

Godtgjørelsesrapport for 2023

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 27. juni 2023. Rapporten ble godkjent av styret 17. april 2024, og vil bli fremlagt for en rådgivende avstemning i generalforsamlingen den 25. juni 2024.

Året 2023

Ved inngangen til året hadde Gyldendal forventninger om å snu utviklingen etter to år med svakere lønnsomhet i kjølvannet av pandemien. Dette skulle komme som følge av betydelig reduserte kostnader i alle virksomhetene og flere målrettede tiltak for bedre kundeopplevelse og økt salg i både analoge og digitale kanaler. Samtidig hadde utviklingen i samfunnet en større påvirkning på markedene enn forventet. Salget av papirbøker til studenter, skoler og lesere falt, og i kombinasjon med høy inflasjon, bidro dette til at resultatet ble ytterligere svekket. Sett mot 2022 hadde Gyldendal i 2023 en flat utvikling i inntektene og et driftsresultat som ble svekket med 68 MNOK.

Totalt endte driftsinntektene for konsernet på 2 670 MNOK som var på nivå med 2022. Driftskostnadene økte fra 2 624 MNOK til 2 683 MNOK, noe som tilsvarte en økning på 2 %. En bred portefølje av ulike effektiviseringstiltak bidro til at kostnadsveksten ble lavere enn kostnadsutviklingen i samfunnet for øvrig. Det var allikevel kostnadsvekst i kombinasjon med svak inntektsutvikling som var hovedårsaken til at driftsresultatet ble svekket til minus 14 MNOK. Som følge av resultatutviklingen og større usikkerhet i våre markeder ble resultatet i 2023 belastet med ekstraordinære tap, nedskrivninger og øvrige engangseffekter på om lag 50 MNOK. Dette ga et negativt resultat etter skatt på 45 MNOK, som var 65 MNOK svakere enn i 2022.

For å komme tilbake til lønnsom og sunn drift for konsernet har vi gjennom året intensivert omstillingsarbeidet og utvidet arbeidet med kostnadsreducerende tiltak. Disse tiltakene er forventet å gi full effekt i resultatene gjennom 2024 og 2025. Gyldendal har et langsiktig perspektiv, men vi erkjenner et behov for å øke endringstakten for å sikre videre lønnsom vekst. Dette vil ha høy prioritet i årene fremover.

Endringer i godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret er omfattet av retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer som ble godkjent av generalforsamlingen i 2023. Alle honorarsatser til styret ble regulert med samme prosentsats som lønnsoppgjøret i Gyldendal. På generalforsamlingen i juni 2023 ble styreleder og samtlige styremedlemmer gjenvalgt.

Endringer i godtgjørelse til konsernledelsen

Konsernledelsen ble i 2023 redusert fra 7 til 5 personer. Godtgjørelse til ledende ansatte i konsernet var i 2023 i tråd med retningslinjene. Total godtgjørelse til konsernledelsen utgjorde i fjor 16,2 MNOK mot 21,2 MNOK i 2022. Reduksjonen i godtgjørelsen skyldes at konsernledelsen er blitt 2 færre.

Anvendelse av retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i 2023

Gyldendal har anvendt retningslinjene i hele 2023 slik de ble godkjent i generalforsamlingen 25. juni 2023. 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 hadde i 2023 åtte medlemmer, hvorav 2 var 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 2023 avholdt syv styremøter. Gjennomsnittlig deltakelse i styremøtene var 100 %. I tillegg ble det avholdt ett styreseminar i mars 2023.

I løpet av 2023 ble det avholdt ti møter i revisjonsutvalget. Per 31.12.2023 besto revisjonsutvalget av Stig Eide Sivertsen (leder) og Arild Nysæther.

Per 31.12.2023 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 2023. 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 31.12.2023	Godtgjørelse 2023		
Navn	Stilling		Styrehonorar	Revisjonsutvalg	Kompensasjons- utvalg
Trine Must ¹	Leder	2 031 948	406 505		49 115
Stig Eide Sivertsen	Medlem		270 655	119 130	32 395
Arild Nysæther	Medlem		270 655	59 565	
Trine Skei Grande	Medlem	10	270 655		
Thomas Jelle	Medlem		270 655		
Siri Teigum	Medlem		270 655		32 395
Anne Marie Tønnessen	Medlem, ansattrepresentant	123	202 991		
Oddbjørn Snekkerbakken	Medlem, ansattrepresentant		202 991		
Sum		2 032 081	2 165 763	178 695	113 905

¹ Trine Must er medeier i Must AS og AS Fondal 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. Stadig flere selskaper på Oslo Børs skiller mellom honorarene til ansatte og aksjonærvalgte styremedlemmer. Selv om ansvaret er likt for alle medlemmer

og ansattperspektivet er verdifullt i styrearbeidet, er begrunnelsen at kompensasjonen for tidsbruken er forskjellig. De ansatte benytter hovedsakelig arbeidstiden til styremøter. Ut ifra dette ble honoraret til ansattvalgte styremedlemmer redusert til 75 % av honoraret til de aksjonærvalgte styremedlemmene. Dette er i tråd med stadig flere selskaper på Oslo Børs. Honorarsatsene for 2023 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				
	2023	2022	2021	2020	2019
Trine Must	5 %	4 %	22 %	3 %	0 %
Stig Eide Sivertsen	4 %	4 %	41 %	3 %	0 %
Arild Nysæther	4 %	4 %	29 %	3 %	0 %
Trine Skei Grande ¹	4 %	4 %	I/A	I/A	I/A
Thomas Jelle ¹	4 %	4 %	I/A	I/A	I/A
Siri Teigum	4 %	4 %	38 %	3 %	0 %
Anne Marie Tønnessen ¹	-22 %	4 %	I/A	I/A	I/A
Oddbjørn Snekkerbakken ¹	-22 %	4 %	I/A	I/A	I/A
Total	-1 %	-12 %	51 %	3 %	0 %

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.*
- *Lønnssystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt internt i Gyldendal og eksternt.*
- *Lønnssystemet skal fremme samarbeid.*

Godtgjørelse til konsernledelsen består av følgende elementer:

- Fastlønn
- Prestasjonslønn
- Naturalytelser
- Pensjon

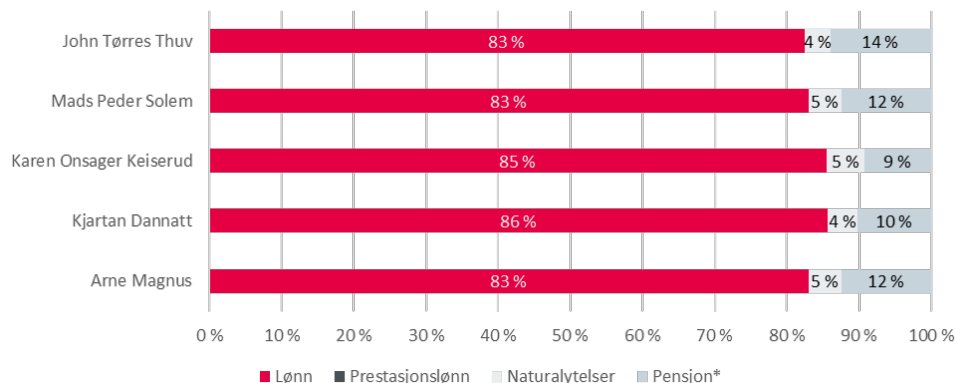
Tabellen nedenfor viser utbetalt godtgjørelse til konsernledelsen i 2023.

Beløp i NOK		Periode	Utbetalt lønn og prestasjonslønn		Naturalytelser (inkl. bilgodtgjørelse)	Årets tilskudd til ordinær pensjonsordning	Total utbetalt lønn og godtgjørelse
Navn	Stilling		Utbetalt lønn og feriepenger	opptjent 2022			
John Tørres Thuv	Konsernsjef	01.01-31.12	3 967 281	0	168 733	91 470	4 227 484
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	01.01-31.12	2 516 500	0	136 902	84 936	2 738 338
Karen Onsager Keiserud	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	01.01-31.12	2 359 828	0	144 447	84 726	2 589 001
Kjartan Dannatt	CTO	01.01-31.12	2 249 064	0	109 223	81 576	2 439 863
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	01.01-31.12	2 651 178	0	148 499	82 755	2 882 432
Sum			13 743 851	0	707 804	425 463	14 877 118

Tabellen nedenfor viser opptjent, men ikke utbetalt godtgjørelse i 2023

Beløp i NOK				Opptjent prestasjonslønn for 2023	Årets endring (aktuarberegning) i tidligere pensjonsavtale	Årets avkastning på tidligere tilleggs-pensjonsavtale	Total opptjent godtgjørelse
Navn	Stilling	Periode					
John Tørres Thuv	Konsernsjef	01.01-31.12		0	281 899	298 151	580 050
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	01.01-31.12		0	262 110	30 081	292 191
Karen Onsager Keiserud	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	01.01-31.12		0	155 509	16 300	171 809
Kjartan Dannatt	CTO	01.01-31.12		0	161 898	23 746	185 644
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	01.01-31.12		0	257 405	55 556	312 961
Sum				0	1 118 821	423 834	1 542 655

Tabellen nedenfor viser sammensetningen av lønn, prestasjonslønn, naturallytelser og pensjon for konsernledelsen i 2023



*Pensjon inkluderer både utbetalt og opptjent.

Fastlønn

Fastlønn 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».

Frem til 2023 har ledere i Gyldendal hatt en ordning som har gitt pensjon for lønn som overstiger 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). Dette var tidligere en vanlig ordning blant bedrifter, men stadig flere selskaper går bort fra slike ordninger. Det ble derfor i 2022 besluttet å avvike denne ordningen i Gyldendal, slik at alle ansatte i Gyldendal er underlagt likelydende sparesatser for pensjon. For å kompensere for bortfall av ordningen fikk de ledere som tidligere inngikk i ordningen en justering i fastlønn som tilsvarer tidligere avtalte goder. I sum medfører denne endringen en like for like kompensasjon for den enkelte leder.

Prestasjonslønn

Den totale godtgjørelsen til Gyldendals ledere skal henge sammen med selskapets økonomiske utvikling. Prestasjonslønn representerer dermed en variabel del av lønnen som er knyttet til selskapets resultat. Prestasjonslønn til den enkelte leder er vektet og sammensatt av kriterier knyttet til selskapets totale utvikling og utvikling innen eget ansvarsområde. 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. Konserndirektører kan maksimalt oppnå 25 % av lønn i bonus.

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.

Styret har anledning til å gjøre skjønnsmessige vurderinger av prestasjonslønn. .

2022

Gjennom året økte Gyldendal inntektene med 6 %, men konsernets lønnsomhet var svak og svakere enn veksten i inntekter skulle tilsi. Måloppnåelsen som lå til grunn for utbetaling av prestasjonslønn var lav. Det ble derfor besluttet å ikke utbetale prestasjonslønn til konsernledelsen for 2022

2023

Inntektene for 2023 endte på nivå med 2022 og med en økning i kostnadene på 2 %, endte konsernet opp med et negativt resultat for 2023. Det blir derfor ikke utbetalt prestasjonslønn til konsernledelsen for 2023.

Naturallytelser

Gyldendal har videre enkelte tilleggssytelser som forsikring, billønn, elektronisk kommunikasjon, aviser og bøker. Tildeling av naturallytelser har sammenheng med funksjon og gjøres i tråd med markedsmessig praksis. Ytelsene er ikke 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 et tillegg som skal kompensere for ansattes bruk av privat bil i jobbsammenheng og er innført som kompensasjon i forbindelse med avvikling av selskapets firmabiler.

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 for å kunne levere på samfunnsoppdraget.

Pensjon

Konsernledelsen inngår i konsernets ordinære innskuddsordning. Tidligere har de hatt en tilleggspensjonsordning hvor den ansatte bygger opp en pensjonsbeholdning på 15 % av lønn over 12G, og hvor det tillegges en avkastning i henhold til risikoprofil på pensjonsbeholdningen per 31.12. Fra 01.01.2023 er denne ordningen avviklet. Det blir ikke innbetalt noe ytterligere på ordningen, men det tillegges en avkastning i henhold til risikoprofil på beholdningen per 31.12 hvert år¹. Gyldendal investerte høsten 2023 et beløp tilsvarende størrelsen på den utestående forpliktelsen. Dette skal fremover sikre at selskapet ikke har noen kostnad for årlig avkastning i denne ordningen, selv om det fremkommer slik i regnskapet. Videre har konsernledelsen en avtale om tidligpensjon, hvor den ansatte er berettiget til alderspensjon som tilsvarer 70 % av pensjonsgrunnlaget ved tidlig fratredelse (mellom 65 år og 68 år). Tidligpensjon betales i maksimalt 2 år. Ordningen ble avviklet per 01.01.2023 og vil ikke gjelde for nye medlemmer av konsernledelsen.

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.

Tabellene nedenfor gir informasjon om utviklingen i godtgjørelse til konsernlederrollene de siste fem årene. Tabellen nedenfor viser utviklingen i fast godtgjørelse. Fast godtgjørelse utgjør her lønn, feriepenger og tidligere innskudd i tilleggspensjonsordningen.

Beløp i NOK		2023	2022	2021	2020	2019
Navn	Stilling	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse
John Tørres Thuv	Konsernsjef	1 %	4 %	3 %	2 %	3 %
Mads Peder Solem ¹	Konserndirektør økonomi og finans	2 %	8 %	12 %	I/A	I/A
Karen Onsager Keiserud ²	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	7 %	6 %	I/A	I/A	I/A
Kjartan Dannatt ³	CTO	7 %	20 %	7 %	20 %	I/A
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	2 %	4 %	3 %	3 %	12 %

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

²Startet 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

Tabellen nedenfor gir informasjon om utviklingen i variabel godtgjørelse. Variabel godtgjørelse omfatter prestasjonslønn, naturaltelseter og pensjon. Årsakene til de store endringene i variabel godtgjørelse fra år til år forklares i all hovedsak av at inngåtte pensjonsforpliktelser justeres årlig basert på aktuarberegninger og årlig avkastning i aksjemarkedet. Begge deler vil variere fra et år til et annet.

Beløp i NOK		2023			2022			2021			2020			2019		
Navn	Stilling	Prestasjons- lønn	Natural- ytelser	Pensjon ⁴	Prestasjons- lønn	Natural- ytelser	Pensjon ⁴	Prestasjons- lønn	Natural- ytelser	Pensjon ⁴	Prestasjons- lønn	Natural- ytelser	Pensjon ⁴	Prestasjons- lønn	Natural- ytelser	Pensjon ⁴
John Tørres Thuv	Konsernsjef	0 %	4 %	1118 %	-100 %	-11 %	-110 %	75 %	11 %	35 %	-2 %	0 %	-29 %	-6 %	-4 %	410 %
Mads Peder Solem ¹	Konserndirektør økonomi og finans	0 %	3 %	23 %	-100 %	-10 %	178 %	0 %	49 %	-59 %	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Karen Onsager Keiserud ²	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	0 %	-6 %	13 %	-100 %	22 %	279 %	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Kjartan Dannatt ³	CTO	0 %	1264 %	41 %	-100 %	-14 %	91 %	100 %	-14 %	-65 %	0 %	63 %	21824 %	I/A	I/A	I/A
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	0 %	1 %	54 %	-100 %	-2 %	48 %	48 %	-1 %	-31 %	1 %	11 %	-23 %	-4 %	-6 %	4 %

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

²Startet 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

⁴Pensjon inkluderer beregnede effekter som ikke er utbetalt - se tabell lenger opp i rapporten.

¹ Det er historisk gjort regnskapsmessige avsetninger for disse forpliktelsene.

Beløp i NOK		2023			2022			2021			2020			2019		
Navn	Stilling	Prestasjons-lønn	Natural-ytelser	Pensjon ⁴	Prestasjons-lønn	Natural-ytelser	Pensjon ⁴	Prestasjons-lønn	Natural-ytelser	Pensjon ⁴	Prestasjons-lønn	Natural-ytelser	Pensjon ⁴	Prestasjons-lønn	Natural-ytelser	Pensjon ⁴
John Tørres Thuv	Konsernsjef	0 %	4 %	-1158 %	-100 %	-11 %	-110 %	75 %	11 %	35 %	2 %	0 %	-29 %	-6 %	-4 %	410 %
Mads Peder Solen ¹	Konserndirektør økonomi og finans	0 %	3 %	28 %	-100 %	-10 %	178 %	0 %	49 %	-59 %	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Karen Onsager Keiserud ²	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	0 %	-6 %	17 %	-100 %	22 %	279 %	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Kjartan Damvold ³	CTO	0 %	1264 %	45 %	-100 %	-14 %	91 %	100 %	-18 %	-65 %	0 %	63 %	21824 %	I/A	I/A	I/A
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	0 %	1 %	-45 %	-100 %	-2 %	46 %	48 %	-1 %	-31 %	1 %	11 %	-23 %	-4 %	-6 %	4 %

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

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

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

⁴ Pensjon inkluderer beregnede effekter som ikke er utbetalt - se tabell lenger opp i rapporten.

Utvikling i godtgjørelse og resultatutvikling for de siste 5 årene.

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

Årlig endring	2023	2022	2021	2020	2019
Driftsinntekter	0 %	6 %	8 %	16 %	3 %
EBITDA	-19 %	12 %	-12 %	19 %	86 %
EBIT	-126 %	40 %	-64 %	64 %	-7 %
Snittlønn ansatte uten ledende personer (alle ansatte i konsern og datterselskaper)*					
	8 %	9 %	2 %	0 %	3 %
Snittlønn ansatte uten ledende personer (morselskap)					
	3 %	3 %	2 %	5 %	-22 %

*Lønnsgrunnlaget inkluderer også sluttavtaler for ansatte som er rammet av nedbemanning

Styrets erklæring

Styret har i dag behandlet og godkjent godtgjørelsesrapport for Gyldendal ASA for regnskapsåret 1. januar 2023 – 31. desember 2023.

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

Rapporten vil bli fremlagt for en rådgivende avstemning i generalforsamlingen den 25. juni 2024.

Oslo, 30. mai 2024



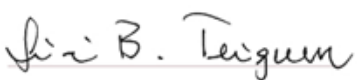
Trine Must
Styrets leder



Stig Eide Sivertsen



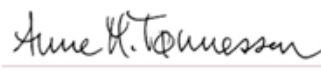
Arild Nysæther



Siri Birgit Teigum



Thomas Jelle



Anne Marie Tønnessen



Oddbjørn Snekerbakken

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 2023, 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 uavhengighetsstandarter) utstedt av the 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 (ISQM) 1, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarden og gjeldene lover og forskrifter.

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."

Mamelund, Håvard

Oppdragsansvarlig partner

På vegne av: BDO AS

Serienummer: no_bankid:9578-5995-4-31568

IP: 213.52.xxx.xxx

2024-06-03 17:34:00 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>**