

Godtgjørelsesrapport for 2022

Gyldendals godtgjørelse til ledende personer skal reflektere selskapets verdier og kultur, samt behovet for å tiltrekke kompetanse og beholde nøkkelpersoner. Godtgjørelsen som ytes skal bidra til langsiktig verdiskapning og skape et konkurransefortrinn for selskapet. Samtidig skal godtgjørelsen også ivareta riktig balanse mellom kortsiktige og langsiktige mål. Den skal sørge for at de ansatte og aksjonærenes interesser er sammenfallende.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til allmennaksjelovens §§ 6-16a og 6-16b og Gyldendals retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer som ble godkjent av Generalforsamlingen 7. juni 2022. Rapporten ble godkjent av styret 2. mai 2023, og vil bli fremlagt for en rådgivende avstemning i Generalforsamlingen den 27. juni 2023.

Året 2022

Gjennom året økte Gyldendal inntektene med 6 %, og driftsresultatet forbedres med 15 MNOK. Alle våre tre forretningsområder øker inntektene. Innenfor Forlag og innholdsproduksjon er det salg av analoge og digitale læremidler til skolene som bidrar til en inntektsvekst på 7 %. Blant våre handelsvirksomheter er det i hovedsak ARK bokhandel som bidrar til at forretningsområdet øker inntektene med 7 %. Tjenester og vekst hadde i 2022 svak vekst. Dette forklares med at våre tjenester er i ulike faser av sin utvikling og veksten vil variere fra år til år. Resultatforbedringen på 15 MNOK kommer primært som følge av solid vekst i salg av læremidler i grunnskolen. Konsernets lønnsomhet er likevel utilfredsstillende, og resultatforbedringen er svakere enn veksten i inntekter skulle tilsi.

2022 har vært preget av høy kostnadsvekst, hvor Gyldendal påvirkes av økte kostnader til papirproduksjon, høye strømpriser og generelt høyere priser på varer og tjenester på tvers av våre virksomheter. Samtidig har Gyldendal en bred portefølje av digitale satsinger for å møte fremtidige og endrede kundebehov på tvers av virksomhetene. Dette belaster lønnsomheten på kort sikt, men vil bidra til økt konkurransekraft og bedre lønnsomhet på lengre sikt. For å legge til rette for videre bærekraftig og lønnsom vekst for konsernet har vi gjennom året intensivert effektiviseringsarbeidet og økt fokuset på kostnadsreducerende tiltak. Besparelsene fra disse tiltakene vil først gi full effekt i resultatet for 2023. Gyldendal har et langsiktig perspektiv, men vi erkjenner et behov for å øke omstillingstakten for å sikre videre bærekraftig lønnsom vekst. Dette vil ha høy prioritet i årene fremover. Konsernets driftsresultat forbedres med 15 MNOK, men som følge av negativ utvikling i finansielle plasseringer og deleide selskap er konsernets resultat etter skatt 22 millioner svakere enn i 2021. Dette gir en fortjeneste per aksje på 8,84 kroner, en nedgang på 52 %.

Endringer i godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret er omfattet av retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer som ble godkjent av generalforsamlingen i 2022. Det ble også godkjent at styrets godtgjørelse skulle økes i 2022 på bakgrunn av vurderinger som ble gjort mot sammenlignbare selskap ved Oslo Børs.

I generalforsamlingen i juni 2022 ble styreleder og samtlige styremedlemmer gjenvalgt.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
A8D4D98E3D5E4D50978921D5898A18D3

Endringer i godtgjørelse til konsernledelsen

Det var ingen endringer i konsernledelsen i 2022.

Godtgjørelse til ledende ansatte i konsernet var i 2022 i tråd med retningslinjene. Total godtgjørelse til konsernledelsen utgjorde totalt 21,2 MNOK mot 21,0 MNOK i 2021. Økningen i godtgjørelse fra 2021 skyldes i hovedsak generell lønnsjustering.

Anvendelse av retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i 2022

Gyldendal har anvendt retningslinjene i hele 2022 slik de ble godkjent i Generalforsamlingen 7. juni 2022. Styret har ikke avveket fra retningslinjene. Det er ikke krevd tilbake utbetalt godtgjørelse til ledere i løpet av året. Ingen ledere mottok godtgjørelse fra andre konsernselskap enn der de har et arbeidsforhold.

Godtgjørelse til styret

Styret har åtte medlemmer, hvorav 2 er representanter for de ansatte. De seks aksjonærvalgte medlemmene velges av generalforsamlingen. Styremedlemmer velges for ett år av gangen.

Generalforsamlingen fastsetter årlig styrets godtgjørelse. Det ble i 2022 avholdt seks styremøter. Gjennomsnittlig deltakelse i styremøtene var 96,7 %. I tillegg er det avholdt ett styreseminar i løpet av 2022.

I løpet av 2022 ble det avholdt elleve møter i revisjonsutvalget. Per 31.12.2022 besto revisjonsutvalget av Stig Eide Sivertsen (leder) og Arild Nysæther.

Kompensasjonsutvalget avholdte fire møter i 2022. Per 31.12.2022 besto kompensasjonsutvalget av Trine Must (leder), Siri Teigum, Erik Must og Stig Eide Sivertsen.

Medlemmene i Gyldendals styre får godtgjørelse for deres rolle og bidrag inn i styret. Godtgjørelsen blir gjennomgått og godkjent av generalforsamlingen hvert år. Godtgjørelsene i tabellen nedenfor representerer utbetalt styrehonorar i 2022. Styremedlemmene mottok ingen ytterligere godtgjørelser med unntak av ansattrepresentantene, som mottar lønn som en del av deres ansattforhold. Det foreligger ingen avtaler som gir medlemmene rett til ekstraordinær godtgjørelse.

Beløp i NOK		Antall aksjer per 31.12.2022	Godtgjørelse 2022		
Navn	Stilling		Styrehonorar	Revisjonsutvalg	Kompensasjons- utvalg
Trine Must ¹	Leder	2 031 948	388 875		46 665
Stig Eide Sivertsen	Medlem		259 250	114 070	31 110
Arild Nysæther	Medlem		259 250	57 035	
Trine Skei Grande	Medlem	10	259 250		
Thomas Jelle	Medlem		259 250		
Siri Teigum	Medlem		259 250		31 110
Anne Marie Tønnessen	Medlem, ansattrepresentant	123	259 250		
Oddbjørn Snekerbakken	Medlem, ansattrepresentant		259 250		
Sum		2 032 081	2 203 625	171 105	108 885

¹ Trine Must er medeier i Must AS og eier således direkte og indirekte tilsammen 2 031 948 aksjer.

Godtgjørelse til styret og styrets utvalg evalueres årlig mot sammenlignbare selskap på Oslo Børs. Godtgjørelsene i Gyldendal skal være konkurransedyktige, men ikke ledende, sammenlignet med relevante selskaper. Dagens honorarsatser for styreleder og styremedlemmer i Gyldendal ligger fortsatt lavt i relasjon til sammenlignbare selskaper ved Oslo Børs. Styrearbeidet i Gyldendal fremstår som relativt krevende med tanke på tid, ansvar og kompleksitet. Godtgjørelse for styreleder og styremedlemmer i



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
A8D4D98E3D5E4D50978921D5898A18D3

Gyldendal har lenge ligget under nedre kvartil for sammenlignbare selskaper ved Oslo Børs. Godtgjørelse er ble således i 2021 justert noe for å nærme seg medianen for selskaper av Gyldendals størrelse og omfang. Økende omfang og kompleksitet i regulatoriske krav medfører også større ansvar og oppgaver, spesielt for revisjonsutvalget. Dette gjenspeiler seg i endret godtgjørelse til utvalgsarbeidet i styret. Honorarsatsene for 2022 ble regulert tilsvarende prosentsats som lønnsoppgjøret for øvrige ansatte i Gyldendal.

Tabellen nedenfor viser endring i styremedlemmenes godtgjørelse gjennom de siste 5 årene.

Styremedlem	Endring i godtgjørelse fra tidligere år				
	2022	2021	2020	2019	2018
Trine Must	4 %	22 %	3 %	0 %	14 %
Stig Eide Sivertsen	4 %	41 %	3 %	0 %	9 %
Arild Nysæther	4 %	29 %	3 %	0 %	10 %
Trine Skei Grande ¹	4 %	I/A	I/A	I/A	I/A
Thomas Jelle ¹	4 %	I/A	I/A	I/A	I/A
Siri Teigum	4 %	38 %	3 %	0 %	11 %
Anne Marie Tønnessen ¹	4 %	I/A	I/A	I/A	I/A
Oddbjørn Snekkerbakken ¹	4 %	I/A	I/A	I/A	I/A

¹ styremedlem fra 03.06.2021, godtgjørelse i 2021 er justert for å reflektere 12 mnd for sammenligning

Godtgjørelse til Konsernledelsen

Lederlønningene i Gyldendal og konsernselskaper fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

- *Lederlønnen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende – selskapet skal tiltrekke seg og beholde dyktige ledere.*
- *Lederlønnen skal være motiverende – lønnen skal være slik sammensatt at den motiverer til ekstra innsats for stadig forbedring av virksomheten og selskapets resultater.*
- *Lønnsystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt internt i Gyldendal og eksternt.*
- *Lønnsystemet skal fremme samarbeid.*

Godtgjørelse til konsernledelsen består av følgende elementer:

- Fast lønn
- Prestasjonslønn
- Naturalytelser
- Pensjon

Tabellen nedenfor viser godtgjørelse til konsernledelsen i 2022.

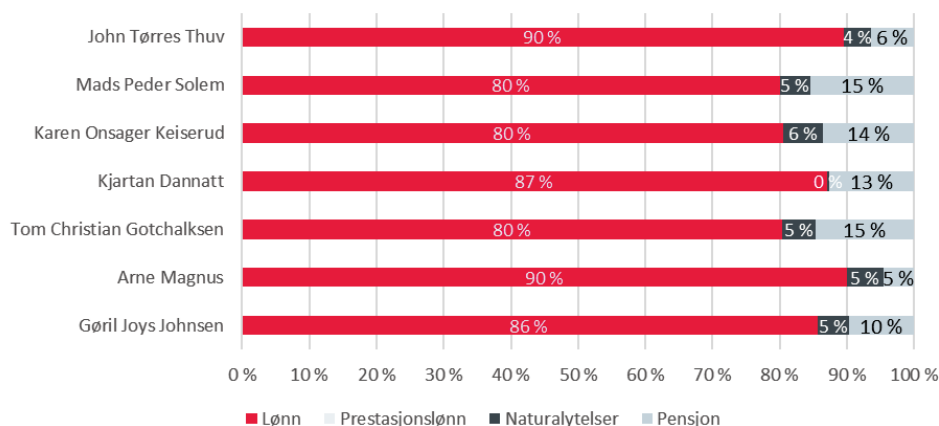
Belspp i NOK		Periode	Lønn	Prestasjons- lønn	Natural- ytelser	Pensjon	Sum
Navn	Stilling						
John Tørrës Thuv	Konsernsjef	01.01-31.12	3 599 676	0	161 701	258 845	4 020 222
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	01.01-31.12	2 330 285	0	133 478	448 134	2 911 897
Karen Onsager Keiserud	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	01.01-31.12	2 075 886	0	153 909	349 027	2 578 822
Kjartan Dannatt	CTO	01.01-31.12	1 993 606	0	8 007	288 618	2 290 231
Tom Christian Gotchalksen	Konserndirektør Tjenester & Vekst	01.01-31.12	2 269 354	0	138 942	415 242	2 823 538
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	01.01-31.12	2 440 303	0	147 294	124 241	2 711 838
Gøril Joys Johnsen	Administrerende direktør ARK Bokhandel AS	01.01-31.12	2 815 297	0	154 392	318 518	3 288 207
Sum			17 524 407	0	897 723	2 202 625	20 624 755



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
A8D4D98E3D5E4D50978921D5898A18D3

Tabellen nedenfor viser sammensetningen av lønn, prestasjonslønn, naturalytelser og pensjon for konsernledelsen i 2022



Lønn

Lønn består av grunnlønn og feriepenger til medlemmene av konsernledelsen. Fastlønnen skal være hovedelementet i ledernes lønn, den vurderes en gang i året. Det gjøres regelmessig målinger mot relevante markeder for å sikre at den totale kompensasjonen er konkurransedyktig, men ikke ledende.

Styret gjennomfører en årlig evaluering av konsernsjefens lønn og betingelser. Konsernsjefen fastsetter i tråd med styrets retningslinjer godtgjørelsen til øvrige medlemmer av konsernledelsen etter konsultasjon med styrets leder, et såkalt «bestemorsprinsipp».

Prestasjonslønn

Gyldendal ønsker at prestasjonslønn skal bygge opp om en kultur på tvers av konsernet og stimulere til innsats som gir resultater utover den enkeltes ansvarsområde. Prestasjonslønn til den enkelte leder var derfor vektet og sammensatt av kriterier knyttet til selskapets totale utvikling og utvikling innen eget ansvarsområde. Styret foretar skjønnsmessige vurderinger ved fastsettelse av prestasjonslønn for ledende ansatte. Prestasjonslønnen skal også tilfredsstillende Gyldendals omdømme og hensyn som signaleffekter til andre ansatte og omgivelser. Prestasjonslønn skal bidra til at ledelsen har tilstrekkelig oppmerksomhet knyttet til at virksomheten drives på en bærekraftig måte i henhold til gjeldene lover og regler og i tråd med selskapets verdier, langsiktige finansielle mål og strategi. Prestasjonslønn er en bruttoordning hvor totalbeløpet inkluderer feriepenger og beløpet inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.

Konsernsjefen kan maksimalt oppnå 30 % av lønn i bonus. Finansdirektør og konserndirektører kan maksimalt oppnå 25 % av lønn i bonus. Andre ledende ansatte har en maksimal grense for bonus på 20%.

Utbetaling til konsernledelsen har blitt godkjent av kompensasjonsutvalget og styret. Konsernledelsen fikk utbetalt 0,6 MNOK i prestasjonslønn for 2021. Som følge av svake resultater og lav måloppnåelse er det besluttet å ikke utbetale prestasjonslønn til konsernledelsen for 2022.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
A8D4D98E3D5E4D50978921D5898A18D3

Prestasjonslønn for 2021

Gyldendal økte inntektene med 8 % i 2021, men lønnsomheten var svekket mot rekordåret 2020. Noen engangsposter påvirket resultatet, men utviklingen mot 2020 forklares hovedsakelig av svekket lønnsomhet i ARK, også som følge av en lengre periode med stengte butikker. I tillegg investerte konsernet i en bred portefølje av digitale satsinger for å møte fremtidige og endrede kundebehov på tvers av virksomhetene. Dette er investeringer for fremtiden og belastet resultatet i 2021.

I 2021 hadde ikke konsernet en modell for prestasjonslønn på grunn av koronapandemien og generell usikkerhet i markedet. I tillegg iverksatte styret en prosess for endring av prestasjonslønnssystemet. Vurderingen som ble lagt til grunn for prestasjonslønn var basert på en skjønsmessig vurdering av mål og resultatoppnåelse for konsernet og de ulike forretningsområdene, samt en vurdering av ledernes individuelle bidrag.

Tabellen nedenfor viser utbetalt prestasjonslønn for 2021.

Beløp i NOK			Vurdert	Maks	Opptjent
Navn	Stilling	Vtelseskriterier	måloppnåelse	opptjening	bonus
John Tørres Thuv	Konsernsjef	Skjønsmessig vurdering	16 %	1 013 417	166 492
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	Skjønsmessig vurdering	16 %	550 000	90 358
Karen Onsager Keiserud	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunn	Skjønsmessig vurdering	16 %	347 563	56 816
Kjartan Dannatt	CTO	Skjønsmessig vurdering	16 %	405 922	66 688
Tom Christian Gotchalksen	Konserndirektør Tjenester & Vekst	Skjønsmessig vurdering	16 %	536 864	88 200
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	Skjønsmessig vurdering	25 %	576 147	141 981
Gøril Joys Johnsen	Administrerende direktør ARK Bokhandel AS	Skjønsmessig vurdering	12 %	181 250	22 333
Kine Søby	Konst. administrerende direktør ARK Bokhandel AS	Skjønsmessig vurdering	8 %	256 540	21 073

Prestasjonslønn for Karen Onsager Keiserud og Gøril Joys Johnsen ble justert i henhold til når de ble ansatt i selskapet. Karen startet 1. mai og Gøril startet 1. oktober.

Prestasjonslønn for 2022

Målene per virksomhet og konsern defineres gjennom en årlig målprosess som normalt avsluttes før inngangen til et nytt år. Prosessen involverer virksomhetsledelse, konsernledelse og konsernstyret. Gjennom denne prosessen utarbeides det normalt 5-8 ulike mål som balanserer ut både kortsiktige økonomiske mål og strategiske mål.

For det enkelte mål er det kun måloppnåelse som gir innslag for prestasjonslønn. Totalt beregnes måloppnåelse som summen av måloppnåelse per mål (dvs. måloppnåelse for 3 av 6 mål gir 50 % av maksimal prestasjonslønn).

Konserndirektører med linjeansvar for virksomheter får prestasjonslønn beregnet som et gjennomsnitt av konsernets felles måloppnåelse og måloppnåelse av underliggende virksomheter.

Summen av prestasjonslønn utbetalt til alle ledere som er medlem av ordningen skal det enkelte år være knyttet til konsernets lønnsomhet. Dette kan bidra til at total utbetaling av prestasjonslønn justeres opp eller ned avhengig av lønnsomheten for konsernet det enkelte år. Kompensasjonsutvalget skal gjøre skjønsmessige vurderinger av denne justeringen. Normalt skal denne justeringen gi samme utslag for alle medlemmer av ordningen.

Gjennom året økte Gyldendal inntektene med 6 %, men konsernets lønnsomhet er svak og svakere enn utviklingen veksten i inntekter skulle tilsi. Måloppnåelsen som ligger til grunn for utbetaling av



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
A8D4D98E3D5E4D50978921D5898A18D3

prestasjonslønn er vurdert til å være lav. Det er derfor besluttet å ikke utbetale prestasjonslønn til konsernledelsen for 2022

Naturalytelser

Gyldendal har videre enkelte tilleggsytelser som forsikring, billønn, elektronisk kommunikasjon, aviser og bøker. Tildeling av naturalytelser har sammenheng med funksjon og i tråd med markedsmessig praksis. Ytelsene er ikke vesentlige i forhold til avlønning og ikke kun begrenset til ledere.

Forsikring

Konsernledelsen er inkludert i konsernets ordinære forsikringsordninger og standard vilkår. I tillegg inngår konsernledelsen i konsernets styre- og lederansvarsforsikring, som dekker et eventuelt erstatningsansvar tredjemanns person, ting eller formueskade.

Billønn

Billønn er en godtgjørelse som skal dekke den ansattes bruk av privat bil i jobbsammenheng.

Elektronisk kommunikasjon, aviser og bøker

Konsernledelsen er inkludert i standard ordning for elektronisk kommunikasjon, aviser og bøker. Konsernet er generelt opptatt av å ha ordninger for alle ansatte som fremmer bedriftskultur og trivsel, og som ligger innenfor skattemessige akseptable rammer. Tilgang til elektronisk kommunikasjon, aviser og bøker er nødvendige innsatsfaktorer for Gyldendals ansatte til å kunne levere på samfunnsoppdraget.

Pensjon

Konsernledelsen inngår i konsernets ordinære innskuddsordning, i tillegg har de en tilleggspensjonsordning hvor den ansatte bygger opp en pensjonsbeholdning på 15 % av lønn over 12G. Fra 01.01.2023 avvikles denne ordningen. Det vil ikke innbetales noe ytterligere på ordningen, men det vil tillegges en avkastning i henhold til risikoprofil på pensjonsbeholdningen per 31.12 hvert år.

Godtgjørelse Konsernledelsen – sammenligning

Gyldendal benytter de samme prinsippene for godtgjørelse til konsernledelsen som for andre ansatte i konsernet. Det gjøres regelmessig målinger mot relevante markeder for å sikre at den totale kompensasjonen er konkurransedyktig, vurdering mot stillingens kompleksitet og ansvar, samt individuelle prestasjoner.

Tabellen nedenfor gir informasjon om utviklingen i godtgjørelse til konsernlederrollene de siste fem årene. Fast godtgjørelse i denne tabellen er lønn og feriepenger. Variabel godtgjørelse omfatter prestasjonslønn, naturalytelser og pensjon.

Deløp / MKK	Stilling	2022			2021			2020			2019			2018		
		Fast godtgjørelse	Variabel godtgjørelse	Total godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Variabel godtgjørelse	Total godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Variabel godtgjørelse	Total godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Variabel godtgjørelse	Total godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Variabel godtgjørelse	Total godtgjørelse
Eden Irene Thun	Konsernøyer	4%	<5%	13%	5%	<5%	4%	2%	4%	3%	50%	3%	4%	25%	<5%	
Mads Peder Solen ¹	Konserndirektør økonomi og finans	8%	15%	19%	11%	-5%	7%	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	
Karen Christine Keiserud ²	Konserndirektør kommunikasjon, markedsføring og samfunnskontakt	4%	-15%	0%	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	
Kjartan Østrem ³	CTO	20%	9%	19%	4%	-29%	-2%	17%	175%	32%	IA	IA	IA	IA	IA	
Tom Christian Gotthaldsen ⁴	Konserndirektør Teneste & Vekst	6%	-6%	4%	4%	88%	34%	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal/loppi Forlag AS	4%	-56%	-3%	4%	-13%	0%	1%	13%	4%	13%	-20%	3%	4%	4%	
Geir Arne Johnsen ⁵	Administrerende direktør ARK Bøker AS	4%	-2%	3%	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	
Kine Sabø ⁶	Konst. administrerende direktør ARK Bøker AS	IA	IA	IA	4%	-77%	-7%	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	IA	

¹Starter mars 2020, godtgjørelse i 2020 er justert for å reflektere 12 mnd for sammenligning

²Starter mai 2021, godtgjørelse for 2021 er justert for å reflektere 12 mnd for sammenligning

³Gikk inn i rolle i Konsernledelsen august 2019, lønn for 2019 er justert til 12 mnd for sammenligning

⁴Starter november 2021, godtgjørelse i 2021 er justert for å reflektere 12 mnd for sammenligning

⁵Starter november 2021, godtgjørelse i 2021 er justert for å reflektere 12 mnd for sammenligning

⁶Tabellene som forutsettesende sdrn. Da for ARK mai 2020 og gikk av i oktober 2021. Tallene er justert for å reflektere 12 mnd for sammenligning



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
A8D4D98E3D5E4D50978921D5898A18D3

Utvikling i godtgjørelse og resultatutvikling for de siste 5 årene.

Nedenfor er en oppsummering av utviklingen i resultat og snittlønn for ansatte med unntak av ledende personer de siste 5 årene.

Årlig endring	2022	2021	2020	2019	2018
Driftsinntekter	6 %	8 %	16 %	3 %	6 %
EBITDA	12 %	-12 %	19 %	86 %	-5 %
EBIT	39 %	-64 %	78 %	-14 %	-22 %
Snittlønn ansatte uten ledende personer (konsern)	8 %	2 %	0 %	3 %	4 %
Snittlønn ansatte uten ledende personer (morselskap)	18 %	-42 %	21 %	-22 %	14 %

Styrets erklæring

Styret har i dag behandlet og godkjent godtgjørelsesrapport for Gyldendal ASA for regnskapsåret 1. Januar 2022 – 31. Desember 2022.

Rapporten er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b) og forskrifter.

Rapporten vil bli fremlagt for en rådgivende avstemning i Generalforsamlingen den 27. juni 2023.

Oslo, 2. Mai 2023

Trine Must
(Styrets leder)

Stig Eide Sivertsen

Arild Nysæther

Siri Birgit Teigum

Trine Skei Grande

Thomas Jelle

Anne Marie Tønnessen

Oddbjørn Snekkerbakken



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
A8D4D98E3D5E4D50978921D5898A18D3

List of Signatures

Page 1/1

 **Sak 9c - Godtgjørelsesrapport 2022.pdf**

Name	Method	Signed at
TRINE MUST	BANKID	2023-05-11 08:29 GMT+02
Snekkerbakken, Oddbjørn	BANKID	2023-05-10 08:35 GMT+02
Grande, Trine Skei	BANKID	2023-05-08 18:31 GMT+02
Sivertsen, Stig Eide	BANKID	2023-05-08 17:43 GMT+02
Teigum, Siri Birgit	BANKID_MOBILE	2023-05-08 16:54 GMT+02
Tønnessen, Anne Marie	BANKID	2023-05-15 09:16 GMT+02
Jelle, Thomas	BANKID	2023-05-13 23:40 GMT+02
Nysæther, Arild	BANKID	2023-05-13 13:04 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: A8D4D98E3D5E4D50978921D5898A18D3

Til generalforsamlingen i Gyldendal ASA

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Gyldendal ASA sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonale standarder for kvalitetsstyring (ISQM 1) *Kvalitetsstyring i revisjonsforetak* og (ISQM 2) *Oppdragskontroll* og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 - «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme 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.



BDO AS

Håvard Mamelund
statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Håvard Mamelund

Partner

Serienummer: 9578-5995-4-31568

IP: 188.95.xxx.xxx

2023-05-26 13:35:36 UTC



Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>