

Telenor Group
Retningslinjer for lederlønn
2025

Innledning fra styreleder

Styret i Telenor ASA har utarbeidet følgende retningslinjer for kompensasjon til konsernledelsen. Retningslinjene for lederlønn legges frem for godkjenning på den ordinære generalforsamlingen i 2025 og trer i kraft fra 1. januar 2025.

Ettersom telekommunikasjonsbransjen er i betydelig transformasjon, er det svært viktig for styret å sikre at retningslinjene for lederlønn gjør Telenor i stand til å tiltrekke seg, engasjere og beholde ledere med den internasjonale erfaringen og perspektivene som kreves for å gjennomføre de strategiske prioriteringene. Retningslinjene er utformet for å sikre at konsernledelsen har incentiver til å levere i tråd med Telenors langsiktige interesser og bidra til bærekraftig vekst i Telenor Group.

Retningslinjene skal godkjennes av generalforsamlingen når det skjer vesentlige endringer, og minst hvert fjerde år i samsvar med allmennaksjelovens § 6-16a og utfyllende forskrifter.

Et hovedprinsipp for styret er å sikre at kompensasjonen til konsernledelsen i Telenor er konkurransedyktig, men ikke markedsledende i de markedene Telenor opererer i, og at kompensasjonen fastsettes med behørig hensyn til moderasjonsprinsippet.

Det er styrets vurdering at retningslinjene for lederlønn er i tråd med Telenor Groups strategiske prioriteringer og støtter virksomhetens langsiktige interesser og bærekraft, samtidig som de ivaretar forventningene fra Telenors ulike interessenter.



Jens Petter Olsen
Styreleder, Telenor Group

Retningslinjer for lederlønn

Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen og styret

Godtgjørelsen til bedriftsforsamlingen fastsettes av generalforsamlingen på bakgrunn av anbefaling fra valgkomiteen.

Godtgjørelsen til styret i Telenor ASA fastsettes av bedriftsforsamlingen på bakgrunn av anbefaling fra valgkomiteen, i samsvar med allmennaksjeloven. Bedriftsforsamlingens beslutning vil bli publisert på Telenor.com samme dag.

Retningslinjer for kompensasjon til konsernledelsen

Disse retningslinjene gjelder for konsernledelsen i Telenor Group og vil bli implementert i henhold til gjeldende regler og forskrifter i de relevante land.

Grunnprinsipper for kompensasjon til konsernledelsen

Telenors kompensasjon til konsernledelsen er utformet for å bidra til å oppnå resultater, støtte forretningsstrategien og selskapets langsiktige interesser og bærekraft ved å tiltrekke, engasjere og beholde de riktige menneskene for å skape verdier på lang sikt for Telenor Group og konsernets interessenter.

Retningslinjene og kompensasjonsstrukturen skal både bidra til å oppnå kortsiktige resultater og mer langsiktige strategiske prioriteringer for alle forretningsområdene og Telenor Group som en helhet. Det er definert prestasjonsmål for incentivordningene for et utvalg finansielle og ikke-finansielle strategiske prioriteringer med mål som er satt for å drive frem ønskede resultater og sikre en klar kobling mellom kompensasjon til medlemmer av konsernledelsen, forretningsstrategi og selskapets resultater.

Retningslinjene for kompensasjon bidrar også til selskapets langsiktige interesser og bærekraft ved å sikre at kompensasjonsnivå og -struktur avspeiler lokale markedsforhold og selskapets resultater over tid, samtidig som den skal inneholde kompensasjonselementer som er spesielt utformet for å balansere interessene

mellom medlemmer av konsernledelsen og andre interessenter.

Retningslinjene og hovedelementene i kompensasjonen skal også avspeile Telenor Behaviours, verdigrunnlaget som setter forventninger til medarbeidernes atferd og hvordan man samarbeider på tvers av alle markeder i Telenor.

Always Explore: We believe growth comes from learning every day. We're curious and we dare to challenge, test, fail fast and pivot.

Create Together: We believe diverse teams find better solutions. We seek different perspectives, share, involve and help each other succeed.

Keep Promises: We believe that trust is key in all our relationships. We take ownership and pride in delivering with precision and integrity.

Be Respectful: We believe in the unique human ability to understand what matters for people. We meet everyone at eye level, listen and show that we care.

Ettersom den norske stat er majoritetseier i Telenor (54%), har selskapet til hensikt å etterleve statens retningslinjer for lederlønn.

Retningslinjene er basert på de samme prinsipper som Telenor anvender for deres ledergrupper i majoritetseide datterselskap. Lokale markedstilpasninger vil gjøres for å sikre Telenors konkurransedyktighet og evne til å tiltrekke seg kritisk kompetanse og talenter i internasjonale markeder.

Prinsipper for lederlønn

Prestasjonsbasert kompensasjon:

Kompensasjonen skal være basert på en kombinasjon av selskapets resultat og den enkeltes innsats, som evalueres med objektive og transparente kriterier. Telenor legger stor vekt på selskapets resultater for å stimulere til samarbeid og felles eierskap til strategiske prioriteringer.

Støtte helhetlige og bærekraftige resultater:

Kompensasjonen skal avspeile finansielle og ikke-finansielle resultater, inkludert Telenor Groups forpliktelse til ansvarlig forretningsdrift. For den enkelte betyr dette at det skal tas hensyn til både hva som leveres, og hvordan resultatene leveres, slik at avgjørelser om kompensasjon reflekterer Telenors verdier.

Tilby konkurransedyktig lederlønn:

Kompensasjonen skal være attraktiv og konkurransedyktig, men ikke markedsledende sammenlignet med de lokale markeder.

Kompensasjonsstruktur

Kompensasjonsstrukturen består av faste og variable elementer. De skal samlet utgjøre en konkurransedyktig kompensasjon til medlemmene av konsernledelsen for å bidra til å oppnå Telenor Groups strategiske mål, langsiktige interesser og bærekraft. I samsvar med gjeldende retningslinjer fra den norske stat legger den overordnede strukturen vekt på grunnlønn. Som en balanse til kontantytelser er det langsiktige insentivet en viktig del av den samlede kompensasjonen, da det gis i form av restriksjonsbelagte Telenoraksjer for å sikre samsvar mellom konsernledelsen og aksjonærenes interesser.

Uten goder vil den generelle lønnspakken ved maksimalt inntjeningspotensial gi en grunnlønn på 65%, kortsiktig insentiv (STI) 16% og langsiktig insentiv (LTI) 19% av samlet kompensasjon. For konsernsjefen er den relative størrelsen på grunnlønn 54 %, lønnssubstitutt 16 %, kortsiktig insentiv 14 % og langsiktig insentiv 16 %. Dette gir et forhold mellom kontantytelser og aksjer for konsernledelsen på 81:19 og for konsernsjefen på 68:32.

Insentivordningene er innrettet slik at kombinasjonen av dem sikter mot kortsiktige og langsiktige resultater gjennom et utvalg av finansielle og ikke-finansielle KPI-er, og der det totale forventede utfallet av ordningene over tid harmonerer med en samlet kompensasjon som er konkurransedyktig. Dette innebærer at alle mål knyttet til den kortsiktige insentivordningen fastsettes for å motivere til maksimal oppnåelse av selskapets målsetninger og strategier, mens resultatkriteriene for den langsiktige insentivordningen fastsettes som terskler som skal kunne oppnås i de fleste år.

I tillegg vil goder som pensjon, forsikring og faste godtgjørelser være viktige elementer som sikrer at den samlede kompensasjonen er tilpasset lokal markedspraksis, forskrifter og ansettelsesvilkår, samtidig som de også utgjør et grunnlag for økonomisk trygghet og trivsel for de ansatte. Derfor vil det bli brukt en helhetlig betraktning som tar hensyn til både samlet kompensasjon og ansettelsesvilkår når retningslinjene for kompensasjon skal fastsettes.

Når retningslinjene for lederlønn skal fastsettes, blir lønnsnivået og ansettelsesvilkårene for øvrige ansatte tatt i betraktning for å sikre at kompensasjonen er avstemt mellom forskjellige nivåer i organisasjonen. Det blir tatt hensyn til både de forskjellige elementene og den samlede kompensasjon. Det samme lønnsoppgjøret ihht lokalt marked, vil typisk bli anvendt for medlemmer av konsernledelsen slik som for øvrige ansatte ved den årlige lønnsjusteringsprosessen.

Kompensasjonselement	Hovedformål	Nivå / årlig inntjeningspotensial	Resultatvurdering
Grunnlønn	Fungere som grunnlaget for konkurransedyktig, men ikke markedsledende, samlet kompensasjon	Hoveddelen i lønnspakken avspeiler rollens omfang, lederens erfaring og resultater levert i tråd med Telenors verdier	Vurderes årlig og justeres etter behov for å avspeile lederens relative lønn og resultater i tråd med Telenors verdier
Lønnssubstitutt (restriksjonsbelagte aksjer)	Sikre konkurransedyktig og bærekraftig samlet kompensasjon samt avstemming med aksjonærs interesser	Maksimalt 30% av årlig grunnlønn. Brukes i særskilte tilfeller, ikke en del av generell kompensasjonspakke	Ingen evaluering
Kortsiktig insentiv (STI)	Sette tydelig retning og motivere til å nå ambisiøse mål og resultater i tråd med Telenors strategi og verdier	Maksimalt 25% av årlig grunnlønn	Måloppnåelse vurderes mot et balansert scorekort med prioriteringer for hele konsernet innen finansielle operasjonelle og bærekraftig forretningsresultater
Langsiktig insentiv (LTI)	Bidra til å styrke interessefellesskap mellom konsernledelse og aksjonærer, langsiktig verdiskaping samt å beholde ledere og andre nøkkelpersoner	Maksimalt 30% av årlig grunnlønn	Oppnåelse av definerte resultattterskler basert på underliggende fri kontantstrøm for konsernet og totalavkastning Telenor ASA-aksjen sammenlignet med STOXX 600 Telecommunications index
Pensjons- og forsikringsordninger	Tilby konkurranse-dyktige ordninger som gir trygghet og støtte i forskjellige livssituasjoner	Se eget avsnitt	Ingen evaluering
Andre vilkår	Tilby konkurransedyktige betingelser, tilpasset lokale forhold og/eller spesielle midlertidige behov	Se eget avsnitt	Ingen evaluering

Grunnlønn

Grunnlønnen utgjør hovedgrunnlaget i kompensasjonen til medlemmer av konsernledelsen. Konkurransedyktig grunnlønn er avgjørende for å kunne tiltrekke og beholde mennesker som er dyktige og motiverte for å levere resultater og sørge for langsiktig verdiskaping for Telenor Group og interessentene.

Fastsettelse og justering av grunnlønn skal reflektere de lokale markeds- og forretningsmessige forhold, omfang og ansvar i rollen samt den enkeltes erfaring og kompetanse som er relevant for rollen. Telenor deltar jevnlig i lønnsundersøkelser og gjennomfører benchmark av lønnsnivå for å sikre at kompensasjonen er konkurransedyktig og på linje med praksis i det lokale markedet uten å være markedsledende. For å sikre moderasjon i praksisen for lønnsfastsettelse sikter Telenor seg inn mot mediannivået når vi gjør benchmark av kompensasjon og fastsetter lønnsnivå. I tillegg brukes vanligvis det fremforhandlede lønnsoppgjøret eller den definerte lønnsrammen (prosentvis økning) også for lederne, og den gjennomsnittlige justeringen for ansatte (nominelt beløp) brukes som referansepunkt.

Grunnlønn blir vurdert hvert år, basert på følgende:

- resultater for virksomheten og økonomiske indikatorer i det lokale markedet
- lønnsnivå sammenlignet med det lokale markedet (benchmarking)
- den enkeltes atferd, bidrag og resultater skapt i tråd med Telenors verdigrunnlag

Lønnssubstitutt

Et lønnselement knyttet til aksjekjøp sikrer at Telenor i særskilte situasjoner kan oppnå konkurransedyktige og bærekraftige nivåer av samlet kompensasjon, og en sterkere tilknytning til aksjonærenes interesser ved å erstatte lønn med restriksjonsbelagte Telenoraksjer.

Dette er et fast element på maksimalt 30% av grunnlønn som er forbeholdt aksjekjøp. I særskilte tilfeller kan dette brukes til å tiltrekke seg spesifikk kompetanse eller kandidater til Telenor. Det er ikke en del av den generelle lønnspakken til konsernledere. Det inngår ikke i grunnlaget for variabel lønn som STI og LTI, og heller ikke i grunnlag for feriepenger eller pensjonsgivende inntekt. Beløpet avsettes månedlig, og nettobeløpet etter skatt investeres i Telenor-aksjer inntil fire ganger hvert år.

Disse aksjene er låst så lenge vedkommende er ansatt i konsernledelsen. Ettersom dette er en fast og ikke variabel del av kompensasjonen, er det ingen bestemmelser om tilbakebetaling ved mislighold.

Kortsiktig intensiv (STI)

Telenors kortsiktige intensiv er utformet for å motivere konsernledelsen til å skape resultater på selskapets strategiske områder i tråd med Telenors verdier og selskapets langsiktige fokus. Insentivordningen er en kontantbasert ordning hvor maksimal årlig opptjening er 25% av grunnlønn for konsernledelsen, i samsvar med statens retningslinjer.

Telenor Group legger stor vekt på samarbeid og felles eierskap til resultatene og benytter et sett av nøkkelindikatorer for konsernledelsen. Det

innebærer at medlemmene av konsernledelsen blir målt på og belønnet etter hele konsernets resultater, og konserndirektører med ansvar for et forretningsområde måles på en kombinasjon av konsernets og forretningsområdets resultater for å avspeile omfanget av deres rolle.

Insentivordningen er basert på virksomhetens resultater vurdert mot et balansert scorekort med prestasjonsbaserte nøkkelindikatorer (KPI). De finansielle KPI-ene måler økonomisk verdiskaping slik som inntekter, resultat, kontantstrøm og avkastning, mens de ikke-finansielle KPI-ene er knyttet til områder innen operasjonell og bærekraftig forretningsdrift i tråd med Telenor Groups strategiske prioriteringer. Kombinasjonen av finansielle og ikke-finansielle KPI-er utgjør STI-scorekortet for Telenor Group, og vil typisk bestå av fire til seks KPI-er hvor de finansielle nøkkelindikatorene er vektet minst 50%, i tillegg til ikke-finansielle KPI-er innen områder som kunde, drift og bærekraft.

Scorekortet blir definert og bestemt under selskapets årlige strategiprosess. Det vil bli presentert i lederlønsrapporten for det aktuelle året. Målene for hver KPI er satt for å motivere til maksimal oppnåelse av selskapets mål og strategier, og utbetaling ved måloppnåelse gir 17,5 % av grunnlønn. Målene vil bli presentert i lederlønsrapporten sammen med resultatene som er oppnådd hvert år.

Bærekraftig forretningsdrift inkludert ESG-aspekter (environmental, social and governance) er av vesentlig betydning for STI-ordningen og har vært viktige for utformingen av ordningen i flere år. Fokuset på bærekraftig forretningsdrift vil videreutvikles i årene som kommer og i tråd med

den strategiske betydningen av disse aspektene vil Telenor fortsette å benytte ESG-relaterte KPI-er.

Som en del av strategiprosessen for hele konsernet blir KPI-ene revidert jevnlig og målene blir fastsatt med tanke på ambisjonene for det kommende året. Styret er involvert gjennom hele strategiprosessen og godkjenner KPI-ene og målene som et siste trinn. Et hovedmål med STI-ordningen er å drive kortsiktige resultater, og styret vil sørge for at det gjøres justeringer når det er nødvendig for å gjenspeile den rådende forretningsmessige konteksten og strategiske prioriteringer. Potensielle mindre justeringer eller tillegg til KPI-er og/eller vektning anses som ikke vesentlige og trenger derfor ikke godkjenning av generalforsamlingen.

Som en referanse er scorekortet for STI-planen i 2025 vedlagt på side 8: [2025 Telenor Group STI Scorecard](#).

For å fastslå måloppnåelse vurderes oppnådde resultater for hver KPI mot de definerte målene som er fastsatt for året, og fremlegges frem for styret for godkjenning. Som en del av den avsluttende gjennomgangen kan styret gjøre en skjønnsmessig vurdering for å sikre at det endelige utfallet reflekterer Telenor Groups overordnede resultater.

Langsiktig insentiv (LTI)

Den langsiktige insentivordningen er utformet for å styrke interessefellesskapet mellom konsernledelsen og aksjonærene, bidra til langsiktig verdiskapning samt Telenors evne til å beholde ledere på tvers av markeder i konsernet. Størrelsen på tildelingen avhenger av konsernets resultater og kan maksimalt utgjøre 30% av grunnlønnen hvert år for konsernsjefen og konsernledelsen. På vegne av deltakerne vil selskapet kjøpe aksjer i Telenor ASA for en verdi tilsvarende beløpet etter skatt.

Den årlige LTI-tildelingen avhenger av Telenor Groups økonomiske resultat målt over en toårsperiode før tildelingsåret. Telenor Group vil anvende relevante målinger som fremmer langsiktige resultater for virksomheten og verdiskapning for Telenor Group og aksjonærene. Telenor sikter mot å opprettholde prestasjonsmålingene og målnivåene over tid, forutsatt at de støtter de langsiktige virksomhetsmålene og selskapets bærekraft.

Resultatkriteriene knyttet til de langsiktige målene blir satt som minimumsterskler med intensjon om aksjetildeling i de fleste år der formålet er å styrke interessefellesskapet mellom konsernledere og aksjonærer, samt å bidra til å beholde nøkkelansatte med en samlet konkurransedyktig kompensasjon. Styret kan justere terskelverdiene for å gjenspeile større endringer i Telenor Groups struktur eller virkninger av betydelige ekstraordinære poster.

For eksempel gjelder følgende binære resultatmål for den langsiktige insentivordningen i 2027, med 50:50 vektning og resultatperiode fra 1. januar 2025 til 31. desember 2026:

- **Fri kontantstrøm før oppkjøp og fusjoner:** Terskelverdi 8 milliarder kroner, årlig gjennomsnitt gjennom resultatperioden
- **Samlet avkastning** til aksjonærene sammenlignet med det europeiske telekommunikasjonsmarkedet (STOXX Europe 600 Telecommunications Index, SXXGR): Terskelverdi –5 % av indeksen

I tillegg til resultatperioden på to år, vil aksjene være bundet i tre år fra tildelingsåret. Den langsiktige ordningen spenner dermed over en periode på fem år totalt. Aksjene som blir tildelt, frigjøres ved utløpet av bindingsperioden under forutsetning av at konsernlederen fortsatt er ansatt i Telenor Group. Dersom konsernlederen ikke lenger er ansatt i Telenor ved utløpet av bindingsperioden, vil tildelingen falle bort og aksjene returneres til selskapet. Den ansatte kan likevel gis rett til å beholde de bundne aksjene i tilfeller der ansettelsen opphører på grunn av pensjon, sykdom eller død.

I situasjoner der Telenor utsteder en signeringsbonus eller andre engangs-ytelser i form av aksjer, vil denne tildelingen komme i tillegg til eventuelle LTI-tildelinger for det aktuelle året. Denne ekstra tildelingen vil følge ordinære LTI-betingelser, men vil ikke være knyttet til resultatmålene som gjelder for ordinære LTI-tildelinger.

Telenor Group tilbyr ikke aksjeopsjonsordninger til konsernledelsen. For enkelte selskaper kan Telenor imidlertid beslutte å innføre andre insentivordninger enn de som gjelder for konsernledelsen, på grunn av deres spesielle markedsforhold.

Pensjon

Pensjonsvilkår for konsernledelsen varierer som følge av at lederne er ansatt i ulike markeder, både på lokale vilkår og betingelser for utestasjonering. Eventuelle pensjonsrettigheter som går ut over de generelle kollektive pensjonsordningene beskrives i lederlønnsrapporten..

Siden 2006 har nye, eksternt-rekrutterte medlemmer av konsernledelsen som er ansatt i Norge, blitt meldt inn i selskapets kollektive innskuddspensjonsordning for medarbeidere i Norge. I denne ordningen er taket på pensjongivende inntekt 12 G, der G er folketrygdens grunnbeløp. Pensjonsinnskuddet er 5% av pensjongivende inntekt mellom 0 G og 7,1 G og 18 % mellom 7,1 G og 12 G.

De kollektive pensjonsavtalene som er inngått før 2006, har blitt opprettholdt for medlemmer av konsernledelsen i tråd med Telenor Groups retningslinjer. I tillegg ble pensjonsordningen for inntekt over 12 G stengt for nye medlemmer i 2012, og med virkning fra 2017 vil slike pensjonsavtaler bli avsluttet ved interne forfremmelser til konsernledelsen. Individuelle pensjonsavtaler er utstedt i tråd med gjeldende lovgivning på de gitte tidspunkt.

Pensjonsalderen for alle ansatte i Norge, inkludert konsernledelsen, er 70 år. Enkelte medlemmer i konsernledelsen kan gå av med pensjon tidligere i henhold til individuelle avtaler. Se tabellen med individuelle vilkår i lederlønnsrapporten for det aktuelle året.

Medlemmer av konsernledelsen som er ansatt utenfor Norge, har pensjonsordninger i henhold til lovverk og praksis i sine respektive markeder.

Medarbeidere som er utestasjonert, vil som regel opprettholde hjemlandets pensjonsordning. Alternativt kan de meldes inn i vertslandets ordning eller motta en godtgjørelse i stedet for pensjonsordning.

Andre goder

Konsernsjefen og konsernledelsen kan motta goder eller tilleggsytelser i henhold til lokale retningslinjer og praksis i de respektive land. Disse godene kan være faste eller midlertidige. Slike godtgjørelser inngår normalt ikke i pensjongivende inntekt eller grunnlag for årlig lønnsjustering. Se lederlønnsrapporten for detaljer.

Andre ansettelsesvilkår

Ansettelsesavtaler og oppsigelse

Ansettelsesavtaler for konsernledelsen er faste ansettelsesavtaler, vanligvis med oppsigelsestid på seks måneder. Telenor Group roterer aktivt ledere for å styrke forretningsresultater og fremme god kultur på tvers av markeder samt å utvikle nødvendig lederkompetanse for dagens og fremtidens marked.

Krav til aksjebeholdning

Konsernledelsen skal ha en aksjebeholdning i Telenor ASA som minst tilsvarer verdien av deres årlige grunnlønn. Inntil dette kravet er oppfylt, kreves det at lederne investerer inntil 20% av utbetalt kortsiktig insentiv (STI) i Telenor ASA-aksjer.

Eksterne ansettelser

Når medlemmer av konsernledelsen rekrutteres eksternt, kan selskapet tilby signeringsbonus på et rimelig nivå for tapte insentivmuligheter og/eller andre vesentlige endringer i deres kompensasjon som følge av rekruttering til Telenor. Kompensasjonen vil vurderes med hensyn til mekanismer, forventet verdi og tidspunkt for bortfalt kompensasjon. Den vil fortrinnsvis tilbys som aksjer i selskapet, alternativt som kontanter med en tilbakebetalingsperiode i tilfelle frivillig oppsigelse. Signeringsbonus ved ansettelse vil bare bli anvendt i spesielle situasjoner der formålet er å tiltrekke seg kritisk kompetanse og oppnå et bærekraftig samlet nivå for kompensasjon.

Utnevelser som resultat av oppkjøp eller fusjoner

Når ledere overføres inn i konsernledelsen som resultat av et oppkjøp eller en fusjon, kan selskapet tilby kompensasjon på et rimelig nivå for tapte insentivmuligheter og/eller andre vesentlige endringer i deres kompensasjon som følge av overføringen til Telenor. I en overgangsperiode, vanligvis maksimalt inntil to år, kan selskapet tillate at eksisterende inntekspotensial blir videreført dersom dette er høyere enn Telenors retningslinjer for lederlønn.

Flytting og pendling

I tilfeller der konsernledere ansettes fra et annet land og må flytte for ansettelse hos Telenor, kan selskapet dekke rimelige kostnader knyttet til flytting for konsernleder med familie for å lette overgangen med å bosette seg i et nytt land. Normalt vil kostnader for poster som bolig og skole bli dekket i en periode på inntil ett år. Ansatte som overføres fra andre Telenor-selskaper, kan tilbys kompensasjon for overgang til nytt feriepengesystem det første året de er ansatt.

Medlemmer av konsernledelsen som er bosatt i pendleravstand fra Telenors hovedkontor, kan være berettiget til pendlerstatus og dekning av utgifter til bolig og reise. Dersom pendlerutgiftene er skattepliktige, vil disse bli inkludert i lederlønsrapporten for det aktuelle året.

Mobilitet

Det er viktig for Telenor å ha en mobil og dynamisk arbeidsstokk. De globale retningslinjene for mobilitet er innført for å gi veiledning i situasjoner der ansatte midlertidig arbeider i et annet land enn hjemlandet. Internasjonale utestasjoneringer er vanligvis begrenset til en varighet på maksimalt fem år i ett land. Deretter kan den ansatte enten ta en ny utestasjonering eller lokal ansettelse i et av selskapene i Telenor Group. Lønn og andre vilkår i forbindelse med internasjonal utestasjonering fastsettes med grunnlag i de globale retningslinjene for mobilitet. Disse retningslinjene gjelder for alle som utestasjoneres, inkludert konsernledere.

Lojalitetsbonus

Lojalitetsbonus kan brukes i tilfeller der det er viktig for Telenor at kritiske ansatte forblir i selskapet, typisk i situasjoner med omstrukturering eller omorganisering. Medlemmer av konsernledelsen kan være berettiget til utbetaling for avtaler som er inngått før de ble utnevnt til konsernledelsen, eller ved overgang fra et annet selskap til Telenor.

Sluttvederlag

Konsernsjefen og konsernledelsen har rett til sluttvederlag tilsvarende seks måneders grunnlønn fra utløpet av oppsigelsestiden. Alle rettigheter til sluttvederlag er betinget av at konsernleder frasier seg oppsigelsesvernet etter lokal lovgivning, og sluttvederlag anvendes i situasjoner der det er selskapet som anmoder om fratreden. I ekstraordinære situasjoner kan det

også anvendes for å legge til rette for en avtale om at ansettelsesforholdet skal opphøre der et medlem av konsernledelsen sier opp sin stilling i henhold til en skriftlig avtale med selskapet. Konsernleders egen oppsigelse vil ikke utløse betaling av sluttvederlag, og betaling av sluttvederlag faller bort dersom konsernleder avskjediges fra selskapet. Konsernleder kan få utbetalt den delen av den den kortsiktige insentivordningen som er opptjent før oppsigelsestiden, og aksjer som er bundet som en del av langsiktige insentivordninger kan frigjøres når bindingsperioden utløper. Videre vil selskapet redusere utbetaling av sluttvederlag tilsvarende annen inntekt som opptjenes i sluttvederlagsperioden, avhengig av lokal lovgivning. Dette gjelder dog ikke godtgjørelse for styreverv som er godkjent av selskapet ved fratredestidspunktet.

Tilbakebetaling av insentivordningene

Telenor Group har bestemmelser om tilbakebetaling i vilkårene for begge insentivordningene. Dersom Telenors regnskap må omarbeides på grunn av feil eller mislighold, kan Telenor kreve tilbakebetaling av overskytende kompensasjon som er betalt i henhold til den kortsiktige eller langsiktige intensivplanen, dersom utbetalingen var basert på feilaktige data. Dersom det konstateres brudd på Telenor Groups etiske retningslinjer og/eller andre av selskapets retningslinjer og standarder eller lokale lover og forskrifter, kan utbetalingen reduseres eller bortfalle, og det kan kreves tilbakebetaling.

Styring av lederlønn

I henhold til allmennaksjeloven utarbeider styret retningslinjer for lederlønn til medlemmer av konsernledelsen og legger de frem for generalforsamlingen for godkjenning når det skjer vesentlige endringer, minst hvert fjerde år.

People & Compensation Committee

Styret har oppnevnt en forberedende komite for å bistå styret i dets arbeid med kompensasjon til ledere. Komiteen forbereder kompensasjonssaker for gjennomgang og godkjenning av styret og har ingen selvstendig beslutningsmyndighet. Komiteens arbeid innebærer derfor ingen endring av styrets ansvar. Komiteens hovedoppgaver og ansvarsområder er kompensasjon til ledere, strategisk forvaltning av humankapital, mangfold og kulturutvikling.

Unntak fra retningslinjene

Styret kan beslutte å avvike fra retningslinjene om kompensasjon dersom det foreligger eksepsjonelle omstendigheter der slikt avvik er påkrevd for å tjene Telenor Groups langsiktige interesser og selskapets bærekraft. Anmodning om avvik legges frem for styret for vurdering og beslutning. Alle endringer eller unntak som gjelder konsernsjefen, skal godkjennes av styret. Alle endringer eller unntak for andre medlemmer av konsernledelsen skal gjennomgås av styret eller People and Compensation Committee og godkjennes av konsernsjefen.

Styret vil rapportere alle avvik til generalforsamlingen ved å beskrive og forklare avviket i lederlønsrapporten.

Endringer i retningslinjene for lederlønn

Disse endringene er innført siden forrige versjon av retningslinjer for lederlønn, godkjent av generalforsamlingen 10. mai 2023:

- Et nytt kompensasjonselement, lønnssubstitutt, er innført med virkning fra 1. januar 2025, til styrets bruk ved særskilt behov.
- Penderutgifter er inkludert under avsnittet Flytting.
- Ansattes aksjeprogram (ESP) er fjernet da ledere ikke lenger kvalifiserer for ESP bonus. Skulle de velge å delta, vil de fortsatt motta rabatten på NOK 2 000.
- I 2023 endret People and Governance Committee navn til People and Compensation Committee
- Tilbakemeldinger fra aksjonærer er vurdert ved utformingen av de oppdaterte retningslinjene.

Vedlegg:
Scorekort for STI-planen i 2025

2025 KPIs	Descriptions		Weights
Free Cash Flow before M&A	Telenor’s overall financial ambition is to create shareholder value through cash flow generation, while maintaining a solid balance sheet and providing attractive shareholder remuneration. The target levels for each of the financial KPIs are set to support this. The ambition is based on the following key value drivers:	Free cash flow generation through EBITDA growth and prudent capital allocation, supporting shareholder remuneration.	30%
Organic EBITDA growth		EBITDA reflects progress on our modernisation and efficiency agenda and measures how profitable our revenue growth is.	20%
Technology Enablement & Execution	Technology is at the heart of our business in Telenor, and these ambitions are key for delivering excellent customer experience and strengthening the business performance. This measure is aimed to accelerate the speed and impact of prioritized technology initiatives in Telenor. The ambitions for 2025 are based on a combination of initiatives around cloud adoption, IT modernization, IoT growth and improving business processes with automation.		20%
Engagement & Enablement	People are the heart of Telenor, and highly engaged, winning teams are the key to delivering a great customer experience, growth, and long-term value for stakeholders. Engagement & Enablement measures key dimensions that drive workforce effectiveness and business performance across all teams and markets and serves as a foundation for systematic work on organisational development and improvement. Telenor holds an ambition level that centres on sustaining or growing these results depending on each local market context.		15%
Climate	At the core of Telenor’s priorities lies its commitment to minimizing its carbon and emission footprint, making it vital for the company due to its focus on tackling the largest contributing area to our environmental impact. 80% of Telenor’s emissions are scope 3 emissions and almost 75% of scope 3 emissions are from purchased goods and services. The Climate Scope 3 KPI addresses this dominant source for carbon emissions and directly reflects Telenor’s public science-based Scope 3 engagement target that has been validated and approved by SBTi.		15%
Plan qualifier: Annual commitment to Telenor’s Code of Conduct is expected by all employees and is followed-up via a mandatory eLearning. Achievement below 100% will annul the STI plan.			