⁴	1 937	1 054	927	3 919	2 023

- 1 Opptjent årsbonus for 2021 utbetales i 2022
- 2 Tildelt LTI i 2021 er aksjeopsjoner med beregnet verdi i henhold til Black Scholes
- 3 Saldo er oppgitt baser på sluttkurs for Orkla-aksjen 31.12.2021
- 4 Beløp opprinnelig fastsatt i SEK er omregnet til NOK med gjennomsnittskurs for året

Forholdet mellom faste og variable godtgjørelser i 2021

Hvis vi legger sammen lønn, feriepenger, opptjente pensjonskostnader og faste naturalytelser som bilgodtgjørelse og forsikringer i 2021 og ser dette opp mot variable godtgjørelser, utbetalt STI og tildelt LTI i 2021, ser vi forholdet mellom faste og variable godtgjørelser:



Årsbonusordningen (STI-ordningen)

Årsbonusordningen er differensiert i henhold til ulike roller og funksjoner.

Når det gjelder året 2021 er ordningen som følger:

Ordningen for merkevarevirksomheten:

Finansielle kvantitative mål (vektet 80 prosent):

- 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 «nivå over» (vektet 0 prosent for forretningsområdenes ledergrupper, 20 prosent for ledere i selskapene)
 - EBIT-oppnåelse (justert) for «eget nivå» (vektet 40 prosent for forretningsområdenes ledergrupper, 35 prosent for ledere i selskapene)
- Individuelle mål (vektet 20 prosent):
 - Når det gjelder individuelle mål, skal det defineres to–fire mål for den enkelte deltager. De individuelle målene skal utformes slik at de gjenspeiler den enkelte deltagers muligheter til å bidra til Orklas utvikling og vekst. Målene kan enten være forretningsmessige (med angivelse av effekt og utfall), eller atferdsmessige (hvordan handle i tråd med Orklas ledelsesprinsipper og/eller verdier), eller en kombinasjon. Styret i Orkla godkjenner disse målene for konsernsjefen, mens for de øvrige deltagerne er det deres leder som godkjenner.

Ordningen for forretningsområdet Consumer & Financial Investments:

- For selskapene innenfor dette forretningsområdet:
 - EBIT-oppnåelse (justert) for «eget nivå» (vektet 50 prosent)
 - finansielle og/eller operasjonelle kvantitative elementer (vektet 30 prosent); Her kan det defineres ulike elementer for de forskjellige

selskapene. For hvert element skal det defineres ambisiøse mål knyttet til bonusoppnåelse.

- individuelle mål (vektet 20 prosent)
- For ledergruppen innenfor dette forretningsområdet:
 - EBIT-oppnåelse (justert) for «eget nivå» (vektet 50 prosent)
 - porteføljevekst og strukturell agenda – kvalitative elementer (vektet 30 prosent)
 - individuelle mål (vektet 20 prosent)

Bonusutfallet beregnes ved at oppnåelse av et forhåndsdefinert ambisiøst mål gir halvparten av maksimal bonus for det aktuelle finansielle og kvantitative bonuselement. Det vil være et likt utfallsintervall under og over det definerte målet.

Etter at bonusen er initialt beregnet i henhold til de finansielle kvantitative målene og den individuelle måloppnåelsen, skal hver enkelt overordnede leder foreta en diskresjonær avsluttende vurdering av medarbeidernes samlede bonusoppnåelse. Den initiale beregningen vurderes opp mot den samlede årsutviklingen i det selskapet medarbeideren er ansatt. 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) består av følgende elementer:

- Finansielle kvantitative mål (vektet 50 prosent):
 - organisk vekst for merkevarevirksomheten (vektet 25 prosent)
 - EBIT-oppnåelse (justert) for merkevarevirksomheten (vektet 25 prosent)
- Et element knyttet til avkastning på Orkla-aksjen (vektet 25 prosent):
 - Dette beregnes ved at et grunnbeløp som tilsvarer 5 prosent av årslønnen legges til avkastningen på Orkla-aksjen for året. Tillegg for avkastning beregnes ved å se på den gjennomsnittlige aksjekursen i 4. kvartal opp mot den gjennomsnittlige aksjekursen i 4. kvartal året før, for deretter å justere for utbetalt utbytte. Avkastningen på Orkla-aksjen multipliseres med en faktor på 1 for medlemmer av konsernledelsen og en faktor på 0,5 for øvrige i Corporate Functions. Bonusutfallet for dette elementet, målt i prosent av årslønnen, blir da: 5 prosent tillagt avkastningen (som kan være positiv eller negativ) og multiplisert med de nevnte faktorene. Dette bonuselementet kan maksimalt utgjøre 25 prosent av årslønn.
- Individuelle mål (vektet 25 prosent):
 - Individuelle mål håndteres på samme måte som for merkevarevirksomheten (se ovenfor)

Endringer i STI-ordningen for 2022:

Orklas styre har vedtatt noen mindre endringer for STI-ordningen for 2022. For merkevarevirksomheten og Corporate Functions vil de finansielle målene være de samme som for 2021; det vil si at organisk vekst og EBIT-oppnåelse (justert) fortsatt står sentralt. For forretningsområdet Consumer & Financial Investments innføres det en noe større grad av fleksibilitet ettersom de

underliggende selskapene er i ulike faser som krever ulik tilnærming.

For 2022 vil Consumer & Financial Investments ha følgende bonusmodell:

- 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 bonusoppnåelse.
 - individuelle mål (vektet 20 prosent)
- For ledergruppen i dette forretningsområdet:
 - porteføljevekst og strukturell agenda – kvalitative elementer (vektet 80 prosent)
 - individuelle mål (vektet 20 prosent)

Beregning av bonusutfallet er endret

Bonusutfallet for 2021 ble beregnet ved at oppnåelse av det forhåndsdefinerte ambisiøse målet ga halvparten av maksimal bonus for det aktuelle finansielle og kvantitative bonuselementet. Det var et likt utfallsintervall under og over det definerte målet.

Fordi målet for den samlede bonusen er i størrelsesorden 30-35 prosent av lønn, medførte denne metoden at man måtte definere så ambisiøse mål at de normalt ikke ble nådd. For 2022 er denne metoden endret: Målene som defineres er noe mindre ambisiøse og ligger noe nærmere det som er definert som budsjett- og STP-mål. Samtidig er utmålingen av bonus endret. Nå gir måloppnåelse en bonus som er 30 prosent av årslønnen. Utfallsintervallet under og over det definerte målet vil være som for 2021, men bonusutfallet øker noe mer ved prestasjoner over det definerte målet enn under (knekt kurve).



STI-bonus for konsernledelsen for 2020 (utbetalt i 2021):

STI-ordning for Corporate Functions

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2020	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2020	Bonus 2020 i 1000 NOK
Semlitsch, Jaan Ivar	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	6,9 %	51,4 %	8 000	4 112
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	10,4 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	9,1 %			
	Forbedring i omløpskapital	10,0 %	10,0 %			
Ullevoldsæter, Harald	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	6,9 %	48,9 %	3 100	1 516
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	10,4 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	9,1 %			
	Forbedring i omløpskapital	10,0 %	10,0 %			
Grönberg, Christer	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	6,9 %	48,9 %	3 119	1 525
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	10,4 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	9,1 %			
	Forbedring i omløpskapital	10,0 %	10,0 %			
Prytz, Sverre	Organisk vekst BCG-området	25,0 %	6,9 %	48,9 %	2 950	1 443
	EBIT (adj.) BCG-området	25,0 %	10,4 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	25,0 %	9,1 %			
	Forbedring i omløpskapital	10,0 %	10,0 %			

STI-ordning for BGC-området

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2020	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2020	Bonus 2020 i 1000 NOK
Freuchen, Ann-Beth Nina J.	Organisk vekst BCG-området	40,0 %	24,0 %	59,9 %	3 520	2 108
	EBIT (adj.) BCG-området	20,0 %	15,4 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	20,0 %	8,0 %			
	Forbedring i omløpskapital	10,0 %	10,0 %			
Nagel Johansen, Atle Vidar	Organisk vekst BCG-området	40,0 %	40,0 %	73,6 %	3 930	2 892
	EBIT (adj.) BCG-området	20,0 %	18,6 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	20,0 %	0,0 %			
	Forbedring i omløpskapital	10,0 %	10,0 %			
Hauan Fladby, Jeanette	Organisk vekst BCG-området	40,0 %	5,0 %	28,0 %	3 022	846
	EBIT (adj.) BCG-området	20,0 %	6,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	20,0 %	2,0 %			
	Forbedring i omløpskapital	10,0 %	10,0 %			
Clarín, Johan	Organisk vekst BCG-området	40,0 %	0,0 %	25,0 %	3 444	861
	EBIT (adj.) BCG-området	20,0 %	0,0 %			
	Kursutvikling Orkla-aksjen	20,0 %	1,0 %			
	Forbedring i omløpskapital	10,0 %	9,0 %			

STI-ordning for Consumer og Financial Investments

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2020	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2020	Bonus 2020 i 1000 NOK
Haavet, Kenneth	Utvikling Care Development	30,0 %	24,0 %	57,1 %	2 950	1 544
	Utvikling Out of Home	20,0 %	15,4 %			
	Finansielle investeringer	10,0 %	8,0 %			
	Forbedring i omløpskapital	10,0 %	10,0 %			

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

STI-ordning for Corporate Functions

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2020	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2020	Bonus 2020 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 BCG-området

Navn	Kriterie	Maksimal oppnåelig	Oppnådd 2021	Sum bonus inkl. individuelle vurderinger	Grunnlønn 31.12.2021	Bonus 2020 i 1000 NOK
Brekke, Hege Holter	Organisk vekst eget området	40,0 %	6,0 %	26,0 %	3 020	785
	EBIT (adj.) eget området	40,0 %	0,0 %			
Nagel Johansen, Atle Vidar	Organisk vekst eget området	40,0 %	6,0 %	26,0 %	4 043	1 051
	EBIT (adj.) eget området	20,0 %	0,0 %			
T. Berg, Ingvill	Organisk vekst eget området	40,0 %	15,3 %	30,3 %	2 900	879
	EBIT (adj.) eget området	20,0 %	0,0 %			
Clarín, Johan	Organisk vekst eget området	40,0 %	40,0 %	55,0 %	3 521	1 937
	EBIT (adj.) eget området	20,0 %	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 2020 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 %			

Langtidsinsentivordningen (LTI-ordningen)

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

Tildeling av opsjoner baseres delvis på stilling (beregnet opsjonsverdi som tilsvarer 15 prosent av grunnlønnen), delvis på en diskresjonær vurdering av om forhåndsdefinerte langsiktige mål er oppnådd (beregnet opsjonsverdi som maksimalt tilsvarer 15 prosent av grunnlønnen), og en diskresjonær 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 deltagerne vil basert på dette være en opsjonsverdi i intervallet 15 til 35 prosent av lønn avhengig av måloppnåelse. Opsjonsverdien beregnes i henhold til Black-Scholes-modellen.

Forhåndsdefinerte langsiktige målsettinger skal fortrinnsvis knyttes mot:

- 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

Tildeling av opsjoner skjer en gang pr. år. Den første tildelingen skjedde i 2021. Tildelingen skjer med utgangspunkt i aksjekurs dagen etter generalforsamlingen. Styret beslutter hvert år hvor mange aksjeopsjoner som skal tildeles det enkelte medlem av konsernledelsen. For konsernledelsen

kan opsjonsutøvelse tidligst skje tre år etter tildeling og tildelte opsjoner må senest utøves fem år etter tildeling. 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. Ved en eventuell fratredelse bortfaller alle opsjoner som ikke er utøvd.

Gevinst fra ett års tildelte opsjoner kan maksimalt utgjøre seks ganger verdien av tildelte opsjoner på tidspunktet for tildeling - beregnet i henhold til Black-Scholes modellen. Hvis en deltager 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. Konsernledelsen må benytte 25 prosent av brutto gevinst ved opsjonsutøvelse til å kjøpe Orkla-aksjer. Kjøpte aksjer skal ilegges en bindingstid på tre år. For øvrige deltagere forventes det at en andel av brutto gevinst benyttes til å kjøpe Orkla-aksjer.

Utbetaling fra LTI-ordningen i 2021 er i henhold til den tidligere kontantbaserte ordningen. Tildeling til deltagerne i den tidligere ordningen ble gjort siste gang i mai 2020. Utbetaling 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 2021 og samlede opsjoner pr. 31.12.2021:

Stilling	Navn	Tildeling	Lønn	Verdi tildeling	Verdi pr. aksjeopsjon	Antall opsjoner tildelt	Tidelingsdato	Første dato for utøvelse	Utløpsdato	Innløsningspris for opsjonene
President & CEO	Jaan Ivar Semlitsch	30 %	8 171 000	2 451 300	13,5642	180 718	16.4.2021	16.4.2024	16.4.2026	kr 89,67
EVP Orkla Care	Atle Vidar Nagel Johansen	30 %	4 042 900	1 212 870	13,5642	89 416	16.4.2021	16.4.2024	16.4.2026	kr 89,67
EVP Group Functions	Christer Grönberg ¹	30 %	3 182 600	954 780	13,5642	70 389	16.4.2021	16.4.2024	16.4.2026	kr 89,67
EVP & CFO	Harald Ullevoldsæter	30 %	3 188 000	956 400	13,5642	70 509	16.4.2021	16.4.2024	16.4.2026	kr 89,67
EVP Orkla Care	Hege Holter Brekke	30 %	3 020 000	906 000	13,5642	66 793	16.4.2021	16.4.2024	16.4.2026	kr 89,67
EVP & CEO OCS	Ingvill T. Berg	30 %	2 900 000	870 000	13,5642	64 139	16.4.2021	16.4.2024	16.4.2026	kr 89,67
EVP & CEO OFI	Johan Clarin ¹	30 %	3 514 800	1 054 440	13,5642	77 736	16.4.2021	16.4.2024	16.4.2026	kr 89,67
CEO Orkla Investments	Kenneth Haavet	30 %	3 009 900	902 970	13,5642	66 570	16.4.2021	16.4.2024	16.4.2026	kr 89,67
EVP M&A & Strategy	Sverre Prytz	30 %	3 009 900	902 970	13,5642	66 570	16.4.2021	16.4.2024	16.4.2026	kr 89,67
Totalt				10 211 730		752 840				

¹ Beløp opprinnelig fastsatt i SEK er omregnet med kurs 1 SEK = 1 NOK

Stilling	Navn	Antall opsjoner ved inngangen til året	Antall opptjent for utøvelse 1.1.2021	Tildelte opsjoner 2021	Antall opptjent for utøvelse 31.12.2021	Antall tildelte opsjoner pr. 31.12.2021
President & CEO	Jaan Ivar Semlitsch	0	0	180 718	0	180 718
EVP Orkla Care	Atle Vidar Nagel Johansen	0	0	89 416	0	89 416
EVP Group Functions	Christer Grönberg	0	0	70 389	0	70 389
EVP & CFO	Harald Ullevoldsæter	0	0	70 509	0	70 509
EVP Orkla Care	Hege Holter Brekke	0	0	66 793	0	66 793
EVP & CEO OCS	Ingvill T. Berg	0	0	64 139	0	64 139
EVP & CEO OFI	Johan Clarin	0	0	77 736	0	77 736
CEO Orkla Investments	Kenneth Haavet	0	0	66 570	0	66 570
EVP M&A & Strategy	Sverre Prytz	0	0	66 570	0	66 570
Totalt				752 840		752 840

Årlige endringer i godtgjørelse til konsernledelsen og selskapets resultater de fem siste regnskapsår

Konsernledelse			2021			2020			2019			2018			2017		
Beløp i 1000 NOK	Stilling	Periode i konsernledelse	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	Total kompensasjon	Årlig endring	Årlig endring
Jaan Ivar Semlitsch	Konsernsjef	15.8.2019 - 31.12.2021	15 910	-4,9 %	34,3 %	16 721	11,1 %	40,4 %	5 645	-	32,3 %						
Harald Ullevoldsæter	EVP & CFO	1.3.2020 - 31.12.2021	6 209	0,2 %	34,2 %	6 194	-	41,0 %									
Christer Grönberg	EVP Group Functions	1.10.2018 - 31.12.2021	6 743	-1,7 %	30,6 %	6 859	5,4 %	38,1 %	6 506	23,7 %	36,5 %	5 260	-	24,6 %			
Kenneth Haavet	EVP Cons. & Fin. Inv.	1.2.2020 - 31.12.2021	6 402	-0,6 %	40,1 %	5 905	-	42,6 %									
Atle Vidar Nagel Johansen	EVP Orkla Foods	1.6.2012 - 31.12.2021	8 468	-13,1 %	31,0 %	9 742	15,6 %	43,0 %	8 428	20,0 %	35,1 %	7 021	-1,4 %	22,4 %	7 121		-23,4 %
Hege Holter Brekke	EVP Orkla Care	14.1.2021 - 31.12.2021	5 551	-	30,5 %												
Sverre Prytz	EVP Strategy & M&A	1.12.2019 - 31.12.2021	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 - 31.12.2021	5 570	-	33,8 %												
Johan Clarin	EVP Orkla Food Ingredients	1.9.2013 - 31.12.2021	7 144	8,4 %	31,1 %	6 593	-2,9 %	31,0 %	6 792	16,7 %	34,5 %	5 822	-0,8 %	24,5 %	5 866	-	29,6 %
Tidligere medlemmer:																	
Terje Andersen (periode 1)	CFO/EVP Financial Investments	1.1.2005 - 30.9.2018										6 420	Endelig oppgjør		7 085	-	35,4 %
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 %	6 752	-	40,8 %
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 %	5 862	-	29,1 %
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 %	6 184	-	29,9 %
Stig Ebert Nilssen	EVP Orkla Care	1.4.2013 - 1.2.2019										6 308	-5,9 %	23,6 %	6 705	-	32,6 %
Pål Eikeland	EVP Orkla Food Ingredients	1.6.2012 - 3.4.2018										5 689	Endelig oppgjør		4 935	-	14,7 %
Finansielle resultater																	
			2021			2020			2019			2018			2017		
Organisk vekst			4,3 %			1,6 %			1,3 %			-0,2 %			1,6 %		
EBIT (adj.) (mill. NOK)			6 145			5 492			5 088			4 777			4 635		
Resultat pr. aksje (NOK)			4,82			4,37			3,84			3,24			8,43		
Årlig endring resultat pr. aksje			10,5 %			13,8 %			18,5 %			-61,6 %			99,8 %		
Gjennomsnittlig kompensasjon til ansatte i Orkla ASA						2021			2019			2019			2017		
Gjennomsnittlig antall fulltidsansatte gjennom året			20 074			17 656			17 622			17 667			17 705		
Gjennomsnittlig personalkostnad (1000 NOK)			454			508			465			438			427		
Årlig endring i gjennomsnittlig kompensasjon i Orkla ASA			-10,6 %			9,2 %			6,3 %			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 naturytelser. 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.

Konsernledelsens eierskap til Orkla-aksjer

Konsernledelsen deltar i Orklas aksjekjøpsprogram for ansatte. Dette programmet tilbys de fleste som er ansatt i Orkla globalt. I 2021 ble de ansatte tilbudt tre kjøpsalternativer (før rabatt): kr 30 000, kr 15 000 og kr 10 000. Rabatten var 25 prosent og aksjene ble underlagt tre års bindingstid.

Alle i konsernledelsen valgte å benytte det høyeste kjøpsalternativet. Basert på sluttkursen den siste dagen i bestillingsperioden ga dette 344 Orkla-aksjer.

Eierskap til Orkla-aksjer

Stilling	Navn	Aksjebeholdning 31.12.2020	Kjøp 2021	Salg 2021	Aksjebeholdning 31.12.2021
President & CEO	Jaan Ivar Semlitsch	52 827	32 344	0	85 171
EVP Orkla Care	Atle Vidar Nagel Johansen	28 106	344	0	28 450
EVP Group Functions	Christer Grønberg	8 626	7 844	0	16 470
EVP & CFO	Harald Ullevoldsæter	1 208	344	0	1 552
EVP Orkla Care	Hege Holter Brekke	4 621	2 444	0	7 065
EVP & CEO OCS	Ingvill T. Berg	821	1 544	0	2 365
EVP & CEO OFI	Johan Clarin	4 397	1 844	0	6 241
CEO Orkla Investments	Kenneth Haavet	327	6 844	0	7 171
EVP M&A & Strategy	Sverre Prytz	327	344	0	671

Kompensasjon til ansattvalgte styrerepresentanter

Ansattevalgte styrerepresentanter

Beløp i 1000 NOK	Utbetalt lønn og feriepenger 2021	Styrehonorar	Naturallytelser	Pensjonskostnader	Samlet godtgjørelse
Terje Utstrand	727	565	6	34	1 332
Roger Vangen	581	454	6	31	1 072
Sverre Josvanger	643	580	6	29	1 257
Karin Hansson ¹	389	454	4	29	877

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

Adgang til å tilbakekreve av variabel godtgjørelse

Det har ikke vært grunnlag for å tilbakekreve variabel godtgjørelse i løpet av 2021, så Orkla har ikke hatt behov for å bruke noen tilbakebetalingsbestemmelser knyttet til STI- eller LTI-ordningen.

Eventuelle fravikelser fra retningslinjene

I løpet av 2021 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, som er beskrevet i de godkjente retningslinjene, er fulgt.

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 2021, 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 omfatter 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, 16. mars 2022

Ernst & Young AS



Petter Larsen

statsautorisert revisor

