

Godtgjørelsesrapport for 2024

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 25. juni 2024. Rapporten ble godkjent av styret 5. mai 2025, og vil bli fremlagt for en rådgivende avstemning i generalforsamlingen den 17. juni 2025.

Året 2024

Situasjonen i samfunnet med høy inflasjon, kostnadsvekst og strammere økonomi blant forbrukere har de siste tre årene bidratt til svak inntektsvekst og lønnsomhet for Gyldendal. Vi har som følge av dette intensivert arbeidet med omstilling. Våre digitale tjenester og produkter har blitt tilpasset endret etterspørsel i markedene og samtidig har vi trappet opp arbeidet med å effektivisere våre verdikjeder og prosesser. Arbeidet har gitt resultater i form av inntektsvekst og lavere kostnader. Sett opp mot 2023 var det økt vekst i ARK Bokhandel, Fabel og Gyldendal Litteratur, mens inntektene i undervisningsmarkedet falt som forventet på vei ut av fagfornyelsen i grunnskolen. I sum gjorde dette at konsernets driftsinntekter økte fra 2 686 MNOK i 2023 til 2 731 MNOK i 2024, en vekst på 2 %. Sammenlignet med 2023 ble våre driftskostnader redusert med 1 %. Økte inntekter og reduserte kostnader bidro til at driftsresultatet ble forbedret fra –14 MNOK i 2023 til 59 MNOK i 2024.

Resultatutviklingen i Gyldendal har vært for svak de siste årene og i løpet av 2024 økte vi tempoet i pågående endringsprosesser med et sterkt fokus på å effektivisere våre tradisjonelle verdikjeder, eksempelvis produksjon og distribusjon av bøker. Som en del av dette ble det gjennomført nedbemanninger og tilpasning av kostnadsbasen i flere av våre virksomheter. Konsernets finansielle utvikling gjennom 2024 bekrefter at omstillingsarbeidet er i rute og bidrar til positiv resultatutvikling, men arbeidet vil fortsette også i årene fremover. Gyldendal har et langsiktig perspektiv, en sterk finansiell posisjon og solide eiere. Vi mener å være godt rustet til å møte fremtidige endringer i kundeatferd og markeder, og gjennom dette skape videre lønnsom vekst.

Endringer i godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret er omfattet av retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer som ble godkjent av generalforsamlingen i 2024. Alle honorarsatser til styret er indeksregulert i tråd med lønnsoppgjøret i Gyldendal. På generalforsamlingen i juni 2024 ble Lisa Edvardsen Haugan valgt inn i styret som erstatning for Trine Skei Grande som trakk seg fra styret i januar. Styreleder og resterende styremedlemmer ble gjenvalgt.

Endringer i godtgjørelse til konsernledelsen

Konsernledelsen består av 5 personer. Godtgjørelse til ledende ansatte i konsernet var i 2024 i tråd med retningslinjene. Total godtgjørelse til konsernledelsen utgjorde 17,6 MNOK mot 16,4 MNOK i 2023. Økningen i godtgjørelsen skyldes i hovedsak generell lønnsøkning og avkastning på investerte pensjonsmidler.

Anvendelse av retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i 2024

Gyldendal har anvendt retningslinjene i hele 2024 slik de ble godkjent i generalforsamlingen 25. juni 2024. 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 2024 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 2024 avholdt seks styremøter. Gjennomsnittlig deltakelse i styremøtene var 95,2 %. I tillegg ble det avholdt ett styreseminar i januar 2024.

I løpet av 2024 ble det avholdt åtte møter i revisjonsutvalget. Per 31.12.2024 besto revisjonsutvalget av Stig Eide Sivertsen (leder) og Arild Nysæther.

Per 31.12.2024 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 2024. Styremedlemmene mottar normalt ingen ytterligere godtgjørelser med unntak av ansattrepresentantene, som mottar lønn som en del av deres ansattforhold. I 2024 var det en del ekstra arbeid knyttet til etterlevelse av nye rapporteringskrav tilknyttet bærekraft (CSRD). Revisjonsutvalgets leder Stig Eide Sivertsen fikk som følge av dette en tilleggsgodtgjørelse på kroner 75.000,-. Arild Nysæther mottok i tillegg kroner 35.000 som styremedlem i ARK Bokhandel AS.

Beløp i NOK		Antall aksjer per 31.12.2024	Godtgjørelse 2024		
Navn	Stilling		Styrehonorar	Revisjonsutvalg	Kompensasjons- utvalg
Trine Must	Leder	2 031 948	422 765		51 080
Stig Eide Sivertsen ¹	Medlem		281 481	198 895	33 691
Arild Nysæther ²	Medlem		316 481	61 948	
Trine Skei Grande ³	Medlem	10	46 914		
Thomas Jelle	Medlem		281 481		
Siri Teigum	Medlem		281 481		33 691
Lisa Edvardsen Haugan ⁴	Medlem		140 741		
Anne Marie Tønnessen	Medlem, ansattrepresentant	123	211 111		
Oddbjørn Snekkerbakken	Medlem, ansattrepresentant		211 111		
Sum		2 032 081	2 193 566	260 843	118 462

¹ Fikk i 2024 i tillegg en godtgjørelse på 75.000 for utvidet ansvar i følge med CSRD regelverket.

² Mottok i tillegg kroner 35.000 som styremedlem i ARK Bokhandel AS.

³ Gikk av som styremedlem i januar 2024.

⁴ Styremedlem fra juni 2024.

Valgkomiteen evaluerer godtgjørelse til styret og styrets utvalg årlig mot sammenlignbare selskap på Oslo Børs. Godtgjørelsene i Gyldendal skal være konkurransedyktige, men ikke ledende, sammenlignet med relevante selskaper. Valgkomiteens vurdering er at dagens honorarsatser for styreleder og styremedlemmer i Gyldendal fortsatt ligger 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. Honorarsatsene for 2024 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				
	2024	2023	2022	2021	2020
Trine Must	4 %	5 %	4 %	22 %	3 %
Stig Eide Sivertsen ¹	22 %	4 %	4 %	41 %	3 %
Arild Nysæther	4 %	4 %	3 %	25 %	2 %
Trine Skei Grande ²	4 %	4 %	4 %	I/A	I/A
Thomas Jelle ²	4 %	4 %	4 %	I/A	I/A
Siri Teigum	4 %	4 %	4 %	38 %	3 %
Lisa Edvardsen Haugan ³	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Anne Marie Tønnessen ⁴	4 %	-22 %	4 %	I/A	I/A
Oddbjørn Snekkerbakken ⁴	4 %	-22 %	4 %	I/A	I/A
Total	3 %	-1 %	-12 %	50 %	3 %

¹ Fikk i 2024 i tillegg en godtgjørelse på 75.000 for utvidet ansvar i følge med CSRD regelverket.

² Styremedlem fra juni 2021 og gikk av som styremedlem i januar 2024, godtgjørelse i 2021 og 2024 er justert for å reflektere 12 mnd for sammenligning.

³ Styremedlem fra juni 2024.

⁴ Styremedlem fra juni 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 2024.

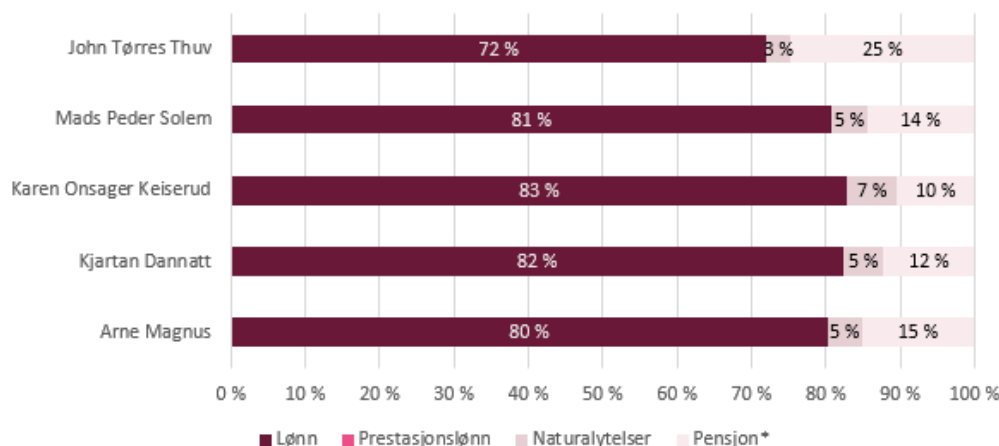
Beløp i NOK				Utbetalt prestasjonslønn (basert på prestasjoner i 2023)	Naturallytelser (inkl. bilgodtgjørelse)	Årets tilskudd til ordinær pensjonsordning	Total utbetalt lønn og godtgjørelse
Navn	Stilling	Periode	Utbetalt lønn og feriepenger				
John Tørres Thuv	Konsernsjef	01.01-31.12	4 148 845	0	186 358	100 050	4 435 253
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	01.01-31.12	2 626 145	0	150 777	93 591	2 870 513
Karen Onsager Keiserud	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	01.01-31.12	2 464 570	0	196 177	92 379	2 753 126
Kjartan Dannatt	CTO	01.01-31.12	2 382 302	0	157 142	90 837	2 630 281
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	01.01-31.12	2 767 882	0	157 087	85 941	3 010 910
Sum			14 389 744	0	847 541	462 798	15 700 083

Tabellen nedenfor viser opptjent godtgjørelse til konsernledelsen i 2024

Beløp i NOK			Opptjent prestasjonslønn basert på prestasjoner i 2024	Årets endring (aktuarberegning) i tidlig-pensjonsavtale	Årets avkastning på tidligere tilleggs-pensjonsavtale ¹	Total opptjent godtgjørelse
Navn	Stilling	Periode	2024	pensjonsavtale	pensjonsavtale ¹	
John Tørres Thuv	Konsernsjef	01.01-31.12	295 527	298 735	1 024 931	1 619 193
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	01.01-31.12	155 886	274 060	103 045	532 991
Karen Onsager Keiserud	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	01.01-31.12	146 295	160 393	58 031	364 720
Kjartan Dannatt	CTO	01.01-31.12	141 603	178 240	84 129	403 972
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	01.01-31.12	163 905	261 976	175 682	601 563
Sum			903 216	1 173 404	1 445 818	3 522 438

¹Kolonnen viser årets avkastning på totale oppsparte midler fra tidligere år. Frem til 2023 hadde ledere i Gyldendal en ordning som har gitt pensjon for lønn som overstiger 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). Ordningen ble avviklet i 2023 hvorpå kun avkastning på de oppsparte midlene ble lagt til. I desember 2024 ble det besluttet at oppsparte midler skulle utbetales til deltakerne i ordningen ved utgangen av året. Totale oppsparte midler for konsernledelsen i denne ordningen var på 8,1 MNOK. Beløpet inkluderer oppsparte midler fra tidligere år og siste års avkastning på midlene.

Tabellen nedenfor viser sammensetningen av lønn, prestasjonslønn, naturallytelser og pensjon som ble utbetalt til konsernledelsen i 2024



*Pensjon inkluderer både utbetalt og opptjent slik det fremgår av tabellene ovenfor.

Fastlønn

Fastlønn består av grunnlønn og feriepenger til medlemmene av konsernledelsen. Fastlønnen skal være hovedelementet i lederens 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.

Som beskrevet ovenfor, har ledere i Gyldendal frem til 2023 hatt en ordning som har gitt pensjon for lønn som overstiger 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). Det ble derfor besluttet å avvikle 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 medførte 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 feriepengene og beløpet inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.

Konsernsjefen kan maksimalt oppnå 30 % av lønn i bonus. Konsernledelsen 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. 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 skal gjøre skjønnsmessige vurderinger av prestasjonslønn.

2023

Gyldendal hadde et negativt driftsresultat i 2023. Det ble derfor ikke utbetalt prestasjonslønn til konsernledelsen for 2023.

2024

Resultatutviklingen i Gyldendal har vært for svak de siste årene og i løpet av 2024 er tempoet i pågående endringsprosesser trappet opp. Konsernets finansielle utvikling gjennom 2024 bekrefter at omstillingsarbeidet er i rute og bidrar til positiv resultatutvikling. Den vedtatte modellen for prestasjonslønn ble lagt til grunn for opptjent prestasjonslønn i 2024.

Beløp i NOK		Ytelseskriterier	Vurdert	Maks	Opptjent
Navn	Stilling		måloppnåelse	opptjening	bonus
John Tørres Thuv	Konsernsjef	Skjønnsmessig vurdering	24 %	1 248 029	295 527
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	Skjønnsmessig vurdering	24 %	658 316	155 886
Karen Onsager Keiserud	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	Skjønnsmessig vurdering	24 %	617 814	146 295
Kjartan Dannatt	CTO	Skjønnsmessig vurdering	24 %	598 000	141 603
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	Skjønnsmessig vurdering	24 %	692 182	163 905
Sum					903 216

Naturalytelser

Gyldendal har videre enkelte tilleggsytelser som forsikring, billønn, elektronisk kommunikasjon, aviser og bøker. Tildeling av naturalytelser 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.

Gyldendal hadde tidligere en ordning hvor ledende ansatte var berettiget til en driftsbasert tilleggspensjonsordning hvor Gyldendal på vegne av den ansatte sparte opp av 15 % av lønn over 12 G. Pensjonsbeholdningen ble det lagt til samme avkastning som valgt risikoprofil i foretakets ordinære innskuddsordning og ble utbetalt når den ansatte sluttet i Gyldendal. Denne ordningen ble i 2024 avviklet i sin helhet og opptjente midler ble utbetalt til medlemmene i desember.

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. Den første tabellen viser utviklingen i fast godtgjørelse. Fast godtgjørelse utgjør her lønn, feriepenger og tidligere innskudd i tilleggspensjonsordningen. Konsernledelsen fikk i 2024 er justering av fastlønn på 4 %, i tråd med øvrige ansatte. Avvikende tall i tabellen nedenfor skyldes tekniske beregningseffekter tilknyttet opptjening/utbetaling av feriepenger.

Beløp i NOK		2024	2023	2022	2021	2020
Navn	Stilling	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse
John Tørres Thuv	Konsernsjef	5 %	1 %	4 %	3 %	2 %
Mads Peder Solem ¹	Konserndirektør økonomi og finans	4 %	2 %	8 %	12 %	I/A
Karen Onsager Keiserud ²	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	4 %	7 %	6 %	I/A	I/A
Kjartan Dannatt	CTO	6 %	7 %	20 %	7 %	20 %
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	4 %	2 %	4 %	3 %	3 %

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

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		2024			2023			2022			2021			2020		
Navn	Stilling	Prestasjons-lønn	Natural-ytelser	Pensjon ¹	Prestasjons-lønn	Natural-ytelser	Pensjon ¹	Prestasjons-lønn	Natural-ytelser	Pensjon ¹	Prestasjons-lønn	Natural-ytelser	Pensjon ¹	Prestasjons-lønn	Natural-ytelser	Pensjon ¹
John Tørres Thuv	Konsernsjef	0 %	10 %	122 %	0 %	4 %	159 %	-100 %	-11 %	-79 %	75 %	11 %	49 %	2 %	0 %	-21 %
Mads Peder Solem ¹	Konserndirektør økonomi og finans	0 %	10 %	25 %	0 %	3 %	-16 %	-100 %	-10 %	-7 %	0 %	49 %	27 %	I/A	I/A	I/A
Karen Onsager Keiserud ²	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	0 %	36 %	21 %	0 %	-6 %	-27 %	-100 %	22 %	43 %	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Kjartan Dannatt	CTO	0 %	44 %	32 %	0 %	1264 %	-7 %	-100 %	-14 %	-9 %	100 %	-14 %	-8 %	0 %	63 %	2605 %
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	0 %	6 %	32 %	0 %	1 %	-4 %	-100 %	-2 %	-17 %	48 %	-1 %	23 %	1 %	11 %	-9 %

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.

³Pensjon 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	2024	2023	2022	2021	2020
Driftsinntekter	2 %	0 %	6 %	8 %	16 %
EBITDA	26 %	-19 %	12 %	-12 %	19 %
EBIT	526 %	-126 %	40 %	-64 %	64 %
Snittlønn ansatte uten ledende personer (alle ansatte i konsern og datterselskaper)	6 %	7 %	8 %	4 %	-1 %
Snittlønn ansatte uten ledende personer (morselskap)	20 %	3 %	3 %	2 %	5 %

Endringene i total lønnskostnad vil være påvirket av periodens selskapsstruktur, ansattssammensetning, lønnsutvikling ved stillingsendringer og konsernets ulike tariffoppgjørs innretning og avviker for noen av årene noe fra den nominelle lønnsutviklingen. For 2024 vil for eksempel nedbemanningen med utbetaling av sluttoppgjør, samt omorganiseringen av støttefunksjoner til Forlagstjenester AS påvirke endringene i gjennomsnittslønn, spesielt i morselskapet.

Styrets erklæring

Styret har i dag behandlet og godkjent godtgjørelsesrapport for Gyldendal ASA for regnskapsåret 1. januar 2024 – 31. desember 2024.

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 17. juni 2025.

Oslo, 5. mai 2025



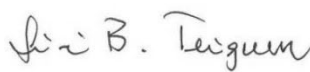
Trine Must
Styrets leder



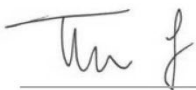
Stig Eide Sivertsen



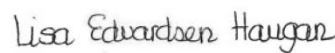
Arild Nysæther



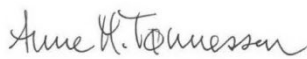
Siri Birgit Teigum



Thomas Jelle



Lisa Edvardsen Haugan



Anne Marie Tønnessen



Oddbjørn Snekkerbakken

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 2024, 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. 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 Dokumentnøkkel: EN278-1DPCY-OJCSR-OW4AJ-ZDWW4-K6J96

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

Statsautorisert revisor

På vegne av: BDO AS

Serienummer: no_bankid:9578-5995-4-31568

IP: 188.95.xxx.xxx

2025-05-22 12:31:54 UTC



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://euti.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.