

Godtgjørelsesrapport for
2025



Gyldendal

Innholdsfortegnelse

Godtgjørelsesrapport for 2025.....	3
Året 2025.....	3
Endringer i godtgjørelse til styret	3
Endringer i godtgjørelse til konsernledelsen	4
Anvendelse av retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i 2025.....	4
Godtgjørelse til styret	4
Godtgjørelse til konsernledelsen	6
Fastlønn.....	7
Prestasjonslønn	8
2024.....	9
2025.....	9
Naturalytelser	9
Forsikring	10
Billønn.....	10
Elektronisk kommunikasjon, aviser og bøker	10
Pensjon.....	10
Godtgjørelse Konsernledelsen – sammenligning.....	10
Utvikling i godtgjørelse og resultatutvikling for de siste 5 årene.	13
Styrets erklæring.....	14

Godtgjørelsesrapport for 2025

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 17. juni 2025. Rapporten ble godkjent av styret 6. mai 2026, og vil bli fremlagt for en rådgivende avstemning i generalforsamlingen den 18. juni 2026.

Året 2025

Gyldendals jubileumsår ble et viktig år for konsernet. I tillegg til en rekke vellykkede arrangementer for forfattere, kunder, samarbeidspartnere og ansatte, ble det et år med markant forbedring i de økonomiske resultatene. ARK Bokhandel, Forlagssentralen, lydboktjenesten Fabel og vår portefølje av ulike forlag og imprint leverte alle tosifret inntektsvekst i 2025. Vi så også økende etterspørsel og vekst innen salg av bøker til studenter innen høyere utdanning.

De siste årene har Gyldendal styrket arbeidet med å omstille virksomheten, både for å møte endret etterspørsel og kundeadferd, og for å effektivisere verdikjeder og interne prosesser. Arbeidet gir nå konkrete resultater, med både inntektsvekst og en mer kostnadseffektiv drift.

Konsernets driftsinntekter økte fra 2 731 MNOK i 2024 til 2 917 MNOK i 2025, en vekst på 7 %. Driftsresultatet ble forbedret fra 59 MNOK i 2024 til 113 MNOK i 2025. Siden 2023 er konsernets samlede inntekter økt med 231 MNOK og lønnsomheten er forbedret med til sammen 127 MNOK.

Gyldendal har et langsiktig perspektiv, en sterk finansiell posisjon og solide eiere. Vi mener å være godt rustet til å møte fremtidige endringer i kundeadferd 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 2025. Alle honorarsatser til styret ble i 2025 regulert med tanke på at man i årene fremover skal lukke gapet til sammenlignbare selskaper. På generalforsamlingen i juni 2025 ble Håvard Kvalheim valgt inn i styret. Stig Eide Sivertsen gikk ut av styret. Styreleder og resterende styremedlemmer ble gjenvalgt.

Endringer i godtgjørelse til konsernledelsen

Konsernledelsen består av 5 personer. Godtgjørelse til ledende ansatte i konsernet var i 2025 i tråd med retningslinjene. Total godtgjørelse til konsernledelsen utgjorde 18.4 MNOK mot 18.3 MNOK i 2024.

Anvendelse av retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer i 2025

Gyldendal brukte retningslinjene i hele 2025 slik de ble godkjent i generalforsamlingen 17. juni 2025. Styret avvok ikke 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 2025 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 2025 avholdt seks styremøter. Gjennomsnittlig deltakelse i styremøtene var 98 %. I tillegg ble det avholdt ett styreseminar i januar 2025.

I løpet av 2025 ble det avholdt åtte møter i revisjonsutvalget. Per 31.12.2025 besto revisjonsutvalget av Arild Nysæther (leder) og Håvard Kvalheim.

Per 31.12.2025 besto kompensasjonsutvalget av Trine Must (leder), Siri Teigum og Erik Must.

Medlemmene i Gyldendals styre får godtgjørelse for deres arbeid i styret. Godtgjørelsen blir gjennomgått og godkjent av generalforsamlingen hvert år. Godtgjørelsene i tabellen nedenfor representerer utbetalt styrehonorar i 2025. Styremedlemmene mottar normalt ingen ytterligere godtgjørelser med unntak av ansattrepresentantene, som mottar lønn som en del av deres ansattforhold. Thomas Jelle mottar i tillegg kroner 110.000 per år som medlem i internstyret i Rettsdata. Honoraret for 2024 ble etterbetalt i 2025.

Beløp i NOK		Godtgjørelse 2025			
Navn	Stilling	Antall aksjer per 31.12.2025	Styrehonorar	Revisjonsutvalg	Kompensasjonsutvalg
Trine Must	Leder	2 031 948	450 000		55 000
Stig Eide Sivertsen ¹	Medlem		150 000	65 500	18 000
Arild Nysæther ²	Medlem		300 000	98 500	
Håvard Kvalheim ³	Medlem	200	175 000	38 500	
Thomas Jelle ⁴	Medlem		520 000		
Siri Teigum	Medlem		300 000		36 000
Lisa Edvardsen Haugan	Medlem		300 000		
Anne Marie Tønnessen	Medlem, ansattrepresentant	123	225 000		
Oddbjørn Snekerbakken	Medlem, ansattrepresentant		225 000		
Sum		2 032 271	2 645 000	202 500	109 000

¹ Styremedlem og leder for revisjonsutvalget frem til juni 2025.

² Tok over som leder for revisjonsutvalget fra juli 2025.

³ Styremedlem fra juni 2025.

⁴ Mottok i tillegg kroner 220.000 som medlem i internstyret i Rettsdata, honoraret for 2024 ble etterbetalt i 2025.

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. Spesielt gjelder det honoraret for styreleder som ligger under nedre kvartil for børsnoterte selskaper i Norge. 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. Valgkomiteen regulerte honorarsatsene for 2025 med tanke på å lukke gapet til sammenlignbare selskaper i årene fremover.

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

Styremedlem	Endring i godtgjørelse fra tidligere år				
	2025	2024	2023	2022	2021
Trine Must	7 %	4 %	5 %	4 %	22 %
Stig Eide Sivertsen ¹	-55 %	22 %	4 %	4 %	41 %
Arild Nysæther ²	5 %	4 %	4 %	3 %	25 %
Håvard Kvalheim ³	-	-	-	-	-
Thomas Jelle ⁴	85 %	4 %	4 %	4 %	-
Siri Teigum	7 %	4 %	4 %	4 %	38 %
Lisa Edvardsen Haugan ⁵	113 %	-	-	-	-
Anne Marie Tønnessen	7 %	4 %	-22 %	4 %	-
Oddbjørn Snekerbakken	7 %	4 %	-22 %	4 %	-
Total⁶	17 %	3 %	-2 %	4 %	99 %

¹ Styremedlem og leder for revisjonsutvalget frem til juni 2025.

² Tok over som leder for revisjonsutvalget fra juli 2025. Mottok kroner 35.000 som styremedlem i ARK Bokhandel AS i 2024.

³ Styremedlem fra juni 2025.

⁴ Mottok i tillegg kroner 220.000 som medlem i internstyret i Rettsdata, honoraret for 2024 ble etterbetalt i 2025.

⁵ Styremedlem fra juni 2024.

⁶ Den totale økningen i 2025 skyldes at tidligere styremedlemmer ikke inkluderes i tall for tidligere år.

Godtgjørelse til konsernledelsen

Lederlønningene i Gyldendal og konsernselskaper fastsettes ut fra følgende hovedprinsipper:

- Lederlønnen skal være konkurransedyktig – selskapet skal tiltrekke seg og beholde dyktige ledere.
- Lederlønnen skal være motiverende – lønnen skal være sammensatt slik 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

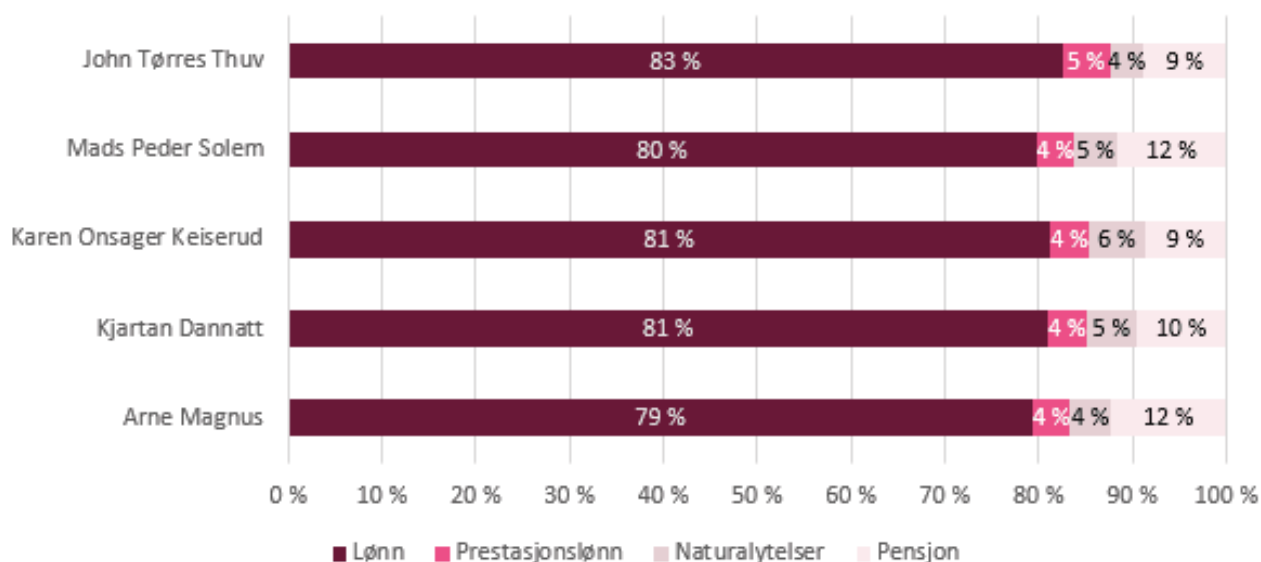
Tabellen nedenfor viser utbetalt godtgjørelse til konsernledelsen i 2025.

Beløp i NOK			Utbetalt				Total
Navn	Stilling	Periode	Utbetalt lønn og feriepenger	prestationslønn (basert på prestasjoner i 2024)	Naturalytelser (inkl. bilgodtgjørelse)	Årets tilskudd til ordinær pensjonsordning	utbetalt lønn og godtgjørelse
John Tørres Thuv	Konsernsjef	01.01-31.12	4 288 171	263 863	188 090	117 564	4 857 688
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	01.01-31.12	2 720 871	139 184	153 909	109 587	3 123 551
Karen Onsager Keiserud	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	01.01-31.12	2 553 871	130 621	185 655	108 708	2 978 855
Kjartan Dannatt	CTO	01.01-31.12	2 472 180	126 431	161 622	105 849	2 866 082
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	01.01-31.12	2 878 634	143 399	158 089	97 374	3 277 496
Sum			14 913 727	803 498	847 365	539 082	17 103 672

Tabellen nedenfor viser opptjent godtgjørelse til konsernledelsen i 2025.

Beløp i NOK			Opptjent prestasjonslønn basert på prestasjoner i 2025	Årets endring (aktuarberegning) i tidlig-pensjonsavtale	Total opptjent godtgjørelse
Navn	Stilling	Periode			
John Tørres Thuv	Konsernsjef	01.01-31.12	658 815	338 549	997 364
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	01.01-31.12	348 796	288 803	637 599
Karen Onsager Keiserud	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	01.01-31.12	327 415	164 881	492 296
Kjartan Dannatt	CTO	01.01-31.12	316 956	186 726	503 682
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	01.01-31.12	368 939	348 496	717 435
Sum			2 020 921	1 327 455	3 348 376

Tabellen nedenfor viser sammensetningen av lønn, prestasjonslønn, naturallytelse og pensjon som er utbetalt til konsernledelsen i 2025.



*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 ledernes lønn, den vurderes en gang i året. Det gjøres regelmessig målinger mot relevante markeder for å sikre at den totale kompensasjonen er konkurransedyktig.

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.

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. Øvrige medlemmer av 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.

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					
Navn	Stilling	Ytelseskriterier	Vurdert måloppnåelse	Maks opptjening	Opptjent 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

2025

Etter en periode med svak resultatutvikling er tempoet i omstillings- og effektiviseringsarbeidet økt, og den finansielle utviklingen bekrefter at gjennomførte tiltak gir ønsket effekt. Konsernets inntekts- og resultatforbedring vurderes som et resultat av målrettet arbeid med kostnadskontroll, effektivisering av verdikjeder og tilpasning til endrede markeds- og kundeforhold. Da konsernledelsen har levert på avtalte mål og bidratt til forbedret lønnsomhet og finansiell utvikling, vurderes det som riktig å utbetale prestasjonslønn i tråd med gjeldende ordning. Prestasjonslønnen reflekterer dermed dokumentert måloppnåelse og understøtter konsernets langsiktige verdiskaping.

Beløp i NOK					
Navn	Stilling	Ytelseskriterier	Vurdert måloppnåelse	Maks opptjening	Opptjent bonus
John Tørres Thuv	Konsernsjef	Skjønnsmessig vurdering	51 %	1 285 470	658 815
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	Skjønnsmessig vurdering	51 %	680 565	348 796
Karen Onsager Keiserud	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	Skjønnsmessig vurdering	51 %	638 848	327 415
Kjartan Dannatt	CTO	Skjønnsmessig vurdering	51 %	618 440	316 956
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	Skjønnsmessig vurdering	51 %	719 869	368 939
Sum					2 020 921

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 overfor 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.

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 2025 en justering av fastlønn i tråd med øvrige ansatte. Tekniske beregningseffekter tilknyttet opptjening/utbetaling av feriepenger medfører at endringen er større enn ordinær lønnsregulering. Økning i godtgjørelsen i

2023 skyldes at tilleggspensjonsordningen ble avvirket i 2023 og konsernledelsen ble i den forbindelse kompensert for at denne ordningen falt bort.

Beløp i NOK		2025	2024	2023	2022	2021
Navn	Stilling	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse	Fast godtgjørelse
John Tørres Thuv	Konsernsjef	3 %	5 %	10 %	4 %	3 %
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	4 %	4 %	8 %	8 %	11 %
Karen Onsager Keiserud ¹	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	4 %	4 %	14 %	4 %	-
Kjartan Dannatt	CTO	4 %	6 %	13 %	21 %	4 %
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	4 %	4 %	9 %	4 %	4 %

¹ Startet mai 2021, godtgjørelse for 2021 er justert for å reflektere 12 mnd for sammenligning

Tabellen nedenfor viser utviklingen i variabel godtgjørelse. Variabel godtgjørelse omfatter prestasjonsbasert lønn, naturalytelser og pensjon. Vesentlige endringer fra år til år skyldes i hovedsak årlige justeringer av pensjonsforpliktelser basert på aktuarberegninger. I tidligere år har også avkastning i aksjemarkedet knyttet til en tilleggspensjonsordning påvirket nivået. Denne pensjonsordningen ble avvirket i 2023. Slike forhold medfører at variabel godtgjørelse kan variere betydelig mellom år.

Beløp i NOK		2025			2024			2023			2022			2021		
Navn	Stilling	Prestasjonslønn	Naturalytelser	Pensjon ²	Prestasjonslønn	Naturalytelser	Pensjon ²	Prestasjonslønn	Naturalytelser	Pensjon ²	Prestasjonslønn	Naturalytelser	Pensjon ²	Prestasjonslønn	Naturalytelser	Pensjon ²
John Tørres	Konsernsjef	0 %	1 %	-68 %	0 %	10 %	112 %	-100 %	4 %	159 %	-81 %	-11 %	-79 %	75 %	11 %	49 %
Mads Peder Solem	Konserndirektør økonomi og finans	0 %	2 %	-15 %	0 %	10 %	25 %	-100 %	3 %	-16 %	-80 %	-10 %	-7 %	0 %	49 %	27 %
Karen Onsager Keiserud ¹	Konserndirektør kommunikasjon, merkevarer og samfunnskontakt	0 %	-5 %	-12 %	0 %	36 %	21 %	-100 %	-6 %	-27 %	-66 %	22 %	43 %	-	-	-
Kjartan Dannatt	CTO	0 %	3 %	-17 %	0 %	44 %	32 %	-100 %	1264 %	-7 %	-76 %	-46 %	-9 %	100 %	37 %	-8 %
Arne Magnus	Administrerende direktør Gyldendal Norsk Forlag AS	0 %	1 %	-15 %	0 %	6 %	32 %	-100 %	1 %	-4 %	-62 %	-2 %	-17 %	48 %	-1 %	23 %

¹ Startet mai 2021, godtgjørelse for 2021 er justert for å reflektere 12 mnd for sammenligning.

² 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 datterselskaper, med unntak av ledende personer de siste 5 årene.

Årlig endring	2025	2024	2023	2022	2021
Driftsinntekter	7 %	2 %	0 %	6 %	8 %
EBITDA	14 %	26 %	-19 %	12 %	-12 %
EBIT	91 %	526 %	-126 %	40 %	-64 %
Snittlønn ansatte uten ledende personer (alle ansatte i konsern og datterselskaper)	4 %	6 %	7 %	8 %	4 %
Snittlønn ansatte uten ledende personer (morselskap)	3 %	20 %	3 %	3 %	2 %

Endringene i total lønnskostnad vil være påvirket av periodens selskapsstruktur, ansattsammensetning, 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 2025 – 31. desember 2025.

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 18. juni 2026.

Oslo, 6. mai 2026


Trine Must
Styrets leder


Arild Nysæther


Siri Birgit Teigum


Thomas Jelle


Lisa Edvardsen Haugan


Håvard Kvalheim


Karina Rohde


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 2025, 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, profesjonsstandarder 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 document key: LWNWB-JZJHV-XDNQV-ANNV7-NFZ79-SPXN5

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

Statsautorisert revisor

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5995-4-31568

IP: 188.95.xxx.xxx

2026-05-19 11:26:56 UTC



QES

bankID



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://eutl.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 signatørens 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.