



# Telenor Group

## Retningslinjer for belønning

# Innledning fra styreleder

Styret i Telenor ASA har utarbeidet følgende retningslinjer for belønning av ledende personer for godkjenning på generalforsamlingen i 2023, gjeldende fra 1. januar 2024.

Styret har en viktig rolle i å sikre at selskapets retningslinjer for belønning setter Telenor i stand til å tiltrekke seg, engasjere og beholde ledere som er i stand til å levere i samsvar med forretningsstrategien og bidra til selskapets interesser og bærekraft på lang sikt. I takt med omstillingen av telekommunikasjonsbransjen og Telenor Group, er det avgjørende for selskapet å ha tilgang til ledere med relevant faglig og internasjonal erfaring.

Retningslinjene skal godkjennes av generalforsamlingen når det skjer vesentlige endringer, og minst hvert fjerde år i samsvar

med allmennaksjelovens § 6-16a og tilhørende forskrifter.

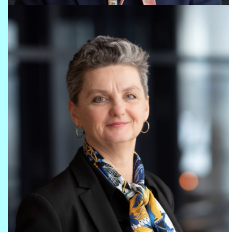
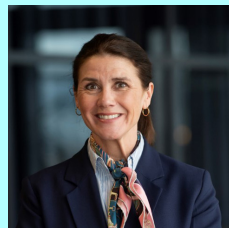
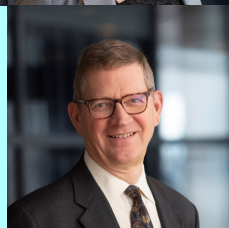
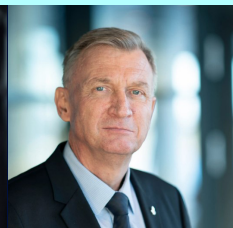
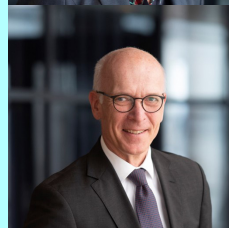
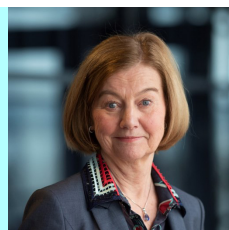
Et hovedprinsipp for styret er å sikre at belønningen av konsernledelsen i Telenor er konkurransedyktig, men ikke markedsledende i de markedene Telenor opererer i, og at kompensasjonen fastsettes med behørig hensyn til moderasjonsprinsippet.

Etter styrets vurdering støtter konsernets retningslinjer for belønning selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft; og møter forventninger fra Telenor Groups interessenter.

Gunn Wærsted  
Styreleder, Telenor Group

## INNHALDSFORTEGNELSE

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Innledning                       | 2 |
| Retningslinjer for belønning     | 3 |
| Andre ansettelsesvilkår          | 7 |
| Styring av kompensasjons-området | 8 |



# Retningslinjer for belønning

## Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen og styret

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

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

## Belønning av konsernledelsen

Retningslinjene gjelder for konsernledelsen i Telenor Group og vil implementeres i henhold til gjeldende regelverk og vilkår i de relevante land.

## Belønningsprinsipper

Telenors retningslinjer for belønning av konsernledelsen er utformet for å bidra til å oppnå resultater, støtte forretningsstrategien, 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 interesser.

**Prestasjonsbasert belønning:** Belønning 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:** Belønningen 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 belønning reflekterer Telenors verdier.

**Tilby konkurransedyktig belønning:** Belønningen skal være attraktiv og konkurransedyktig, men ikke markedsledende sammenlignet med de lokale markeder.

Retningslinjene og strukturen av belønning skal både bidra til å oppnå kortsiktige resultater og mer langsiktige strategiske prioriteringer for de enkelte forretningsområdene og Telenor Group som en helhet. Det er definert prestasjonsmål for incentivordningene for et utvalg finansielle og ikke-finansielle strategiske prioriteringer som er satt for å drive frem ønskede resultater og sikre en klar kobling mellom belønning av konsernledere, forretningsstrategi og selskapets resultater.

Retningslinjene for belønning 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 belønningselementer som er spesielt utformet for å balansere interessene mellom konsernledelsen og andre interessenter. Som et resultat av at staten har utstedt oppdaterte retningslinjer for lederlønn, har andelen av kompensasjon som er variabel blitt redusert med virkning fra januar 2024. Reduksjonen er gjort for den årlige variable lønnen (STI).

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

**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.

Retningslinjene for belønning av konsernledelsen er definert i henhold til statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel og er basert på de samme belønningsprinsipper 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.

## Belønningsstruktur

Belønningsstrukturen består av faste og variable elementer. De skal samlet utgjøre en konkurransedyktig kompensasjon til konsernledelsen for å bidra til å oppnå Telenors strategiske mål, langsiktige interesser og bærekraft. I samsvar med de gjeldende statens retningslinjer legger den overordnede strukturen vekt på grunnlønn. Ved maksimal måloppnåelse vil de relative andelene utgjøre grunnlønn 65 %, årlig variabel lønn (STI) 16 % og langsiktig insentiv (LTI) 19 %. Reduksjonen i årlig variabel lønn fra 2024 vil redusere den variable andelen av samlet kompensasjon, og dermed resultere i mindre variabilitet fra år til år.

Insentivordningene er innrettet slik at de i kombinasjon 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 belønning som er konkurransedyktig. Dette innebærer at målene knyttet til den årlige variable ordningen (STI) settes for å motivere til maksimal oppnåelse av selskapets mål og strategi, mens resultatkriteriene for den langsiktige insentivordningen fastsettes som terskelverdier 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 totale belønningen er tilpasset lokal markedspraksis, forskrifter og ansettelsesvilkår, samtidig som de også utgjør et grunnlag for økonomisk trygghet for de ansatte. På denne måten benyttes et helhetlig perspektiv av total belønning og ansettelsesvilkår ved utarbeidelse av retningslinjene for belønning.

Når retningslinjene for belønning av konsernledelsen skal fastsettes, blir lønnsnivået og ansettelsesvilkårene for øvrige ansatte tatt i betraktning for å sikre at belønningen er avstemt mellom forskjellige nivåer i organisasjonen. Det blir tatt hensyn til både de forskjellige belønningselementene og den samlede belønningen. Ved den årlige lønnsvurderingen vil typisk det samme lønnsoppgjøret/ lønnsbudsjettet, per lokasjon eller land, bli anvendt for konsernledelsen og øvrige ansatte.

| Belønningselement                 | Hovedformål  | Nivå / årlig inntjeningspotensial   | Resultatvurdering   |
|-----------------------------------|--|---|---|
| Grunnlønn                         | Fungere som grunnlaget for konkurransedyktig, men ikke markedsledende, total kompensasjon  | Hoveddelen i belønningen 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 levert i tråd med Telenors verdier   |
| Årlig variabel lønn (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 vurdert mot et balansert scorekort med prioriteringer for hele konsernet innen finansiell og bærekraftig forretningsresultater   |
| Langsiktig insentiv (LTI)         | Bidra til å styrke interessefellesskap for konsernledelse og aksjonærer, langsiktig fokus og verdiskapning samt beholde ledere og andre nøkkelpersoner | Maksimalt 30 % av årlig grunnlønn   | Oppnåelse av definerte resultattærskler basert på underliggende fri kontantstrøm for konsernet og totalavkastning på Telenor ASA-aksjen sammenlignet med STOXX 600 Telecommunications index |
| Pensjons- og forsikringsordninger | Tilby konkurransedyktige 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 belønningen til alle konsernledere i Telenor. Fastsettelse av rett grunnlønn er avgjørende for å kunne tiltrekke, motivere og beholde mennesker som er dyktige og motiverte for å levere resultater og sørge for langsiktig verdiskapning for Telenor Group og interessentene.

Fastsettelse av grunnlønn skal reflektere 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 benchmarking for å sikre at belønningen er konkurransedyktig, men ikke markedsledende og på linje med praksis i det lokale markedet. For å sikre moderasjon sikter Telenor seg inn mot markeds median ved benchmarking av kompensasjon og lønnsfastsettelse. Typisk vil det relevante fremforhandlede lønnsoppgjøret eller lønnsbudsjettet (prosentvis økning) også benyttes for konsernledelsen, i tillegg vil den gjennomsnittlige lønnsjusteringen (kronebeløp) benyttes som et datapunkt.

Grunnlønnen 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

## Årlig variabel lønn (STI)

Telenors årlige variabel lønn STI (kortsiktig insentiv) er utformet for å motivere konsernledelsen til å skape resultater på selskapets strategiske områder i tråd med Telenors verdier og selskapets langsiktige fokus. Den årlige variable lønnen 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). KPI-ene måler økonomisk verdiskapning gjennom omsetning, fortjeneste og kontantstrøm, mens de ikke-finansielle KPI-ene er knyttet til områder innen 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 tre til fem KPI-er hvor de finansielle nøkkelindikatorene er vektet minst 50%.

Scorekortet for 2024 vil defineres gjennom selskapets årlige strategiprosess i andre halvdel av 2023, og vil presenteres i lederlønsrapporten for 2024. 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 har Telenor innført en klimarettet KPI i 2023.

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-planen 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 å ikke være vesentlige og trenger derfor ikke godkjenning av generalforsamlingen.

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 ledelse og aksjonærer, 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 LTI-tildelingen etter skatt.

Den årlige LTI-tildelingen avhenger av Telenor Groups økonomiske resultat målt over en toårsperiode før tildelingsåret. Telenor Group vil anvende finansielle mål som fremmer langsiktige resultater for virksomheten og verdiskapning for Telenor Group og aksjonærene. Telenor sikter mot å opprettholde prestasjonsmålene og målnivåene over tid, forutsatt at de støtter selskapets langsiktige ambisjoner og bærekraft. Resultatkriteriene knyttet til de langsiktige målene satt som minimumsterskler med intensjon om aksjetildeling i de fleste år med formål om å styrke interessefellesskapet mellom konsernledere og aksjonærer, samt å bidra til å beholde nøkkelansatte og

sikre en konkurransedyktig helhetlig kompensasjon. Styret kan justere terskelverdiene for å gjenspeile større endringer i Telenor Groups struktur eller virkninger av betydelige ekstraordinære poster.

Som eksempel gjelder følgende binære resultatmål for den langsiktige insentivordningen i 2023, med 50:50 vektning:

- **Fri kontantstrøm før oppkjøp og fusjoner:** Terskelverdi 5 milliarder kroner, årlig gjennomsnitt gjennom resultatperioden
- **Samlet avkastning til aksjonærene** sammenlignet med det europeiske telekommunikasjonsmarkedet (STOXX 600 Telecommunications Index, SXKGR): 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 Telenor. Den ansatte kan likevel gis rett til å beholde de bundne aksjene i tilfeller der ansettelsen opphører på grunn av pensjonering, sykdom eller død.

I situasjoner der Telenor utsteder signeringsbonus eller andre engangs-ytelser i form av aksjer, vil denne tildelingen komme i tillegg til eventuelle LTI-tildelinger for det aktuelle året. Denne 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.

## Aksjekjøpsordning for ansatte (ESP)

Alle ansatte i Telenor Group tilbys å kjøpe aksjer i selskapet for å styrke interessefellesskapet med aksjonærene og gi ansatte en mulighet til å ta del i verdiskapningen. Denne ordningen gir ansatte mulighet til å investere inntil 4 % av deres årlige grunnlønn i Telenor ASA-aksjer eller fantomaksjer i land der lokale lover og forskrifter er til hinder for å eie utenlandske aksjer. Konsernledelsen kan kjøpe aksjer på samme betingelser som øvrige ansatte; det gis 25 % rabatt (maksimalt kr. 2 000) ved kjøp av aksjer, men er ikke berettiget bonusaksjer.

## Pensjon

Pensjonsvilkår for konsernledelsen varierer som følge av at lederne er ansatt i ulike markeder på både lokale vilkår og betingelser for utestasjonering. Lederlønsrapporten gir en oversikt over pensjonsrettigheter som går ut over de generelle kollektive pensjonsordningene.

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 pensjonsgivende inntekt 12 G, der G er folketrygdens grunnbeløp. Pensjonsinnskuddet er 5 % av pensjonsgivende 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 12G 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 ved fylte 60 eller 65 år i henhold til individuelle avtaler. Se tabellen med individuelle vilkår i lederlønsrapportene 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.

## Goder

Konsernsjefen og konsernledelsen kan motta goder eller tilleggssytelser i henhold til lokale retningslinjer og praksis i de respektive land. Disse kan være faste eller midlertidige ytelser. Slike ytelser inngår normalt ikke i pensjonsgivende inntekt eller grunnlag for årlig lønnsjustering. Se lederlønsrapporten 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

Konsernsjefen og 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 årlig variabel lønn (STI) i Telenor ASA-aksjer.

## Eksterne ansettelser

Når konsernledere rekrutteres eksternt, kan selskapet tilby signeringsbonus på et rimelig nivå for tapte insentivmuligheter og/eller andre vesentlige endringer i deres belønning som følge av rekruttering til Telenor. Kompensasjonen vil vurderes med hensyn til mekanismer, forventet verdi og tidspunkt for bortfalte tildelinger. Den vil fortrinnsvis tilbys som aksjer i selskapet, alternativt som kontanter med en tilbakebetalingsperiode i tilfelle frivillig oppsigelse. Signeringsbonus ved ansettelse vil kun anvendes i spesielle situasjoner der formålet er å tiltrekke seg kritisk kompetanse og oppnå et bærekraftig nivå på total 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 belønning som følge av overføringen til Telenor. I en overgangsperiode, vanligvis maksimalt inntil to år, kan selskapet tillate at eksisterende inntektpotensial blir videreført dersom dette er i overkant av Telenor sine retningslinjer for belønning.

## Flytting

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.

## Mobilitet og utestasjonering

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.

## Retention

Retention bonus 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 vil bare 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 konsernleder 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 konsernlederen avskjediges fra selskapet.

Konsernlederen kan få utbetalt den delen av den årlige variable lønnen 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 i sluttvederlagsperioden, avhengig av lokal lovgivning.

## Tilbakebetaling av variabel lønn

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 variabel lønn som er betalt i henhold til den årlige eller langsiktige insentivplanen, 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 kompensasjons-området

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

## People & Governance Committee

Styret har oppnevnt en forberedende komité for å bistå styret i dets arbeid med belønning av konsernledelsen. Komiteen forbereder belønningssaker for gjennomgang og godkjenning av styret og har ingen selvstendig beslutningsmyndighet. Komiteens arbeid innebærer derfor ingen endring av styrets ansvar. Komiteens primære ansvar og oppgaver er knyttet til selskapsstyring, lederlønn, ledelse og kulturutvikling.

## Unntak fra retningslinjene

Styret kan beslutte å avvike fra retningslinjene om belønning 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 Governance Committee og godkjennes av konsernsjefen.

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

## Endringer i retningslinjene

Følgende endringer er innført siden forrige versjon av retningslinjer for belønning, godkjent av generalforsamlingen 11. mai 2022:

- For konsernledelsen er maksimal årlig opptjening for den årlige variable lønnen (STI) redusert fra 50% av grunnlønn til 25% av grunnlønn, med virkning fra 1. januar 2024. Endringen innføres for å etterleve statens oppdaterte retningslinjer for lederlønn kunngjort 12. desember 2022. Reduksjonen i årlig variabel lønn fra 2024 vil redusere den variable andelen av samlet kompensasjon, og dermed resultere i mindre variabilitet fra år til år.
- Det separate scorekortet med nøkkelprioriteringer for konsernsjefen bortfaller på grunn av reduksjonen i andelen variabel lønn.
- For den årlige lønnsvurderingen har et nytt datapunkt blitt tatt inn relatert til gjennomsnittlig lønnsjustering (kronebeløp) for øvrige ansatte.
- Tilbakemeldinger fra aksjonærer er vurdert ved utforming av de nye retningslinjene.