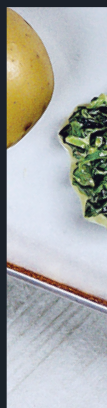


# GODTGJØRELSERAPPORT 2021



# Hovedutvikling i 2021

## Finansiell oppsummering 2021

Konsernets visjon er å bli den ledende og mest lønnsomme globale leverandør av bærekraftig kvalitetssjømat gjennom en effektiv og bærekraftige verdikjede. I 2021 styrket konsernet forholdet til viktige strategiske kunder og iverksatte en rekke tiltak, også innen organisasjonsutvikling, for å sikre at konsernet beveger seg mot målet.

Etterspørsel etter sjømat har blitt påvirket av restriksjoner knyttet til Covid-19 pandemien de senere år. I 2020 opplevde Lerøy et signifikant fall i etterspørsel etter hovedprodukter og lavere inntjening. I 2021 er etterspørselen gradvis forbedret og gitt en betydelig høyere aktivitet og noe bedre inntjening for konsernet.

Omsetningen i konsernet er økt med 16% fra NOK 20,0 milliarder i 2020 til

NOK 23,1 milliarder i 2021. Konsernet sin avkastning på sysselsatt kapital og driftsresultat før verdijustering av biomasse er viktige måltall for avkastning og inntjening. Avkastning på sysselsatt kapital før verdijusteringer økte fra 10.5% i 2020 til 12.4% i 2021. Driftsresultat før verdijusteringer økte fra NOK 1 950 millioner i 2020 til NOK 2 519 millioner i 2021. Driftsresultat før verdijustering av biomasse er økt i alle konsernets driftssegment.

I konsernets Hvitfisk aktivitet er driftsresultat før biomassejustering økt fra NOK 205 millioner i 2020 til 340 millioner i 2021 som følge av økte kvoter, økt etterspørsel og forbedringer i operasjonell effektivitet.

Operasjonelle forbedringer økte konsernets slaktevolum av laks og ørret fra 171 tusen tonn til 187 tusen tonn,

dette, sammen med økt prisoppnåelse, gav et løft i driftsresultat før biomassejusteringer fra NOK 1 381 millioner i 2020 til NOK 1 768 millioner i 2021.

Konsernets VAPS&D segment økte sin aktivitet vesentlig i 2021. Omsetningen i segmentet økte med 16% fra NOK 18,9 milliarder i 2020 til NOK 22,0 milliarder i 2021. Det ble startet flere fabrikker i 2021 som påvirker lønnsomheten negativt, men til tross for dette var det god vekst i inntjening og driftsresultat før biomassejustering som økte fra NOK 475 millioner i 2020 til NOK 630 millioner i 2021.

## Utvikling i godtgjørelse til styremedlemmer

I den ordinære generalforsamlingen i 2021 ble styremedlemmene Britt Kathrine Drivenes, Didrik Munch og Karoline Møgster gjenvalgt for en periode på to år. Det var ingen endring i styresammensetningen. Styret består av totalt syv medlemmer, hvor av en er valgt av de ansatte.

Generalforsamlingen i 2021 opprettholdt godtgjørelsen til styremedlemmer, og godtgjørelse til styreleder ble vedtatt til NOK 400,000 og til øvrige styremedlemmer NOK 250,000. Det utbetales ikke godtgjørelse til styrets leder i form av innberetningspliktig styrehonorar. Lerøy Seafood Group ASA blir fakturert for denne tjenesten samt konsulenthonorar i forbindelse med rollen som arbeidende styreleder fra konsernspissen Laco AS, hvor styrets leder er administrerende direktør.

Styret har ett underutvalg, Revisjonsutvalget. Didrik Munch er leder for revisjonsutvalget og Britt Kathrine Drivenes er medlem. Arbeidsmengden for revisjonsutvalget har økt vesentlig de senere år, og den årlige generalforsamling i 2021 vedtok å øke godtgjørelse for revisjonsutvalgets leder til NOK 100,000 og for revisjonsutvalgets medlem til NOK 70,000. Kompensasjon kommer i tillegg til styrehonorar. Tidligere var det et honorar til begge på NOK 50,000.

Lerøy Seafood Group ASA har en valgkomite. Denne består av tre medlemmer og var uendret i 2021. Generalforsamlingen i 2021 vedtok å endre godtgjørelsen til valgkomiteen fra NOK 35,000 til NOK 45,000 per medlem.

## Utvikling i godtgjørelse til konsernledelse

Senere år er konsernledelsen utvidet. Frem til 2019 bestod konsernledelsen av tre medlemmer, konsernleder (CEO), konserndirektør Havbruk (COO Farming) og konserndirektør Økonomi og finans (CFO).

I starten av 2019 ble konsernledelsen utvidet med to nye stillinger, konserndirektør VAPS&D (COO VAPS&D), og konserndirektør HR (CHRO).

I 2021 ble Bjarne Reinert utnevnt som Konserndirektør for Havbruk i januar 2021, da Stig Nilsen etter ti år i stillingen gikk over i annen stilling i konsernet. Forøvrig var det ingen endringer i konsernledelsen i 2021.

	2021	2020	2019	2018	2017
Omsetning (NOKm)	23 073	19 960	20 427	19 838	18 624
Omsetningsvekst (%)	16 %	-2 %	3 %	7 %	8 %
EBITDA før verdij. biomasse(NOKm)	3 778	3 109	3 746	4 288	4 300
EBIT før verdij. biomasse (NOKm)	2 519	1 950	2 734	3 569	3 717
Resultat før skatt før verdij. biomasse (NOKm)	2 453	1 869	2 718	3 697	3 805
ROCE før verdijusteringer	12.4%	10.5%	15.5%	22.3%	25.8%
Antall årsverk sysselsatt	4953	4293	4361	4589	4298
Gjennomsnittlig lønn basert på årsverk	540	561	537	468	456

# Godtgjørelsesprinsipper og rammeverk

Ordinær generalforsamling i mai 2021 vedtok konsernets retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer. Retningslinjene kan finnes på konsernets hjemmeside på [www.leroy.no](http://www.leroy.no), de er stikkordsmessig beskrevet nedenfor. Retningslinjene er førende for godtgjørelse til konsernledelsen og selskapets styre.

Det overordnede prinsipp for lederlønn i Lerøy er at konsernet skal tiltrekkes av, og beholde, dyktige ledere, uten at den skal være lønnsledende. Det variable lønns-elementet skal ikke utgjøre en så stor andel av total lønnskompensasjon at det kan gi uheldige insentiver og kortsiktig tenkning på bekostning av konsernets målsetninger.

Lerøy sine verdier åpen, ærlig, ansvarlig og skapende skal være grunnlagt for konsernets daglige operasjoner, men også i den evigvarende strategiske forretningsutviklingen som kreves for å nå Lerøy sin visjon om å bli den ledende og mest lønnsomme globale leverandør av bærekraftig kvalitetssjømat.

Det å være en ledende aktør i en global næring og ivareta konsernets langsiktige interesser, er nært knyttet til selskapets evne til å rekruttere, utvikle og beholde ledende ansatte. Menneskene i Lerøy er konsernets viktigste ressurs. Lerøy skal være en anerkjent og attraktiv

arbeidsgiver i sjømatnæringen som tiltrekker seg ansatte med riktig kompetanse. Det er viktig at konsernet lykkes i å bygge en lærende og dynamisk organisasjon hvor ansatte trives og utvikles slik at de i felleskap løser konsernets kunder sine behov.

Lerøy har etablert en godtgjørelsesordning som skal stimulere til måloppnåelse og samtidig fremme god risikostyring og bidra til å unngå interessekonflikter. Konsernets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne skal ivaretas.

## Godtgjørelse til medlemmer av styret.

Godtgjørelse til styremedlemmer foreslås av konsernets valgkomite og vedtas av generalforsamlingen i henhold til allmennaksjeloven § 6-10. Styrets medlemmer har ikke ordning for tildeling av opsjoner for kjøp av aksjer i konsernet. For dagens arbeidende styreleder utbetales ikke godtgjørelse i form av innberetningspliktig honorar. Selskapet blir fakturert for denne tjenesten samt konsulent-honorar fra konsernspissen Laco AS, hvor styreleder er administrerende direktør.

## Godtgjørelse til ledende ansatte

Kompensasjon til konsernleder fastsettes årlig av styreleder etter fullmakt fra styret. Kompensasjon til de enkelte medlemmene av konsernledergruppen

fastsettes av konsernleder i samråd med styrets leder. Styret orienteres om lønnsfastsettelsen i etterkant av fastsettelsen.

Generelle ordninger for tildeling av variable ytelser, herunder bonusordninger, fastsettes av styret. Konsernleder tildeler insentivordninger og andre ytelser til konsernets ledelse innenfor rammene av de ordningene som styret har fastsatt. Styret har ikke eget kompensasjonsutvalg.

Når det gjelder godtgjørelse til Selskapets ledende ansatte, legger Selskapet i hovedsak vekt på fastlønn som virkemiddel og benytter i begrenset grad annen variabel godtgjørelse enn bonus. Lederlønnen skal være konkurransedyktig, slik at Selskapet kan tiltrekke og beholde de mest attraktive lederne. I den faste godtgjørelse til ledende ansatte inngår:

### Basislønn:

Basislønn fastsettes med utgangspunkt i stillingens ansvar, kompleksitet, kompetanse og ansiennitet. Basislønnen skal normalt være hovedelementet i lønn.

### Bonusordning:

Bonus er i utgangspunktet en overskuddsdeling der ledelsen skal honoreres for sine bidrag til Selskapets langsiktige inntjening og utvikling. Formålet med

Lerøy sin bonusordning er å stimulere til stadig utvikling av Lerøy sin verdiskaping, vekst og resultater, slik som definert i Selskapets strategi.

Bonusvurderingen fastsettes skjønnsmessig og årlig basert på en helhetsvurdering av fem komponenter, den ledende ansattes verdiskaping, innsats, resultater, verdier, holdninger og atferd, sett opp mot stillingens definerte mål, oppgaver og tilgjengelige ressurser.

Ved utgangen av måleperioden skal det avgjøres i hvilken grad kriteriene for betaling av bonus er oppfylt. Denne vurderingen skal baseres på en evaluering av kriteriene slik de er beskrevet ovenfor og i bonusordningene til de ledende ansatte.

Utbetalt bonus for ledende personer kan utgjøre inntil en årslønn.

Selskapet har ingen ordninger for tilbakebetaling av variabel godtgjørelse. Styret kan årlig gjøre endringer eller avvike bonusordningen.

### Annen godtgjørelse

#### • Pensjonsordninger:

Lerøy Seafood Group ASA har en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning i henhold til lov om obligatorisk tjenstepensjon. Grunnlaget for premieinnbetalingen er begrenset oppad til maksimalt 12 G (G=Folke-

trygdens grunnbeløp) per år. Ledende ansatte i konsernet er medlemmer av Selskapets kollektive pensjonsordning frem til oppnådd bedriftsintern pensjonsalder som er satt til 70 år i LSG konsernet, og har ikke særskilte avtaler som inkluderer førtidspensjonering eller tilleggspensjon. Selskapet kan imidlertid inngå slike avtaler i fremtiden.

#### • Etterlønnordninger:

Selskapet benytter som utgangspunkt ikke etterlønn utover lønn i oppsigelsestid gjeldende for det antall måneder som er foreskrevet i arbeidsmiljølovens bestemmelser. Etterlønn kan imidlertid, for alle involverte parter, være et godt alternativ i enkelte sammenhenger. Etterlønn kan derfor benyttes i ekstraordinære tilfeller, imidlertid begrenset til to årslønner.

#### • Andre særskilte ytelser:

Ledende ansatte kan tildeles andre særskilte ytelser som er vanlig for sammenlignbare stillinger, for eksempel fri telefon, hjemme-pc, fri bredbåndsoppkobling, aviser, firmabil/bilordning og parkering.

#### • Opsjoner og andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utvikling av aksjekursen:

Selskapet gir per i dag ikke godtgjørelse til ledende personer i form av opsjoner eller som er knyttet til aksjer i Selskapet eller aksjekursen.

#### • Aksjekjøpsprogrammer:

Lerøy kan vurdere aksjesparingsprogram for alle ansatte, og hvor ansatte kan gis rett til å tegne et begrenset antall aksjer til rabattert pris.

Styret kan i ekstraordinære tilfeller i tilknytning til vesentlige selskapshendelser som krever ekstraordinær innsats av de ledende ansatte, beslutte å fravike disse retningslinjer. Styret kan ikke avvike retningslinjer når det gjelder godtgjørelse til styrets medlemmer. Slikt avvik må eventuelt foreslås og fremlegges for generalforsamlingen for alminnelig avstemning. For 2021 var det ingen slike avvik.

# Opptjent godtgjørelse til styret

## Godtgjørelseelement til ledelse i 2021

Betalings-element	Formål	Nivå	Utbetalingskriterie	Periode
Fast lønn/Basis lønn	Tiltrekke seg, beholde og utvikle dyktige ledere	Attraktivt, men ikke lønnsledende i bransjen	Ingen, men fastlønn vil normalt justeres årlig	Årlig, men utbetales med 11/12 av beløp da siste måned betales som feriepenger
Bonus	Harmonisere de ledenes ansattes interesse med konsernets interesse om evigvarende strategisk forretningsutvikling som kreves for å nå Lerøy sin visjon	Opp til en årslønn	Evaluerer av den ledende ansattes verdiskapning, innsats, resultater, verdier, holdninger og atferd sett opp mot stillingens definerte mål, oppgaver og tilgjengelige ressurser	Årlig
Feriepenger	En del av lønnsystemet i Norge.	Normalt utgjør feriepenger 12% av feriepengegrunnlaget. Feriepengegrunnlaget inkluderer fastlønn og bonus, med mindre annet er avtalt	Feriepengegrunnlag opptjenes i ett år, og utbetaling skjer i forbindelse med ferie i året etter.	Årlig utbetaling i juni, da den ansatte ikke får lønn for juli. (Fast lønn utbetales i 11 av årets 12 måneder)
Pensjon	Konsernet har fokus på langsiktighet, og det skal være attraktivt å være ansatt i konsernet gjennom den ansattes livsløp	Innskuddsbasert ordning der konsernet gir innskudd til personlig eid konto hos arbeidstaker. Konsernet betaler innskudd inn til 12G (1G er i 2021 NOK 106 399)	Fastlønn og bonus, men konsernet gjør ikke innskudd for kompensasjon utover 12G. Den ansatte blir trukket 2% i fastlønn opp til 12G, og totalinnskudd fra bedrift er x% mellom 1-7.1G og x% av 7.1G og 12G.	
Andre ytelser	Kompensasjon for mindre utgifter forbundet med å kunne gjennomføre arbeid. Typisk internett, mobiltelefon og avis	Basert på faktisk dokumenterte utgifter		

Som beskrevet i rammeverket for godtgjørelse til ledende personer har styret ikke noe variabelt lønns-element, og det årlige honoraret blir vedtatt i konsernets generalforsamling.

Følgende tabell viser opptjent godtgjørelse for styrets medlemmer, per år, i perioden 2017-2021. Godtgjørelse for 2021 vil bli vedtatt på generalforsamlingen for 2022, men forslaget til generalforsamling er inntatt i tabellen.

Navn	2021	2020	2019	2018	2017
Helge Singelstad (styreleder)	500 000	400 000	400 000	400 000	375 000
Arne Møgster	300 000	250 000	250 000	250 000	200 000
Karoline Møgster	300 000	250 000	250 000	250 000	
Didrik Munch (leder revisjonsutvalg)	420 000	350 000	300 000	300 000	240 000
Britt Kathrine Drivenes (medlem revisjonsutvalg)	380 000	320 000	300 000	300 000	240 000
Siri Lill Mannes	300 000	250 000	250 000	250 000	
Hans Petter Vestre (ansatt representant)	300 000	250 000	250 000	250 000	200 000
Hege Charlotte Bakken					200 000

Det betales ikke godtgjørelse til styrets leder i form av innberetningspliktig styrehonorar. Lerøy Seafood Group blir fakturert for denne tjenesten samt konsulentonorar i forbindelse med

rollen som arbeidende styreleder fra konsernspissen Laco AS, hvor styrets leder er administrerende direktør. Fakturert beløp fra konsernspissen Laco AS for konsulenttjenesten som

arbeidende styreleder fremkommer nedenfor. I disse beløpene inngår dermed den ordinære styregodtgjørelsen angitt i tabell ovenfor.

	2021	2020	2019	2018	2017
Fakturert for konsulenttjenesten som arbeidende styreformann	5 108 249	5 564 800	5 888 000	5 733 000	5 527 000

# Opptjent og mottatt godtgjørelse til konsernledelsen

## Opptjent godtgjørelse konsernledelse

Det vises til tidligere kommentarer til de ulike element som inngår i konsernledelsen sin lønn. Det vil være avvik mellom når godtgjørelsen er opptjent og når den er utbetalt. Følgende tabell viser når godtgjørelse er opptjent. Gitt feriepengeordning i Norge, utbetales fastlønn som 11/12 av avtalt lønn. Med unntak av for konsernleder, inngår bonus i feriepengegrunnlag.

I tabellen er bonus oppgitt også for 2021, dette er beløp avsatt til bonus i konsernets regnskap for 2021. Endelig bonus vil kunne variere fra denne.

Navn og funksjon	2021	2020	2019	2018	2017
<b>Henning Beltestad (konsernleder)</b>					
Fast lønn	3 208 333	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000
Trekk i lønn for ferie	-284 091	-284 091	-284 091	-284 091	-277 462
Bonus inkl. feriepenger	3 300 000	3 300 000	3 300 000	3 300 000	3 150 000
Feriepenger	350 909	325 909	325 909	325 909	325 909
Pensjonskostnad	151 239	149 501	144 285	139 070	137 332
Andre ytelser	11 000	11 000	11 000	16 000	33 000
<b>Totalt opptjent i år</b>	<b>6 737 390</b>	<b>6 502 319</b>	<b>6 497 104</b>	<b>6 496 888</b>	<b>6 368 779</b>
<b>Siren Grønhaug (konserndirektør HR)</b>					
Fast lønn	1 698 834	1 627 200	1 466 667		
Trekk i lønn for ferie	-154 091	-151 515	-133 333		
Bonus	1 120 000	1 000 000	1 000 000		
Feriepenger	305 369	295 994	160 000		
Pensjonskostnad	151 239	150 501	117 285		
Andre ytelser	30 000	22 000	10 000		
<b>Totalt opptjent i år</b>	<b>3 151 351</b>	<b>2 944 179</b>	<b>2 620 619</b>		

Navn og funksjon	2021	2020	2019	2018	2017
<b>Sjur S. Malm (CFO)</b>					
Fast lønn	2 437 800	2 400 000	2 341 667	2 300 000	2 233 333
Trekk i lønn for ferie	-227 273	-227 273	-217 803	-217 803	-217 803
Bonus	2 053 571	1 785 714	1 964 285	1 785 714	1 785 714
Feriepenger	479 549	496 442	471 149	464 150	402 578
Pensjonskostnad	152 239	153 501	147 285	141 070	137 332
Andre ytelser	21 000	10 000	10 000	12 000	10 000
<b>Totalt opptjent i år</b>	<b>4 916 886</b>	<b>4 618 384</b>	<b>4 733 462</b>	<b>4 485 131</b>	<b>4 351 154</b>
<b>Ivar Wulff (COO VAPS&amp;D)</b>					
Fast lønn	1 900 250	1 830 600	1 650 000		
Trekk i lønn for ferie	-173 352	-170 455	-150 000		
Bonus	1 120 000	1 000 000	1 000 000		
Feriepenger	327 228	317 993	180 000		
Pensjonskostnad	149 239	147 501	114 285		
Andre ytelser	30 000	24 000	14 000		
<b>Totalt opptjent i år</b>	<b>3 353 365</b>	<b>3 149 639</b>	<b>2 808 285</b>		
<b>Bjarne Reinert (COO Farming)</b>					
Fast lønn	2 000 000				
Trekk i lønn for ferie	-189 394				
Bonus	1 120 000				
Feriepenger	242 317				
Pensjonskostnad	150 239				
Andre ytelser	11 000				
<b>Totalt opptjent i år</b>	<b>3 334 162</b>				

# Revisors uttalelse om godtgjørelsesrapport



Til generalforsamlingen i Lerøy Seafood Group 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 Lerøy Seafood Group ASAs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2021, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

## Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnrapport 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 internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

## Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnrapporten 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 lønnrapporten 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 lønnrapporten, 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.

Bergen, 4. mai 2022

PricewaterhouseCoopers AS

  
Hallvard Aarø  
Statsautorisert revisor

PricewaterhouseCoopers AS, Sandviksbodene 2A, Postboks 3984 - Sandviken, NO-5835 Bergen  
T: 02316, org. no.: 987 009 713 MVA, www.pwc.no  
Statsautoriserte revisorer, medlemmer av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap

Navn og funksjon	2021	2020	2019	2018	2017
<b>Stig Nilsen (COO Farming)</b>					
Fast lønn		2 400 000	2 400 000	2 400 000	2 400 000
Trekk i lønn for ferie		-319 580	-181 119	-273 427	-217 803
Bonus		1 517 857	1 517 857	1 700 000	1 600 000
Feriepenger		534 353	534 353	304 100	303 713
Pensjonskostnad		146 501	142 285	137 070	135 332
Andre ytelser		136 000	135 000	110 000	100 000
<b>Totalt opptjent i år</b>		<b>4 415 130</b>	<b>4 548 376</b>	<b>4 377 744</b>	<b>4 321 242</b>
<b>Webjørn Barstad (COO Wildcatch)</b>					
Fast lønn		2 300 000	2 300 000	2 200 000	
Trekk i lønn for ferie		-217 803	-217 803	-208 333	
Bonus			2 000 000	1 500 000	
Feriepenger		466 863	425 863	371 000	
Pensjonskostnad		107 000	97 000	97 000	
Andre ytelser		11 000	12 000	20 000	
<b>Totalt opptjent i år</b>		<b>2 667 060</b>	<b>4 617 060</b>	<b>3 979 667</b>	

