

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 hovedmålsetting om å tiltrekke, engasjere og beholde de riktige menneskene for å levere bærekraftig verdi til aksjonærene i henhold til Telenor Way.

Prinsipper for konsernets godtgjørelsesordning:

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).

2. Beslutningsprosessen

Styret har nedsatt en egen People and Governance Committee (PGC) som fungerer som rådgivende organ for styret. Komiteen er ansvarlig for å kontrollere, evaluere og anbefale saker relatert til 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 har ingen selvstendig beslutningsmyndighet, med mindre dette er eksplisitt tildelt av styret.

Mottaker	Anbefalt av	Godkjent av
Konsernsjef	PGC	Styret
Øvrig konsernledelse	PGC og konsernsjef	Styret

Komiteen er hovedsakelig ansvarlig for

følgende:

- Vurdere konsernets godtgjørelsesstrategi, -retningslinjer og -programmer inkludert grunnlønn, variabel lønn (langtids- og korttidsinsentiv), aksjeprogram for ansatte og annen godtgjørelse som pensjon og forsikringsplaner.
- Vurdere og anbefale total godtgjørelse for konsernsjef og øvrig konsernledelse inkludert godtgjørelseelementene som nevnt over.
- Vurdere relevant markedsinnsikt for å anbefale beslutninger som angår godtgjørelse.
- Vurdere ledelsens forslag til "Erklæring vedrørende godtgjørelse til konsernsjef og konsernledelse", jfr. allmennaksjelovens paragraf 6-16a.

3. Hovedprinsippene for godtgjørelser i 2017

Totale godtgjørelser til konsernsjef og øvrig konsernledelse skal være konkurransedyktig og bidra til utviklingen av konsernet. De skal reflektere konsernets forpliktelse til og være i henhold til enhver tids gjeldende ekstern regulering og retningslinjer for god eierstyring og selskapsledelse.

Sammenfattet skal godtgjørelser til konsernsjef og øvrig konsernledelse reflektere:

- Markedssituasjon og forretningsmessige omgivelser.
- Både kort- og langsiktig forretningsmessig fokus.
- Rollens ansvar og påvirkning
- Ansvarlig forretningspraksis

Godtgjørelser til konsernsjefen og øvrig konsernledelse inkluderer følgende hovedelementer:

Element	Målsetting
Grunnlønn	Være grunnlaget for en finansielt sikker og konkurransedyktig total godtgjørelse.
Korttidsinsentiv	Bidra til å drive ledelsesatferd og levere forretningsmessige resultater for å oppnå konsernets strategi.
Langtidsinsentiv	Samkjøre konsernledelsens interesser med aksjonærenes og sørge for verdiskapning på lengre sikt.
Annen godtgjørelse	Tilby pensjon og forsikringsplaner som gir trygghet og støtte i ulike livssituasjoner.

3.1 Grunnlønn

Grunnlønn for konsernsjef og øvrig konsernledelse er som hovedregel gjenstand for årlig vurdering basert på omfanget av den enkelte rolle, forretningsmessige omgivelser, posisjon i markedet og prestasjoner. Prestasjonskriteriene som tas i betraktning er i hovedsak:

- Leveranse i henhold til forretningsmessig fokus
- Utøvd lederskap i henhold til selskapets verdier (Telenor Way)
- Utvikling av organisasjonens kapabiliteter

3.2 Korttidsinsentiv

Korttidsinsentivplanen for 2017 er designet for å bidra til å drive ønsket ledelsesatferd og til å drive resultater i den kommende perioden. Det er en kontantbasert plan med variabel lønn der

maksimal bonus som kan opptjenes i et år er 50 % av årlig grunnlønn for konsernsjef og øvrig konsernledelse.

Planens design reflekterer hva det er fokus på i konsernet, og inneholder dermed både finansielle prestasjonsmål, mål på kundetilfredshet, operasjonelle prestasjonsmål og prestasjonsmål for ansvarlig forretningspraksis. Alle målene er definert for å drive utvikling og resultater innen de respektive områdene.

De følgende sentrale prestasjonsindikatorerne (KPIer) gjelder for alle medlemmer av konsernledelsen:

- Finansielle KPIer for å drive lønnsom vekst og generering av kontantstrøm; Brutto resultat, driftskostnader (opex) og netto kontantstrøm.
- Operasjonelle KPIer for å drive utvikling på digital transformasjon; Kundetilfredshet, brukere av Telenors digitale tjenester og beredskap for organisasjonsendring.
- Ansvarlig forretningsvirksomhet for å drive etisk og bærekraftig forretningsdrift på tvers av alle markeder.

Ansvarlig forretningsvirksomhet fortsetter å være et av fokusområdene i konsernet og i verdikjeden. Dette er bygget inn i korttidsinsentivplanen som et helhetlig mål for hver deltaker for å reflektere ledernes rolle innen dette området. Prestasjonen innen dette området kan ha både en negativ og positiv innflytelse på den totale måloppnåelsen. Dersom deltageren ikke opptrer i henhold til lokale lover, reguleringer, konsernets retningslinjer eller standarder for forretningspraksis, kan korttidsinsentivplanen bli nullet ut.

De tilhørende mål og vektinger for KPIene er definert på konsern- eller forretningsområdenivå, avhengig av hver deltakers rolle og ansvar.

Utbetalingen fra korttidsinsentivplanen beregnes basert på oppnåelse av de respektive sentrale prestasjonsindikatorerne som beskrevet over og total aksjonæravkastning (TSR) for Telenor ASA-aksjen. Se under for ytterligere detaljer om TSR. Feriepenger, pensjonsgivende inntekt og skatt knyttet til denne planen er underlagt foreliggende lover og reguleringer.

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. TSR (Total Shareholder Return) multiplikator

Den individuelle måloppnåelsen for korttidsinsentivplanen 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 2015 til desember 2017
- Telenor ASA-aksjen må prestere bedre enn referanseindeksen¹

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

TSR-multiplikatoren er beregnet basert på hvordan den totale aksjonæravkastningen er i perioden fra desember 2015 til desember 2017. TSR-multiplikatoren vil bli benyttet ved beregningen av bonus for 2017 som utbetales i 2018.

Utforming av TSR-multiplikatoren:

- Hvis brutto avkastning av Telenor ASA-aksjen utvikler seg bedre enn referanseindeksen over en toårsperiode fra desember 2015 til desember 2017, vil TSR-multiplikatoren variere mellom 1 og maksimalt 2, tilsvarende 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 korttidsinsentivoppnåelse hvis multiplikatoren for total aksjonæravkastning får effekt:

(Korttidsinsentivoppnåelse i %) x (TSR-multiplikator)

3.3 Aksjeprogrammer

Konsernet tilbyr to aksjeprogrammer til de ansatte. Målet med disse er i hovedsak å samkjøre de ansattes og eierens interesser, og gi de ansatte en mulighet til å ta del i verdiskapningen og den langsiktige utviklingen av selskapet.

3.3.1. Langtidsinsentiv (LTI-tillegg)

LTI er et variabelt kompensasjonselement utviklet for å styrke interessefellesskapet mellom selskapets øverste ledelse og aksjonærene. Programmet er koblet mot den langsiktige verdiskapningen i selskapet, gjennom at verdien av programmet avhenger av utviklingen av aksjekursen for Telenor ASA.

Konsernsjefen og medlemmer av konsernledelsen mottar en kontantgodtgjørelse tilsvarende 30 % av årlig grunnlønn på tidspunktet for tildelingen. Deltagerne er forpliktet til å investere det mottatte beløpet etter skatt i Telenor-aksjer. Telenor gjennomfører aksjekjøpet på vegne av den enkelte deltager. For deltakere som er utestasjonert og har avtale om nettolønn, vil kontantgodtgjørelsen bli redusert med 50%.

Deltakeren er forpliktet til å beholde aksjene i en periode på fire år. Dersom deltakeren forlater Telenor i løpet av bindingstiden, må vedkommende tilbakebetale et beløp tilsvarende markedsverdien av aksjebeholdningen på tidspunktet for fratredelse. Dersom deltakeren går av med pensjon, blir arbeidsufør eller faller fra, frigis aksjene uten motytelse.

I løpet av 2017 vil styret revidere kriterier for tildeling av kontantgodtgjørelsen i LTI-programmet som beskrevet over.

3.3.2 Aksjekjøpsprogram for ansatte (ESP)

Telenor Group tilbyr alle ansatte muligheten til å kjøpe Telenor ASA aksjer for 1, 2, 3 eller 4 prosent av brutto årslønn, med en rabatt på 25 % av investert beløp maksimert til 2.000 kroner. Minste investeringsbeløp er 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 som opprinnelig ble kjøpt.
- Hvis Telenor-aksjen presterer bedre enn indeksen med minst 15 prosentpoeng, tilstås en ESP-bonus lik tre ganger gjeldende verdi på aksjene som opprinnelig ble kjøpt.

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

Medlemmer av konsernledelsen ansatt på norske kontrakter, rekruttert eksternt, har siden 1. juni 2006 blitt innlemmet i selskapets kollektive innskuddsordning. Fra 1. januar 2017 er det årlige pensjonsinnskuddet på 5 % av grunnlønn fra 0 - 7,1 G, og 18 % av grunnlønn fra 7,1 til 12 G.

Telenor har anerkjent individuelle pensjonsavtaler inngått for medlemmer av konsernledelsen før 2016. Se separat oversikt. I løpet av 2017 vil styret revidere selskapets policy relatert til håndtering av individuelle avtaler med opptjening av pensjon på lønn over 12 G for internkandidater som trer inn i konsernledelsen.

Medlemmer av konsernledelsen som har ansettelsesavtaler utenfor Norge, har pensjonsavtaler i tråd med lokal lovgivning og praksis i respektive markeder. For ansatte som er utstasjonerte vil pensjonsordningen i hjemlandet videreføres om mulig, hvis ikke vil pensjonsordningen i vertslandet legges til grunn. Dersom ingen av alternativene er mulige, vil den ansatte motta en godtgjørelse som erstatning for en pensjonsordning.

Medlemmer av konsernledelsen som ble ansatt i Norge før 2012, har rett til å gå av med pensjon ved fylte 62 eller 65 år, avhengig av den individuelle pensjonsavtalen. Medlemmer av konsernledelsen ansatt i Norge 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 har blitt gitt betinget av at den ansatte gir avkall på arbeidstakers rettigheter.

4. Hovedprinsipper for godtgjørelse 2016

Godtgjørelsesprinsippene lagt til grunn for konsernsjefen og konsernledelsen i 2016 er i utgangspunktet de samme som beskrevet ovenfor for 2017. Dette er med unntak av innskuddspensjonsordningen der det årlige pensjonsinnskuddet var 4 % av grunnlønnen fra 1-6 G og 8 % fra 6-12 G (G = grunnbeløpet i folketrygden) inntil 31. desember 2016.

Individuelle betingelser til konsernsjefen og konsernledelsen

Konsernledelsen bestod av følgende medlemmer i 2016:

Medlem	Stilling(er)
Sigve Brekke	Konsernsjef
Jørgen C. Arentz Rostrup	Finansdirektør fra 1. november 2016
Morten Karlsen Sørby	Konserndirektør og leder av transformasjon fra 1. november 2016 Konserndirektør og fungerende finansdirektør til 31. oktober 2016
Jon Erik Haug	Konserndirektør og leder av personal
Jon Gravråk	Konserndirektør og leder av digital
Ruza Sabanovic	Konserndirektør og leder av teknologi
Wenche Agerup	Konserndirektør og leder av Corporate Affairs
Albern Murty	Konserndirektør og leder for Digi, Malaysia
Alexandra Reich	Konserndirektør og leder for Telenor Hungary fra 12. oktober 2016
Berit Svendsen	Konserndirektør og leder for Telenor Norge
Christopher Laska	Konserndirektør og leder for Telenor Ungarn til 31. august 2016
Ingeborg Øfsthus	Konserndirektør og leder for Telenor Montenegro og Serbia fra 1. mars 2016
Irfan Wahab Khan	Konserndirektør og leder for Telenor Pakistan fra 1. august 2016
Jesper Hansen	Konserndirektør og leder for Telenor Danmark
Lars Erik Tellmann	Konserndirektør og leder for Telenor Myanmar fra 1. august 2016
Lars-Åke Norling	Konserndirektør og leder for dtac, Thailand
Michael Foley	Konserndirektør og leder for Telenor Bulgaria fra 1. august 2016 Konserndirektør og leder for Telenor Pakistan til 31. juli 2016
Patrik Hofbauer	Konserndirektør og leder for Telenor Sverige
Petter Børre Furberg	Konserndirektør og leder for Grameenphone, Bangladesh (fungerende) fra 1. november 2016 Konserndirektør og leder for Telenor Myanmar til 31. juli 2016
Sharad Mehrotra	Konserndirektør og leder for Telenor India
Gunnar Sellæg	Konserndirektør og leder for markedsføring (fungerende) fra 23. desember 2016
Ove Fredheim	Konserndirektør, leder for Telenor Serbia og styreleder for Telenor Montenegro til 28. februar 2016
Pål Wien Espen	Betalt fravær til 29. april 2016
Rajeev Sethi	Konserndirektør og leder for Grameenphone, Bangladesh til 30. oktober 2016
Richard Aa	Betalt fravær til 29. april 2016
Stein Erik Vellan	Konserndirektør og leder for Telenor Bulgaria til 1. august 2016
Vivek Sood	Konserndirektør og leder for markedsføring til 23. desember 2016

Individuelle betingelser for medlemmer av konsernledelsen per 31. desember 2016

Navn	Kontrakttype	Pensjonsytelse
Sigve Brekke	Lokal Norge	Ytelsespensjon: 60 % av grunnlønn fram til fylte 75 år, deretter 58 %. Pensjonsgivende inntekt er begrenset til 5.150 tusen kroner og er gjenstand for årlig indeksjustering. Individuelt

		avtalt pensjonsalder på 65 år.
Jørgen C. Arentz Rostrup	Lokal Norge	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Morten Karlsen Sørby	Lokal Norge	Ytelsespensjon: 60 % av pensjongivende inntekt inntil fylte 72 år og deretter 58 %. Individuelt avtalt pensjonsalder på 62 år.
Jon Erik Haug	Lokal Norge	Ytelsespensjon: 66 % av pensjongivende inntekt opp til 12G. Innskuddspensjon: 15 % innskuddspensjon av pensjongivende inntekt over 12G.
Jon Gravråk	Utstasjonert	Pensjongodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Ruza Sabanovic	Utstasjonert	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Wenche Agerup	Lokal Norge	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Albern Murty	Lokal Malaysia	Innskuddspensjon: 15% av pensjongivende inntekt og 12% på årlig bonus og kvartalsvis bonus. Individuelt avtalt pensjonsalder på 60 år.
Alexandra Reich	Utstasjonert	Pensjongodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Berit Svendsen	Lokal Norge	Ytelsespensjon: 60 % av grunnlønn fram til fylte 72 år, deretter 58 %. Individuelt avtalt pensjonsalder på 62 år.
Ingeborg Øfsthus	Utstasjonert	Ytelsespensjon: 66% av årlig pensjongivende inntekt opp til 12 G.
Irfan Wahab Khan	Utstasjonert	Pensjongodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Jesper Hansen	Lokal Danmark	Innskuddspensjon: 8 % av årlig pensjongivende inntekt.
Lars Erik Tellmann	Utstasjonert	Ytelsespensjon: 66% av årlig pensjongivende inntekt opp til 12 G.
Lars-Åke Norling	Utstasjonert	Innskuddspensjon: 30% av årlig pensjongivende inntekt og 30 % av årlig bonus og frivillig bidrag på opptil 5 % av pensjongivende inntekt. (Beholder pensjon i hjemlandet - Sverige)
Michael Foley	Utstasjonert	Pensjongodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Patrik Hofbauer	Lokal Sverige	Innskuddspensjon: 30% av årlig pensjongivende inntekt og 30 % av årlig bonus og frivillig bidrag på opptil 5 % av pensjongivende inntekt.
Petter Børre Furberg	Utstasjonert	Ytelsespensjon: 66% av årlig pensjongivende inntekt opptil 12 G. Innskuddspensjon: 15% av årlig pensjongivende inntekt over 12 G.
Sharad Mehrotra	Utstasjonert	Pensjongodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Gunnar Sellæg	Lokal Norge	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.

Godtgjørelser til konsernledelsen

Samlet godtgjørelse inkludert pensjonskostnader for konsernledelsen var 154,1 millioner kroner i 2016, og samlet godtgjørelse utgjorde 86,0 millioner kroner i 2015. Beregningen er basert på individets periode som ansatt i konsernledelsen. Tallene i tabellen er presentert i norske kroner med gjennomsnittlige valutakurser for 2016, der det er aktuelt.

Godtgjørelser til konsernledelsen i 2016

Beløp i tusen kroner	Grunnlønn ¹⁾	Verdi av langtidssensitiv ²⁾	Korttids - insentiv/ Opptjent årsbonus ³⁾	Annen godtgjørelse ⁴⁾	Opptjente pensjonsrettigheter ⁵⁾	Totalt
Sigve Brekke	5 941	925	2 015	195	3 163	12 240
Jørgen C. Arentz Rostrup (fra 1. november 2016)	825	-	255	246	23	1 349
Morten Karlsen Sørby	3 702	829	1 280	198	2 124	8 134
Jon Erik Haug	2 774	631	890	152	490	4 937
Jon Gravråk ⁶⁾	2 500	94	763	4 325	275	7 956
Ruza Sabanovic ⁶⁾	2 163	158	660	3 039	75	6 095
Wenche Agerup	2 406	195	888	196	75	3 760
Albern Murty ¹⁶⁾	2 939	293	897	408	575	5 112
Alexandra Reich ⁶⁾ (fra 12. oktober 2016)	545	-	122	593	60	1 320
Berit Svendsen	2 933	652	945	192	1 219	5 941
Christopher Laska ⁶⁾ (til 31. august 2016)	1 299	137	396	2 585	98	4 516
Ingeborg Øfsthus ⁶⁾ (fra 1. mars 2016)	1 589	51	483	1 742	194	4 058
Irfan Wahab Khan ⁶⁾ (fra 1. august 2016)	1 266	103	395	407	139	2 310
Jesper Hansen	2 829	176	837	183	306	4 332
Lars Erik Tellmann ⁶⁾ (fra 1. august 2016)	857	44	261	1 672	71	2 904
Lars-Åke Norling ⁶⁾	3 239	327	957	6 565	1 589	12 678
Michael Foley ⁶⁾	3 800	112	1 189	3 783	418	9 302
Patrik Hofbauer	3 422	287	1 143	87	1 522	6 460
Petter Børre Furberg ⁶⁾ (til 31. juli og fra 1. november 2016)	1 647	152	503	1 710	243	4 256
Sharad Mehrotra ⁶⁾	2 520	205	789	2 802	277	6 593
Gunnar Sellæg (fra 23. desember 2016)	51	6	17	5	2	81
Ove Fredheim ⁶⁾ (til 28. februar 2016)	331	36	104	701	69	1 242
Pål Wien Espen ⁷⁾ (til 29. april 2016)	853	-	-	5 225	317	6 396
Rajeev Sethi ⁶⁾ (til 30. oktober 2016)	2 157	174	-	3 270	237	5 838
Richard Aa ⁸⁾ (til 29. april 2016)	1 081	-	-	11 764	363	13 209
Stein Erik Vellan ⁶⁾ (til 1. august 2016)	1 219	123	-	3 685	245	5 273
Vivek Sood ⁶⁾ (til 23. desember 2016)	3 168	290	1 014	2 877	348	7 697

Godtgjørelser til konsernledelsen i 2015

Beløp i tusen kroner	Grunnlønn ¹⁾	Verdi av langtidssensitiv ²⁾	Korttidssensitiv/ Opptjent årsbonu s ⁹⁾	Annen godtgjørelse ⁴⁾	Opptjente pensjonsrettigheter ⁵⁾	Totalt
Sigve Brekke ¹⁰⁾	4 253	976	1 774	4 770	2 107	13 881
Jon Fredrik Baksaas ¹¹⁾ (til 16. august 2015)	3 747	1 226	-	132	739	5 844
Richard Aa	3 327	940	1 280	184	1 083	6 815
Morten Karlsen Sørby (fra 1. juni 2015)	1 908	656	776	161	759	4 260
Albern Murty ¹⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	663	82	248	9	83	1 085
Berit Svendsen	2 718	779	961	184	1 221	5 863
Christopher Laska ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	424	65	139	518	56	1 202
Henrik Clausen ^{6) 12)} (til 11. oktober 2015)	2 467	461	964	3 513	350	7 755
Hilde Tonne ⁶⁾ (til 31. juli 2015)	1 681	431	595	107	502	3 317
Jesper Hansen (fra 12. oktober 2015)	524	79	205	36	45	889
Jon Erik Haug	2 598	636	1 190	216	499	5 139
Jon Gravråk ⁶⁾ (fra 1. desember 2015)	212	-	-	687	23	922
Katja Christina Nordgaard ¹³⁾ (til 11. oktober 2015)	1 658	-	487	6	63	2 214
Kjell Morten Johnsen ¹⁴⁾ (til 11. oktober 2015)	3 077	687	861	148	173	4 946
Lars-Åke Norling ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	705	98	240	591	282	1 916
Martin Furusest (fra 1. august 2015 til 11. oktober 2015)	536	46	94	43	21	739
Michael Foley ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	617	-	241	546	70	1 474
Ove Fredheim ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	456	64	202	656	97	1 475
Patrik Hofbauer (fra 12. oktober 2015)	599	157	224	15	230	1 226
Petter Børre Furberg ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	462	50	232	711	76	1 531
Pål Wien Espen	2 647	668	783	201	1 015	5 313
Ragnar Korsæth ¹⁵⁾ (fra 12. oktober 2015 til 30. november 2015)	265	72	99	19	30	485
Rajeev Sethi ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	548	51	151	777	63	1 589
Ruza Sabanovic ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	466	34	95	702	10	1 307
Sharad Mehrotra ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	408	59	145	538	44	1 196
Stein Erik Vellan ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	463	54	-	564	88	1 168
Vivek Sood ⁶⁾ (fra 12. oktober 2015)	683	82	142	1 054	78	2 040
Wenche Agerup (fra 11. oktober 2015)	433	-	-	3	21	457

november 2015)						
----------------	--	--	--	--	--	--

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

²⁾ Langtidsinsentiv (LTI) rapporteres ut ifra førte kostnader. Det vil si kostnaden for alle aktive programmer for 2015 og 2016 i de respektive tabellene.

³⁾ Opptjent årsbonus inkluderer feriepenger, hvis relevant.

⁴⁾ Inkluderer elementer som forsikring, firmabilfordel eller bilgodtgjørelse, kostnader i forbindelse med omløkalisering, 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 på internasjonale oppdrag har rett til netto ytelser. Dette betyr at grunnlønn og årsbonus er nettobeløp. 'Annen godtgjørelse' inkluderer netto godtgjørelse som ikke kommenteres separat og kompensasjon i henhold til retningslinjer for utstasjonerte på internasjonale oppdrag, som forsikring, bil og bilgodtgjørelse, bolig, barns utdanning, hjemreise, kostnader for sosialtrygd dersom den ansatte beholder pensjon i hjemlandets trygdeordning etc. I tillegg inkluderer 'Annen godtgjørelse' skatter på nettokompensasjonen og fordelene knyttet til oppdraget. Skattene beregnes av en ekstern tjenesteleverandør. Avstemming av beregnet og faktisk skatt vil skje når likningen er fastsatt, for de fleste land i løpet av 2017. Dermed vil faktiske skattefordeler for 2016 først rapporteres som del av 'Annen godtgjørelse' i neste års årsrapport. 'Andre godtgjørelser' for 2015 er oppdatert til å reflektere de avstemte beløpene.

⁷⁾ Forlikavtalen mellom Telenor og Pål Wien Espen er på 5,2 millioner kroner. Beløpet er inkludert i kolonnen 'Andre godtgjørelser'. Betalingen vil foregå frem til april 2017.

⁸⁾ Forlikavtalen mellom Telenor og Richard Aa er på 11,7 millioner kroner, hvilket inkluderer 6,7 millioner kroner i forbindelse med avslutning av individuell pensjonsavtale. Beløpet ble betalt ut i 2016, og er reflektert i kolonnen 'Andre godtgjørelser'.⁹⁾ Årsbonus har blitt oppdatert for å reflektere faktisk bonusbeløp for 2015. Feriepenger er inkludert der det er aktuelt.

¹⁰⁾ Sigve Brekke var utstasjonert på internasjonalt oppdrag i perioden 1. januar 2015-16. august 2015 og hadde garantert netto årlig grunnlønn⁶⁾. Skattefordeler knyttet til dette er inkludert under 'Andre godtgjørelser'. Som en følge av dette er grunnlønnen en sum av netto lønn fra utstasjoneringen og brutto lønn som konsernsjef.

¹¹⁾ Fredrik Baksaas sa fra seg sine rettigheter til bonus for 2015.

¹²⁾ Nettolønn i oppsigelsestiden utgjør 2,0 millioner kroner og netto etterlønn utgjør 3,6 millioner kroner. Etterlønn ble utbetalt i juli 2016. Oppsigelsestid og etterlønn var regulert i arbeidskontrakt under dansk arbeidsrett inngått før 13. februar 2015.

¹³⁾ Lønn i oppsigelsestiden utgjør 1,0 millioner kroner og etterlønn utgjør 1,0 millioner kroner. Etterlønn ble utbetalt i 2016.

¹⁴⁾ Lønn i oppsigelsestiden utgjør 1,9 millioner kroner og etterlønn utgjør 1,9 millioner kroner. Etterlønn ble utbetalt i 2016.

¹⁵⁾ 'Opptjente pensjonsrettigheter' oppdatert fra 116 til 30 sammenlignet med årsrapporten fra 2015 på grunn av en feil i beregningen.

¹⁶⁾ Korttidsinsentiv (bonus) inkluderer utbetalinger gitt iht Digi's kvartalsvise bonusprogram, som Albern Murty allerede hadde mottatt før han begynte GEM i oktober 2015. Dette bonusprogrammet gjelder for alle lokalt ansatte i Digi og er basert på resultater i datterselskapet og utbetales kvartalsvis. Albern Murty er underlagt, på linje med øvrige medlemmer i konsernledelsen, et tak på kortsiktig variabel lønn hvor maksimal opptjening er 50 % av årlig lønn.

Aksjer i 2016

Navn	Aksjebeholdning per 1. januar / startdato for nye medlemmer	Innvilget	Nettoøkning/(salg)	Aksjebeholdning per 31. desember ¹⁾	Bundet aksjebeholdning per 31. desember
Sigve Brekke	105 287	7 244	1 959	114 490	15 765
Jørgen C. Arentz Rostrup	-	-	-	-	-
Morten Karlsen Sørby	81 712	1 257	1 178	84 147	8 892
Jon Erik Haug	15 012	2 815	823	18 650	9 690
Jon Gravråk	-	2 776	-	2 776	2 776
Ruza Sabanovic	4 589	2 432	621	7 642	4 738
Wenche Agerup	-	2 829	863	3 692	2 829
Albern Murty	5 091	4 942	2 346	12 379	8 787
Alexandra Reich	-	-	-	-	-
Berit Svendsen	31 750	3 204	217	35 171	9 931
Ingeborg Øfsthus	3 089	-	460	3 549	1 751
Irfan Wahab Khan ²⁾	5 675	-	-	5 675	7 042
Jesper Hansen	14 799	2 994	1 403	19 196	5 658
Lars Erik Tellmann	15 107	-	-	15 107	3 133
Lars-Åke Norling	26 904	3 932	(1)	30 835	9 806
Michael Foley	684	3 466	2 470	6 620	3 466
Patrik Hofbauer	14 573	3 363	4 134	22 070	8 644
Petter Børre Furberg	26 064	2 409	691	29 164	6 003

Sharad Mehrotra	3 445	3 047	1 822	8 314	6 204
Gunnar Sellæg	4986	-	-	4 986	3282

- 1) Inkluderer ikke aksjebeholdning for representanter som ikke var medlem av konsernledelsen per 31. desember 2016.
 2) Aksjebeholdningen per 31. desember inkluderer faktiske aksjer ervervet i løpet av ansettelse utenfor nåværende arbeidsland. Bundet aksjebeholdning mottatt gjennom langtidsinsentivprogrammet er fantomaksjer på grunn av lokale krav i nåværende arbeidsland.

Aksjer i 2015

Navn	Aksjebeholdning per 1. januar / startdato for nye medlemmer	Innvilget	Nettoøkning/(salg)	Aksjebeholdning per 31. desember ¹⁾	Bundet aksjebeholdning per 31. desember
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	81 712	-	-	81 712	17 229
Albern Murty	4 912	-	179	5 091	3 845
Berit Svendsen	29 454	2 080	216	31 750	12 508
Christopher Laska	8 164	-	(88)	8 076	7 952
Jesper Hansen ²⁾	8 386	-	6 413	14 799	5 173
Jon Erik Haug	21 311	2 072	(8 371)	15 012	10 900
Jon Gravråk	-	-	-	-	-
Lars-Åke Norling	26 778	-	125	26 904	11 398
Michael Foley	671	-	13	684	-
Ove Fredheim	12 935	-	137	13 072	7 833
Patrik Hofbauer	14 531	-	42	14 573	9 892
Petter Børre Furberg	25 929	-	135	26 064	6 165
Pål Wien Espen	43 842	2 143	325	46 310	11 864
Rajeev Sethi	4 056	-	263	4 319	3 095
Ruza Sabanovic	4 538	-	51	4 589	4 309
Sharad Mehrotra	3 377	-	69	3 445	3 157
Stein Erik Vellan	6 597	-	-	6 597	6 597
Vivek Sood	5 280	-	108	5 388	4 980
Wenche Agerup	-	-	-	-	-

- 1) Inkluderer ikke aksjebeholdning for representanter som ikke var medlem av konsernledelsen per 31. desember 2015.
 2) Beholdningen per 31. desember 2015 er korrigert fra 8.477 til 14.799.

Lån til ansatte

Sum lån til ansatte var 21 millioner kroner per 31. desember 2016 og 24 millioner kroner per 31. desember 2015.

Godtgjørelse til revisor

Tabellen nedenfor oppsummerer revisjonshonorar for 2016 og 2015 og påløpte honorarer for revisjonsrelaterte, skatterelaterte og andre tjenester i 2016 og 2015. Honorarene inkluderer både norske og utenlandske datterselskaper.

Beløp i millioner kroner eksklusiv merverdiavgift	Revisjon		Attestasjonstjenester		Skatterelaterte tjenester		Andre tjenester	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Telenor ASA	5.0	4.8	0.3	0.2	3.8	3.8	1.0	10.0
Andre konsernselskaper	30.0	33.2	2.9	2.7	5.1	2.9	16.6	13.8
Totalt konsernrevisor	35.0	38.0	3.1	2.9	8.9	6.7	17.6	23.8
Andre revisorer i datterselskap	0.4	0.4	0.2	0.1	-	-	-	-
Totalt	35.4	38.4	3.3	3.0	8.9	6.7	17.6	23.8

Revisjonshonorar inkluderer honorar knyttet til lovpålagt revisjon og finansiell revisjon. Andre attestasjonstjenester er primært knyttet til attestasjoner som følge av regler og lovgivning,

knyttet til informasjonssystemer samt revisjoner, attestasjoner og avtalte kontrollhandlinger med rapportering til myndigheter og andre tredjeparter. Honorar for skattetjenester knytter seg til skattebistand og redegjørelser for skatteregler og konsekvenser samt skattemessig due diligence i forbindelse med oppkjøp, salg og andre transaksjoner. Andre tjenester knytter seg primært til gjennomgang av prosesser/systemer/prosjekter/leverandører, finansiell due diligence og vurderinger i forbindelse med oppkjøp, salg og andre transaksjoner.