

Vedlegg til innkalling til generalforsamling pkt 7 - Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Erklæring vedrørende godtgjørelse til konsernsjef og konsernledelse

Erklæring vedrørende godtgjørelse til konsernsjef og konsernledelse er i tråd med:

- Allmennaksjelovens regler
- Regnskapsloven
- Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel fastsatt av Nærings- og Fiskeridepartementet med virkning fra 13. februar 2015
- Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse
- Finanstilsynet

1. Retningslinjer for godtgjørelse

Konsernets retningslinjer for godtgjørelser er basert på en målsetting om å tiltrekke, engasjere og beholde de riktige ansatte for å levere bærekraftig verdi til aksjonærene i henhold til Telenor Way.

Følgende hovedprinsipper for konsernets godtgjørelsesordning gjelder:

1. Belønning for prestasjoner

Belønning skal være basert på den enkelte ansattes helhetlige prestasjoner evaluert i forhold til fastsatte mål og transparente kriterier.

2. Støtte balanserte mål

Belønning skal være knyttet til en balansert sammensetning av mål som sørger for samsvar mellom individets mål og Telenors forretningsmessige mål samt aksjonærenes økonomiske interesser.

3. Tilby en konkurransedyktig totalkompensasjon

Telenor ønsker å tilby en totalkompensasjon som er attraktiv og konkurransedyktig (uten å være markedsledende) både internt i organisasjonen og i det lokale arbeidsmarkedet.

2. Beslutningsprosessen

Styret har nedsatt en egen styrings- og belønningskomité (Governance and Remuneration Committee (GRC)) som fungerer som rådgivende organ for styret og konsernsjefen. Komiteen er ansvarlig for å kontrollere, evaluere og anbefale avlønning til ledelsen og godtgjørelsesordninger som gjelder hele konsernet.

Komiteen består av styreleder og to aksjonærvalgte styremedlemmer samt én ansattrepresentant. Konsernsjefen deltar normalt i komitémøtene. Andre representanter fra ledelsen møter på anmodning. Komiteen kan avvise deres deltakelse når det er hensiktsmessig, og også innkalle andre relevante representanter.

Beslutningsmodell og ansvar

Mottaker	Anbefalt av	Godkjent av	Kommunisert av
-----------------	--------------------	--------------------	-----------------------

Konsernsjef	GRC	Styret	Styreleder
Øvrig konsernledelse	GRC og konsernsjef	Styret	Konsernsjef

Komiteen har ingen selvstendig beslutningsmyndighet, med mindre dette er eksplisitt tildelt av styret. Komiteen er rådgivende organ for styret og konsernsjefen, og er hovedsakelig ansvarlig for følgende:

- Årlig evaluering av konsernsjefens totale godtgjørelser og fremlegge anbefalinger til styret for beslutning.
- På vegne av styret, vurdere og godkjenne godtgjørelser og relaterte endringer for konserndirektører som rapporterer til konsernsjefen.
- Være informert om utvikling innenfor godtgjørelsesordninger samt markedssituasjonen for konsernledelsen, og presentere godtgjørelsesprinsipper for styret som er relevante for konsernledelsen i Telenor.
- Vurdere retningslinjer og ordninger for godtgjørelser gjeldende for hele konsernet, inkludert bonus og aksjeprogrammer samt presentere anbefalinger til styret for beslutning.
- Overvåke samt forberede styrets behandling av prinsipielle spørsmål knyttet til pensjonsordninger og andre forhold knyttet til pensjonering.
- Vurdere konsernledelsens forslag til "Erklæring vedrørende godtgjørelse til konsernsjef og konsernledelse", jfr. allmennaksjelovens paragraf 6-16a.

3. Hovedprinsippene for godtgjørelser kommende regnskapsår som starter 1. januar 2016

Totale godtgjørelser til konsernsjef og øvrige konsernledelse reflekterer rolle og rolleinnhaverens ansvar og påvirkning, virksomhetens bredde og kompleksitet.

Godtgjørelsen er basert på retningslinjene beskrevet ovenfor og reflekterer også:

- Nasjonale og internasjonale rammebetingelser.
- Forretningsmessige omgivelser selskapet opererer innenfor.
- Både kort- og langsiktig forretningsmessig fokus.
- Bærekraftige resultater i tråd med Telenor Way (konsernets verdier, etikk, krav til adferd og styringsprinsipper).

Ordningene er transparente og i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse. Godtgjørelser til konsernsjefen og øvrig konsernledelse inkluderer følgende hovedelementer:

<i>Element</i>	<i>Målsetting</i>
Grunnlønn	Hovedelementet i en konkurransedyktig godtgjørelse.
Årlig bonus	Er retningsgivende (setter fokus på prestasjoner), og motivere individer til å prestere godt.
Aksjeprogrammer	Sammenstille konsernledelsens og aksjonærenes interesser. Fokusere på verdiskaping på lang sikt i tillegg til kortsiktige mål.

3.1 Grunnlønn

Grunnlønnen er gjenstand for årlig vurdering basert på rolle, relevant marked, forretningsmessige omgivelser, forretningsmessig fokus og prestasjoner. Kriteriene er basert på en vurdering av bærekraftige prestasjoner gjennom:

- Resultater i henhold til forretningsmessige ambisjoner
- Utøvd lederskap og adferd i henhold til selskapets verdier (Telenor Way)
- Utvikling av organisasjonens evne til å levere resultater

Som hovedregel vil årlig grunnlønn for konsernsjef og konsernledelse bli vurdert i løpet av første kvartal i regnskapsåret og være effektiv fra 1. januar 2016.

3.2 Variabel godtgjørelse/Årlig bonus

Variabel godtgjørelse består av en årlig bonus. Samlet årlig variabel godtgjørelse kan maksimum utgjøre 50 % av årlig grunnlønn. Total variabel godtgjørelse er kalkulert basert på individuelle målkort for bonus og langsiktig samlet aksjonæravkastning (Total Shareholder Return (TSR)) av Telenor-aksjer (TSR multiplikator).

Bonusutbetalinger er en del av feriepengegrunnlaget, men ikke en del av pensjonsgivende inntekt, med unntak for Sverige og Malaysia.

Konsernsjefen og øvrig konsernledelse er forpliktet til å ha, og holde, en aksjebeholdning av Telenor-aksjer som tilsvarer én årslønn. For å oppfylle dette kravet er det nødvendig å investere inntil 20 % av bonusutbetalingen i Telenor-aksjer.

i. Individuelle årlige målkort for bonus

Hver enkelt har et målkort for bonus med definerte mål for prestasjoner - Key Performance Indicators (KPIs). Nøkkelindikatorene kan være basert på mål og målsettinger som er definert på gruppe-, eller forretningsområdenivå innenfor følgende områder:

- Finansielle nøkkelindikatorer for å sikre vekst og effektivitet
- Nøkkelindikatorer for å måle evne til å levere i henhold til nåværende strategi om å bli en digital tjenestetilbyder (Digital Service Provider)
- Nøkkelindikatorer sentrert rundt mennesker (People Centric) for å øke fokus på mangfold og samarbeid

Nøkkelindikatorene og vektingen av disse i hvert, individuelle målkort reflekterer rollen og ansvaret i en spesifikk stilling. Den enkeltes overordnede bonusoppnåelse er basert på prestasjoner som blir evaluert i forhold til disse. Den individuelle bonusoppnåelsen kan variere mellom 0-100 %.

Bonuspotensialet for oppnåelse av fastsatt prestasjonsnivå for konsernsjef og konsernledelse er 25 % av årlig grunnlønn.

Uavhengig av vurderingene som blir gjort basert på nøkkelindikatorene, vil det bli gjort en helhetlig vurdering basert på et sett med kriterier som inkluderer, men ikke er begrenset til, bærekraftig måloppnåelse i henhold til gjeldende lover og reguleringer, i tråd med Telenor Way og Telenors antikorrupsjonsprinsipper. Ved brudd på de definerte kriteriene, kan utfallet av denne vurderingen være at enhver potensiell bonus blir annullert.

ii. TSR (Total Shareholder Return) Multiplikator

Den individuelle måloppnåelsen som er definert i målkortet for bonus kan øke gjennom en multiplikator for total aksjonæravkastning (TSR). Effekten av TSR multiplikatoren på den individuelle måloppnåelsen er basert på den absolutte og relative totale aksjonæravkastningen av Telenor ASA aksjen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at TSR multiplikatoren skal få effekt:

- Telenor ASA-aksjen må ha en absolutt positiv total aksjonæravkastning over en toårsperiode fra desember 2014 til desember 2016
- Telenor ASA-aksjen må prestere bedre enn referanseindeksen¹

TSR multiplikatoren er beregnet basert på hvordan den totale aksjonæravkastningen er i perioden fra desember 2014 til desember 2016. TSR multiplikatoren vil bli benyttet ved beregningen av bonus for 2016 som utbetales i 2017.

Design av TSR multiplikatoren:

- Hvis brutto avkastning av Telenor ASA-aksjen utvikler seg bedre enn referanseindeksen over en toårsperiode fra desember 2014 til desember 2016, vil TSR multiplikatoren variere mellom 1 og maksimalt 2, tilsvarende til Telenor ASA-aksjens utvikling henholdsvis 0 og 15 prosentpoeng over referanseindeksen.
- Verdien av multiplikatoren for total aksjonæravkastning øker lineært mellom 0 og 15 prosentpoeng.

Kalkulering av total bonusoppnåelse hvis multiplikatoren for total aksjonæravkastning får effekt:

(Bonusoppnåelse i %) x (TSR multiplikator)

3.3 Aksjeprogrammer

Programmene er basert på felles formål og retningslinjer for Telenor Group:

¹ Referanseindeksen er STOXX® Europe 600 Telecommunications index (SXKGR).

- i. Bidra til verdi- og prestasjonsbasert kultur ved å sørge for samsvar mellom ansatte- og eierinteresser.
- ii. Stimulere til, og belønne, konsernets prestasjoner og transformasjon.
- iii. Øke de ansattes fokus på den langsiktige utviklingen av konsernet.
- iv. Tiltrekke, engasjere og beholde talenter.

3.3.1. Langtidsinsentiv (LTI-tillegg)

LTI-tillegget er et variabelt kompensasjonselement for konsernsjefen og for øvrig konsernledelse. Kompensasjonen er 30 % av årlig grunnlønn på tidspunktet for tildelingen av tillegget. LTI-tillegget er et resultatbasert godtgjørelseelement som reflekterer underliggende verdiskapning i selskapet på lengre sikt. Deltakerne er forpliktet til å investere det mottatte beløpet netto etter skatt i Telenor-aksjer. Telenor vil gjennomføre aksjekjøpet i markedet på vegne av den enkelte deltager. Deltageren er forpliktet til å beholde aksjene i en bindingstid på fire år. For deltakere som er utstasjonert, er langtidsinsentivet basert på nettolønn til vedkommende, og redusert til halvparten.

Dersom deltakeren forlater Telenor i løpet av bindingstiden må vedkommende tilbakebetale et beløp tilsvarende børsverdien av aksjebeholdningen på tidspunktet for fratreden. Hvis deltakeren forlater Telenor i løpet av bindingstiden som følge av forhold som skyldes Telenor, pensjonerer seg (på grunn av alder eller arbeidsuførhet) eller dør, får vedkommende beholde aksjene anskaffet via LTI-programmet.

3.3.2 Aksjekjøpsprogram for ansatte (ESP)

Telenor Group tilbyr et allment aksjeprogram for ansatte, som også tilbys konsernledelsen. Programmet tilbyr ansatte muligheten til å kjøpe Telenor ASA aksjer for 1, 2, 3 eller 4 prosent av brutto årslønn (minste investeringsbeløp er 2.000 kroner), med en rabatt på 25 % av investert beløp maksimert til 2.000 kroner.

Dersom Telenor ASA-aksjen presterer bedre enn STOXX® Europe 600 Telecommunications index (SXKGR) over en toårsperiode, tildeles ansatte en aksjekjøpsprogrambonus basert på følgende kriterier:

- Hvis Telenor-aksjen presterer under indeksen oppnås ingen ESP-bonus.
- Hvis Telenor-aksjen presterer bedre enn indeksen, tilstås en ESP-bonus lik gjeldende verdi på aksjene kjøpt initielt.
- Hvis Telenor-aksjen presterer bedre enn indeksen med minst 15 prosentpoeng, tilstås en ESP-bonus lik tre ganger gjeldende verdi på aksjene kjøpt initielt.

Aksjekjøpsprogrambonus tildeles kun til personer som fortsatt er ansatt i konsernet.

3.4 Annen godtgjørelse

Annen godtgjørelse til konsernsjefen og konsernledelsen består av:

- Pensjons- og forsikringsordninger
- Firmabil eller bilgodtgjørelse
- Elektronisk kommunikasjon
- Aviser

Disse ytelsene gis i henhold til lokale regler og landsspesifikk praksis.

i. Pensjons- og forsikringsordninger

I Norge tilbyr konsernet en generell innskuddspensjonsordning til medlemmer av konsernledelsen ansatt eksternt fra og med 2006. Pensjonen er basert på årlig innskudd fra Telenor samt avkastning på pensjonskapitalen. Det gjøres årlige pensjonsinnskudd på 4 % av grunnlønn mellom 1 og 6 G, og 8 % av grunnlønn fra 6 til 12 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

For medlemmer av konsernledelsen som er utstasjonerte vil pensjonsordningen i hjemlandet videreføres om mulig. Hvis ikke dette er mulig vil pensjonsordningen i vertslandet legges til grunn. Dersom ingen av alternativene er mulige, vil den ansatte motta en pensjonsgodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn som erstatning for en pensjonsordning.

Individuelle pensjonsavtaler som er basert på lokal praksis og/eller var gjeldende fra før vedkommende ble ansatt i konsernledelsen vil respekteres med følgende begrunnelse:

- Full kompensasjon for en endret pensjonsavtale ville gitt en betydelig økning i årlig grunnlønn.
- Prosessen for å reforhandle individuelle avtaler og for å bringe disse i samsvar med ulike jurisdiksjoner, ville krevd mye tid og innsats og ville redusert mulighetene for nødvendige organisatoriske endringer.
- Redusert verdi av pensjonsavtaler ville minsket utvalg av kandidater redusert rekrutteringsgrunnlaget for stillinger i konsernledelsen i Telenor Group.

Medlemmer av konsernledelsen som ble ansatt i Norge før 2012, har rett til å pensjonere seg i en alder av 62 eller 65 år, avhengig av den individuelle pensjonsavtalen. Medlemmer av konsernledelsen ansatt innenfor norsk jurisdiksjon etter 2012 har en pensjonsalder på 67 år.

Konsernsjefen og konsernledelsen er omfattet av de generelle forsikringsordningene som gjelder for Telenor ASA.

ii. Etterlønn

Konsernsjefen og enkelte andre i konsernledelsen har avtaler om etterlønn ved oppsigelse basert på forhold hos selskapet. Etterlønnen utgjør 6 måneders

grunnlønn. Etterlønn beregnes fra utgangen av oppsigelsestiden. Etterlønn gis betinget av at den ansatte gir avkall på arbeidstakers rettigheter.

På grunn av flere nasjonale reguleringer og tidligere signerte avtaler, vil ansettelseskontraktene for konsernledelsen bli revidert for å sikre at de er i tråd med Regjeringens retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel.

4. Godtgjørelsesprinsipper og implementering for regnskapsåret 2015

Godtgjørelsesprinsippene lagt til grunn for konsernsjefen og konsernledelsen i 2015 er i utgangspunktet de samme som beskrevet ovenfor for 2016.

I henhold til gjeldende retningslinjer fra Regjeringen fra 2011 bestod fast godtgjørelse i 2015 av grunnlønn og langtidsinsentiv (LTI-tillegg).

Vilkårene for årlig bonus til konsernsjefen og konsernledelsen ble fastsatt før de nye retningslinjene fra Regjeringen ble implementert med virkning fra 13 februar 2015. Følgelig ble enhver bonusberegning basert på fast lønn. Det årlige bonusprogrammet premierte ansattes prestasjoner i forhold til finansielle mål, mål for internett for alle, mål for net promoter score og individuelle mål. Bonusutbetalingen utgjorde maksimalt 50 % av fast godtgjørelse.

Konsernledelse ble tildelt LTI-tillegg på 25 % av grunnlønn. For utstasjonerte ble LTI-tillegget basert på netto grunnlønn og kompensasjonen ble halvert.

Individuelle betingelser til konsernsjefen og konsernledelsen

Konsernledelsen bestod av følgende medlemmer i 2015:

Medlem	Stilling(er)
Sigve Brekke	Konsernsjef fra 17. august Konserndirektør og leder for Telenors operasjoner i Asia til 16. august
Jon Fredrik Baksaas	Konsernsjef til 16. august
Richard Aa	Konserndirektør og finansdirektør for konsernet Permisjon med lønn fra 11. november
Morten Karlsen Sørby	Konserndirektør og fungerende finansdirektør for konsernet fra 12. november Konserndirektør og ansvarlig for Telenors eierskapsandel i VimpelCom og utvalgte strategiske prosjekter fra 12. oktober Konserndirektør og fungerende leder for Telenors operasjoner i Asia fra 1. juni
Albern Murty	Konserndirektør og leder for Digi, Malaysia fra 12. oktober
Berit Svendsen	Konserndirektør og leder for Telenor Norge
Christopher Laska	Konserndirektør og leder for Telenor Ungarn fra 12. oktober
Henrik Clausen	Konserndirektør og leder for Strategi og Digital til 11. oktober
Hilde Tonne	Konserndirektør og leder for Group Industrial Development til 31. juli
Jesper Hansen	Konserndirektør og leder for Telenor Danmark fra 19. november Konserndirektør og fungerende leder for Telenor Danmark fra 12. oktober
Jon Erik Haug	Konserndirektør og leder for Personalutvikling
Jon Gravråk	Konserndirektør og leder for Digital fra 1. desember
Katja Christina Nordgaard	Konserndirektør og leder for Corporate Affairs til 11. oktober
Kjell Morten Johnsen	Konserndirektør og leder for Telenors operasjoner i Europa til 11. oktober
Lars-Åke Norling	Konserndirektør og leder for dtac, Thailand fra 12. oktober
Martin Furuseth	Konserndirektør og fungerende leder for Group Industrial Development fra 1. august til 11. oktober
Michael Foley	Konserndirektør og leder for Telenor Pakistan fra 12. oktober
Ove Fredheim	Konserndirektør og leder for Telenor Serbia og styreleder for Telenor Montenegro fra 12. oktober
Patrik Hofbauer	Konserndirektør og leder for Telenor Sweden fra 12. oktober

Petter Børre Furberg	Konserndirektør og leder for Telenor Myanmar fra 12. oktober
Pål Wien Espen	Konserndirektør og leder for partnerrelasjoner i Asia fra 1. desember Konserndirektør og leder av Group Legal til 30. november Permisjon med lønn fra 11. november
Ragnar Korsæth	Konserndirektør og fungerende leder for Digital fra 12. oktober til 20. november
Rajeev Sethi	Konserndirektør og leder for Grameenphone, Bangladesh fra 12. oktober
Ruza Sabanovic	Konserndirektør og leder for Teknologi fra 12. oktober
Sharad Mehrotra	Konserndirektør og leder for Telenor India fra 1. november
Stein Erik Vellan	Konserndirektør og leder for Telenor Bulgaria fra 12. oktober
Vivek Sood	Konserndirektør og leder for Markedsføring fra 1. november Konserndirektør og leder for Telenor India fra 12. oktober til 31. oktober
Wenche Agerup	Konserndirektør og leder av Corporate Affairs fra 11. november

Individuelle betingelser

Navn	Kontrakttype	Pensjonsytelse
Sigve Brekke	Lokal Norge	60 % ytelse av årlig grunnlønn fram til fylte 75 år, deretter 58 %. Individuell avtalt pensjonsalder 65 år.
Richard Aa	Lokal Norge	Innskuddspensjon, 4 % av 1-6 G, 8 % av 6-12 G og 30 % av årlig grunnlønn over 12 G. I tillegg et årlig tilskudd på 10 % av årlig grunnlønn til førtidspensjonsordning. Individuell avtalt pensjonsalder 65 år.
Morten Karlsen Sørby	Lokal Norge	60 % ytelse av årlig grunnlønn inntil fylte 72 år og deretter 58 % ytelsesordning. Individuell avtalt pensjonsalder 62 år.
Albern Murty	Lokal Malaysia	Innskuddspensjon på 15 % av årlig grunnlønn og 12 % av årlig og kvartalsvis bonus. Individuell avtalt pensjonsalder 60 år.
Berit Svendsen	Lokal Norge	60 % ytelse av årlig grunnlønn fram til fylte 72 år, deretter 58 %. Individuell avtalt pensjonsalder 62 år.
Christopher Laska	Utstasjonert	Pensjongsodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Jesper Hansen	Lokal Danmark	Innskuddspensjon, 8 % av årlig grunnlønn.
Jon Erik Haug	Lokal Norge	66 % ytelse av årlig grunnlønn opp til 12G. 15 % innskuddspensjon av grunnlønn over 12G.
Jon Gravråk	Utstasjonert	Pensjongsodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Lars-Åke Norling	Utstasjonert	Beholder hjemlig pensjonsordning (Telenor Sweden): Innskuddspensjon på 30 % av grunnlønn og 30 % av årlig bonus og maksimum 5 % frivillig bidrag av årlig grunnlønn.
Michael Foley	Utstasjonert	Pensjongsodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Ove Fredheim	Utstasjonert	Beholder hjemlig pensjonsordning (Telenor ASA): 66 % ytelse av årlig grunnlønn opp til 12G og 15 % innskuddspensjon av årlig grunnlønn over 12 G.
Patrik Hofbauer	Lokal Sverige	Innskuddspensjon, 30 % av årlig grunnlønn og 30 % av årlig bonus og frivillig bidrag på maksimum 5 % av grunnlønn.
Petter Børre Furberg	Utstasjonert	Beholder hjemlig pensjonsordning (Telenor ASA): 66 % ytelse av årlig grunnlønn opp til 12G og 15 % innskuddspensjon av årlig grunnlønn inntekt over 12 G. Individuell avtalt pensjonsalder 65 år.
Pål Wien Espen	Lokal Norge	60% ytelse av fastsatt pensjongsgrunnlag lik 2,560,000 norske kroner fram til fylte 70 år, deretter 58 %. Individuell avtalt pensjonsalder 65 år.
Rajeev Sethi	Utstasjonert	Pensjongsodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Ruza Sabanovic	Utstasjonert	Pensjonsordning i vertslandet (Telenor ASA): Innskuddspensjon, 4% av 1 – 6 G, 8% av 6-12 G.
Sharad Mehrotra	Utstasjonert	Pensjongsodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Stein Erik Vellan	Utstasjonert	Beholder hjemlig pensjonsordning (Telenor ASA): 66 % ytelse av årlig grunnlønn opp til 12G og 15 % innskuddspensjon av årlig grunnlønn over 12 G.
Vivek Sood	Utstasjonert	Pensjongsodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for

		pensjonsordning.
Wenche Agerup	Lokal Norge	Innskuddspensjon, 4 % av 1 – 6 G, 8 % av 6-12 G.

Godtgjørelser til konsernledelsen

Samlet godtgjørelse inkludert pensjonskostnader for konsernledelsen var 84,7 millioner kroner i 2015, og samlet godtgjørelse utgjorde 67,6 millioner kroner i 2014. Beregningen er basert på individets periode som ansatt i konsernledelsen. Tallene i tabellen er presentert i norske kroner med gjennomsnittlige valutakurser for 2015, der det er aktuelt.

Godtgjørelser til konsernledelsen i 2015

Beløp i tusen kroner	Grunnlønn ¹⁾	Verdi av langtidssensitiv ²⁾	Opptjent årsbonus ³⁾	Annen godtgjørelse ⁴⁾	Opptjente pensjonsrettigheter ⁵⁾	Totalt
Sigve Brekke ⁷⁾	4 253	976	1 314	4 770	2 107	13 421
Jon Fredrik Baksaas ⁸⁾ (til 16. august 2015)	3 747	1 226	-	132	739	5 844
Richard Aa	3 327	940	1 329	184	1 083	6 864
Morten Karlsen Sørby (fra 1. juni 2015)	1 908	656	831	161	759	4 316
Albern Murty (fra 12. oktober 2015)	663	82	214	9	83	1 051
Berit Svendsen	2 718	779	1 089	184	1 221	5 991
Christopher Laska ⁶⁾ (from 12. oktober 2015)	424	65	140	744	56	1 428
Henrik Clausen ^{6) 11)} (til 11. oktober 2015)	2 467	461	517	3 514	350	7 309
Hilde Tonne (til 31. juli 2015)	1 681	431	646	107	502	3 368
Jesper Hansen (fra 12. oktober 2015)	524	79	156	36	45	840
Jon Erik Haug	2 598	636	1 037	216	499	4 985
Jon Gravråk ⁶⁾ (fra 1. desember 2015)	212	-	-	737	23	973
Katja Christina Nordgaard ¹²⁾ (til 11. oktober 2015)	1 658	-	366	6	63	2 093
Kjell Morten Johnsen ¹³⁾ (til 11. oktober 2015)	3 077	687	1 175	148	173	5 260
Lars-Åke Norling ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	705	98	169	657	282	1 912
Martin Furuseth (from 1. august 2015 til 11. oktober 2015)	536	46	102	43	21	748
Michael Foley ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	617	-	200	767	70	1 654
Ove Fredheim ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	456	64	109	902	97	1 627
Patrik Hofbauer (fra 12. oktober 2015)	599	157	291	15	230	1 293
Petter Børre Furberg ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	462	50	103	422	76	1 113
Pål Wien Espen	2 647	668	714	201	1 015	5 244
Ragnar Korsæth (fra 12. oktober 2015 til 30. november 2015)	265	72	126	19	116	512
Rajeev Sethi ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	548	51	115	640	63	1 417
Ruza Sabanovic ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	466	34	43	471	10	1 025
Sharad Mehrotra ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	408	59	45	218	44	775
Stein Erik Vellan ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	463	54	152	843	88	1 600

Vivek Sood ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	683	82	152	587	78	1 582
Wenche Agerup (fra 11. november 2015)	433	-	-	3	21	457

Godtgjørelser til konsernledelsen i 2014

Beløp i tusen kroner	Grunnlønn ¹⁾	Verdi av langtidssentiv ⁹⁾	Opptjent årsbonus ¹⁰⁾	Annen godtgjørelse ⁴⁾	Opptjente pensjonsrettigheter ⁵⁾	Totalt
Jon Fredrik Baksaas	5 572	1 590	2 141	1 106	3 208	13 618
Richard Olav Aa	3 143	750	1 478	682	1 059	7 112
Berit Svendsen	2 560	606	1 209	404	1 183	5 962
Henrik Clausen ⁶⁾ (fra 15. juli 2014)	1 622	281	659	2 600	211	5 373
Hilde Tonne	2 636	634	1 120	535	859	5 784
Jon Erik Haug	2 454	588	1 230	518	473	5 262
Kjell Morten Johnsen	3 584	859	1 293	398	196	6 330
Katja Christina Nordgaard (fra 4. august 2014)	765	-	214	4	37	1 021
Pål Wien Espen (fra 15. mai 2014)	1 692	486	765	137	633	3 713
Rolv-Erik Spilling (til 14. juni 2014)	1 014	240	532	97	134	2 017
Sigve Brekke ⁶⁾	3 200	388	1 358	4 880	1 628	11 453

Alle tall er eksklusive arbeidsgiveravgift.

¹⁾ Grunnlønn inkluderer feriepenger i henhold til lokale feriepengesystemer dersom dette eksisterer.

²⁾ Kostnadsført langtidssentiv inkluderer kostnader i forbindelse med LTI-bonusaksjer.

³⁾ Opptjent årsbonus inkluderer feriepenger, hvis relevant.

⁴⁾ Inkluderer elementer som forsikring, firmabilfordel eller bilgodtgjørelse, skattepliktige bonusaksjer i forbindelse med aksjespareprogram for ansatte, mv.

⁵⁾ Beregningene av pensjonsopptjening er basert på de samme aktuariemessige og andre forutsetninger som benyttes i pensjonsberegningene i note 25.

⁶⁾ Individer som er utstasjonert har rett til garantert netto årlig grunnlønn. Grunnlønn og årsbonus gjenspeiler nettobeløp. Videre inkluderer 'Annen godtgjørelse' kompensasjon til utstasjonerte, på grunn av internasjonale oppdrag, som bolig, reise, barns utdanning, etc. og skattefordel ved nettolønn, årsbonus og fordeler. For 2015 er skattefordel på garantert netto lønn, årlig bonus og fordeler beregnet av eksterne tjenesteleverandører. Avstemming av beregnet og faktisk skatt vil skje i løpet av 2016. Dermed vil faktiske skattefordeler for 2015 først rapporteres i neste års årsrapport.

⁷⁾ I perioden 01.01.2015-16.08.2015, var Sigve Brekke på et internasjonalt oppdrag med garantert netto årlig grunnlønn (referanse ⁶⁾). Enhver skattefordel knyttet til dette er inkludert i 'Annen godtgjørelse'. Følgelig er grunnlønn summen av netto grunnlønn på internasjonalt oppdrag pluss brutto grunnlønn som konsernsjef. Årsbonus er summen av påløpt bonus netto på internasjonalt oppdrag og påløpt bonus brutto som konsernsjef.

⁸⁾ Fredrik Baksaas sa fra seg sine bonusrettigheter for 2015.

⁹⁾ Langtidssentiv har blitt oppdatert for å reflektere det faktiske LTI-tillegget for 2014. For utstasjonerte reflekteres LTI tillegget i form av nettobeløp.

¹⁰⁾ Årsbonus har blitt oppdatert for å reflektere faktisk bonusbeløp for 2014.

¹¹⁾ Nettolønn i oppsigelsestiden utgjør 2,0 millioner kroner og netto etterlønn utgjør 3,6 millioner kroner. Etterlønn blir utbetalt i juli 2016. Oppsigelsestid og etterlønn var regulert i arbeidskontrakt under dansk arbeidsrett inngått før 13. februar 2015.

¹²⁾ Lønn i oppsigelsestiden utgjør 1,0 millioner kroner og etterlønn utgjør 1,0 millioner kroner. Etterlønn blir utbetalt i juni 2016.

¹³⁾ Lønn i oppsigelsestiden utgjør 1,9 millioner kroner og etterlønn utgjør 1,9 millioner kroner. Etterlønn blir utbetalt i løpet av 2016.

Aksjer i 2015

Navn	Aksjebeholdning per 1. januar / startdato for	Innvilget	Nettoøkning/(salg)	Aksjebeholdning per 31. desember	Bundet aksjebeholdning per 31. desember ¹⁾
------	---	-----------	--------------------	----------------------------------	---

	nye medlemmer				
Sigve Brekke	101 870	2 585	832	105 287	17 326
Richard Aa	33 879	2 404	806	37 089	14 726
Morten Karlsen Sørby (from 1. june 2015)	81 712	-	-	81 712	17 229
Albern Murty (fra 12. oktober 2015)	4 912	-	179	5 091	3 845
Berit Svendsen	29 454	2 080	216	31 750	12 508
Christopher Laska (fra 12. oktober 2015)	8 164	-	(88)	8 076	7 952
Jesper Hansen (fra 12. oktober 2015)	8 386	-	91	8 477	5 173
Jon Erik Haug	21 311	2 072	(8 371)	15 012	10 900
Jon Gravværk (fra 1. desember 2015)	-	-	-	-	-
Lars-Åke Norling (from 12. oktober 2015)	26 778	-	125	26 904	11 398
Michael Foley (fra 12. oktober 2015)	671	-	13	684	-
Ove Fredheim (fra 12. oktober 2015)	12 935	-	137	13 072	7 833
Patrik Hofbauer (fra 12. oktober 2015)	14 531	-	42	14 573	9 892
Petter Børre Furberg (fra 12. oktober 2015)	25 929	-	135	26 064	6 165
Pål Wien Espen	43 842	2 143	325	46 310	11 864
Rajeev Sethi (fra 12. oktober 2015)	4 056	-	263	4 319	3 095
Ruza Sabanovic (fra 12. oktober 2015)	4 538	-	51	4 589	4 309
Sharad Mehrotra (fra 12. oktober 2015)	3 377	-	69	3 445	3 157
Stein Erik Vellan (fra 12. oktober 2015)	6 597	-	-	6 597	6 597
Vivek Sood (fra 12. oktober 2015)	5 280	-	108	5 388	4 980
Wenche Agerup (fra 11. november 2015)	-	-	-	-	-

1) Inkluderer ikke aksjebeholdning for representanter som ikke var medlem per 31. desember 2015.

Aksjer i 2014

Navn	Aksjebeholdning per 1. januar / startdato for nye medlemmer	Innvilget	Nettoøkning/(salg)	Aksjebeholdning per 31. desember	Bundet aksjebeholdning per 31. desember ¹⁾
Jon Fredrik Baksaas	215 609	13 752	1 647	231 008	35 498
Richard Olav Aa	25 701	7 246	932	33 879	19 115
Berit Svendsen	23 121	5 761	572	29 454	10 428

Hilde Tonne	20 079	6 224	787	27 090	15 255
Jon Erik Haug	14 803	5 778	730	21 311	12 415
Henrik Clausen (fra 15. juni 2014)	22 881	-	-	22 881	15 915
Kjell Morten Johnsen	50 780	6 511	-8 933	48 358	15 567
Katja Christina Nordgaard (fra 4. august 2014)	-	-	-	-	-
Pål Wien Espen (fra 15. mai 2014)	43 842	-	-	43 842	15 187
Sigve Brekke	91 034	9 872	964	101 870	23 223

1) Inkluderer ikke aksjebeholdning for representanter som ikke var medlem per 31. desember 2014.