

Telenor Group
Lederlønnsrapport

2022

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Innledning

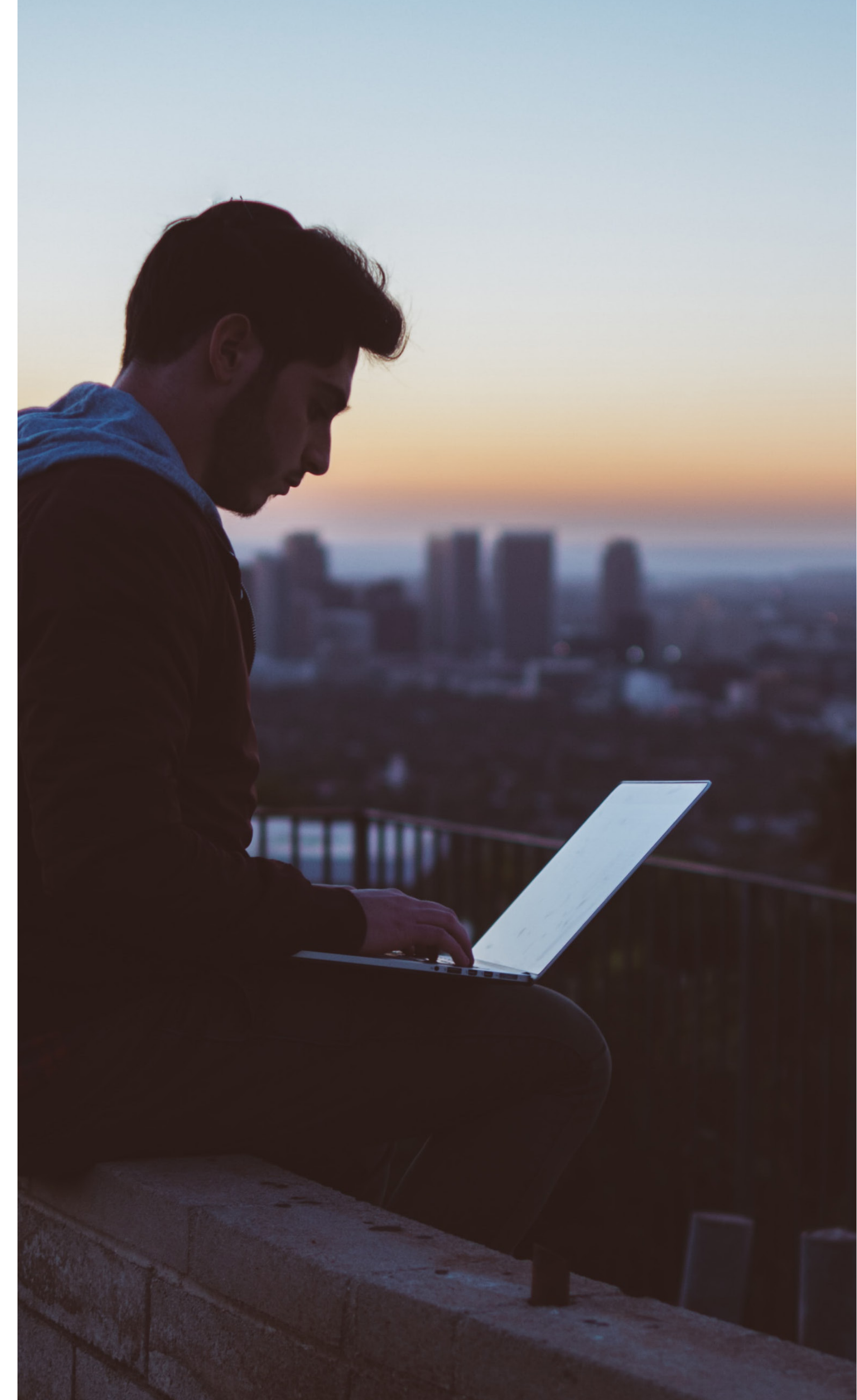
Styrets retningslinjer for belønning av ledende personer ("[Retningslinjer for belønning](#)") ble lagt frem for generalforsamlingen 11. mai 2022, og implementeringen med eventuelle avvik er forklart i denne rapporten. Styrets retningslinjer for belønning av ledende personer var inkludert som et separat vedlegg 2 ved generalforsamlingen i tråd med Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES) sin anbefaling.

Generalforsamlingen godkjente styrets retningslinjer for belønning av ledende personer og godkjente retningslinjene for aksjerelaterte insentiver. Protokollen fra generalforsamlingen i 2022 er tilgjengelig på [telenor.com](https://www.telenor.com). Nærings- og fiskeridepartementet hadde en protokolltilførsel¹ der de redegjorde for statens forventninger om at godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig, samtidig som den ikke er lønnsledende og at hensynet til moderasjon er ivaretatt.

Formålet med Telenors retningslinjer for belønning er å støtte resultatoppnåelse, selskapets strategi, langsiktige interesser og bærekraft ved å tiltrekke seg, engasjere og beholde ledere som bidrar til langsiktig verdiskapning for Telenor Group og konsernets interessenter.

Lederlønsrapporten forberedes i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 og NUES-anbefalingen. Det er styrets oppfatning at godtgjørelsesstrukturen og implementeringen av denne støtter den strategiske retningen og aksjonærenes interesser, og i samsvar med de godkjente retningslinjene for belønning. Videre mener styret at den overordnede godtgjørelsen er konkurransedyktig, men ikke markedsledende, og at den oppfyller statens retningslinjer for lederlønn som gjaldt for 2022 (se protokolltilførsel i fotnote).

1 «Nærings- og fiskeridepartementet stemmer for styrets rapport for godtgjørelse til ledende personer og har følgende stemmeforklaring: Nærings- og fiskeridepartementet viser til statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel fastsatt 30. april 2021. Departementet ønsker å understreke statens forventninger på lederlønnområdet, herunder hensynet til moderasjon. Staten er opptatt av at godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig slik at selskapet får rekruttert og beholdt gode ledere. Samtidig skal godtgjørelsen ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, og hensynet til moderasjon skal ivretas. Dette innebærer blant annet at godtgjørelsen ikke er høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse. Det er verken i selskapets eller eiernes interesse om selskapet betaler mer i samlet godtgjørelse, inkludert bonus, enn nødvendig. Staten er opptatt av at styret ivaretar hensynet til moderasjon ved fastsettelse av samlet godtgjørelse.»



Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Høydepunkter

Telenor la frem en ny strategisk retning på kapitalmarkedsdagen i 2022. Selskapet gikk samtidig gjennom en omorganisering for å bygge et Telenor for fremtiden og konsentrerer selskapets aktiviteter innenfor fire forretningsområder: Telenor Norden, Telenor Asia, Telenor Infrastruktur og Telenor Amp. Strategien er et naturlig skritt for Telenor, med en ambisjon om å være en ledende telekommunikasjonsoperatør og infrastrukturaktør i Norden, med en lederposisjon innen sikkerhet og tingenes internett, samtidig som selskapet styrker sin evne til å håndtere risiko og skape verdi i Asia.

Telenor går fra å være et integrert, globalt selskap til å operere gjennom forretningsområder med klare ambisjoner og strategisk fleksibilitet. Denne nye strategiske retningen setter Telenor i stand til å skape verdi gjennom lønnsom langsiktig vekst i Norden og Asia. Det er basert på troen på at digitalisering fører med seg mange lønnsomme muligheter som kan utvikles både i Telenor og gjennom partnerskap. Den nye strategien skal bringe Telenor tilbake til vekst ved å bygge kvalitetstjenester innen kjernevirksomheten med sikre og pålitelige kommunikasjonstjenester til stadig flere kunder. Verdiskapningen vil gå et skritt videre ved at Telenor leverer tilleggstjenester på toppen av kommunikasjonsløsningene og ved å være en pålitelig partner for kunder. Brukervennlighet og redusert tid fra tjenester utvikles til de ruller ut i markedet vil være nøkkelen til å opprettholde denne tilliten. For å nå disse strategiske ambisjonene har Telenor styrket sin regionale tilstedeværelse i Asia og Norden og har fortsatt å modernisere selskapet i løpet av 2022.

Telenor bygger og drifter moderne digital infrastruktur i de nordiske samfunnene. Forretningsområdet Telenor Infrastruktur er etablert for å levere på Telenors ambisjon om å være en ledende nordisk aktør innen infrastruktur med en sterk portefølje av aktiva som skal skape verdier over tid. Telenor besitter også aktiviteter og eiendeler utenfor kjernevirksomheten. Telenor Amp forvalter denne porteføljen med en spisset tilnærming for å frigjøre verdier gjennom partnerskap og transaksjoner.

Omorganiseringen førte også til endringer i konsernledelsen. Til de to nyutnevnte rollene rekrutterte Telenor Dan Ouchterlony som konserndirektør og leder for Telenor Amp – med tiltredelse 19. september 2022 – og Jannicke Hilland som konserndirektør og leder for Telenor Infra – med tiltredelse 1. oktober 2022. Tidligere konserndirektør og leder for Norden Jukka Leinonen gikk av med pensjon 30. juni 2022, og Petter-Børre Furberg ble utnevnt som etterfølger fra og med 1. september 2022. Rita Skjærviks stilling ble utvidet

til også å omfatte HR og bærekraft, med den nye tittelen konserndirektør og leder for HR, bærekraft og eksterne relasjoner, fra og med 1. september 2022. Cecilie B. Heuch tiltrådte i en nyutnevnt rolle som HR-direktør i Norden og gikk dermed ut av konsernledelsen 31. august 2022.

Ettersom den norske stat er majoritetseier i Telenor (54 %), har selskapet til hensikt å etterleve statens retningslinjer for lederlønn. Den 12. desember 2022 fastsatte myndighetene nye statlige retningslinjer, med forventning om at nye retningslinjer for belønning blir presentert på generalforsamlingen i 2023. Styret planlegger å presentere reviderte retningslinjer for lederlønn til godkjenning på generalforsamlingen 10. mai 2023.

På grunn av endringene i statens retningslinjer fra 2021 kan konsernledelsen fra og med 1. januar 2022 ikke lenger motta aksjekjøpsbonusen, som del av aksjekjøpsordningen for alle ansatte. I henhold til avtalte vilkår for 2021 er konsernlederne berettiget aksjekjøpsbonus dersom aksjekjøpsordningen for 2021 resulterer i bonusaksjer. Bonusresultatet for aksjekjøpsordningen i 2021 ble klart i januar 2023 og landet på 28,60 % under European Telecoms index (SXKGR). Terskelmålet på -5 % av indeksen ble dermed ikke oppnådd, og det ble ikke tildelt noen aksjekjøpsbonus.

Bortsett fra punktet om aksjekjøpsbonusen var retningslinjene for belønning i 2022 tilnærmet uendret fra retningslinjene og implementeringen i 2021. Etter at Leinonen gikk av med pensjon 30. juni 2022, fikk han, i tråd med Telenors retningslinjer, rett til å beholde LTI-aksjene (langsiktig insentiv) tildelt før oppsigelsestidspunkt. I 2022 utstedte selskapet en signeringsbonus til Ouchterlony, i tråd med retningslinjene, i form av en ekstra LTI-tildeling som han skal motta i mai 2023. Ettersom mottakelsesdatoen er i neste rapporteringsår, er beløpet ikke inkludert i 2022-rapporten. I 2022 har det blitt innvilget ett unntak fra retningslinjene. Ruza Sabanovics utstasjonering har blitt forlenget utover den maksimale varigheten i Telenors retningslinjer på fem år. Sabanovic var på det åttende året av sitt internasjonale oppdrag i Norge. Fra og med 1. februar 2023 har Sabanovic gått over til lokal ansettelse i Norge. Unntaket ble innvilget på grunn av konserndirektørens internasjonale profil og kritiske kompetanse for selskapet.

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Telenor's resultat i 2022

I 2022 leverte Telenor et rekordhøyt resultat etter skatt til aksjonærene i Telenor ASA på 45 milliarder kroner, sterkt påvirket av gevinsten på 33 milliarder kroner fra sammenslåingen av Digi og Celcom i Malaysia. Nettoinntekten fra videreført virksomhet var forbedret sammenlignet med året før til tross for høye energikostnader og global makroøkonomisk ustabilitet. Fremleggelsen av en ny strategi i september var en viktig hendelse for Telenor, og selskapet leverte på de strategiske ambisjonene gjennom flere milepæler inkludert fullføringen av sammenslåingen av Digi og Celcom i Malaysia og salget av 30 prosent av Telenor Fiber AS i Norge.

Driftsinntekter

I 2022 var driftsinntektene på 99 milliarder kroner. Det er en økning på 1,8 milliarder kroner og tilsvarer en økning på 2 prosent fra 2021. Rapporterte tjenesteinntekter økte med 3 prosent. Organiske tjenesteinntekter vokste med 2 prosent. Veksten i tjenesteinntekter ble i stor grad drevet av vekst i mobiltjenester i Norden, Bangladesh og Pakistan. Den nordiske veksten ble drevet av økende etterspørsel etter tilleggstjenester, høyere roaminginntekter og økte kundebaser i Sverige og Finland.

Driftskostnader

Driftskostnadene (opex) økte med 1,3 milliarder kroner. Organiske driftsinntekter økte med 1,5 milliarder kroner, som tilsvarer 5 prosent, og ble i hovedsak drevet av høyere energikostnader, økte salgs- og markedsføringskostnader og høyere prosjektkostnader.

EBITDA

Rapportert EBITDA før andre inntekter og kostnader falt med 0,3 milliarder kroner i 2022 til 42,4 milliarder kroner. På organisk bases økte EBITDA før andre inntekter og kostnader med 0,5 prosent, som tilsvarer 0,2 milliarder kroner, til 42,4 milliarder kroner. Avviklingen av det norske kobbernetet, økte prosjektkostnader og høyere energikostnader hadde en negativ EBITDA-effekt på rundt 5 prosentpoeng i 2022. Disse ble kompensert av høyere inntekter og positive engangseffekter i Pakistan, Norge, Thailand og andre enheter.

Total EBITDA økte med 2,2 milliarder kroner og var i tillegg til de overnevnte elementene hovedsakelig drevet av en gevinst på 1,7 milliarder kroner som følge av salget av fastnetteiendeler utenfor kjernevirksomheten i Sverige og bøter fra det norske konkurransetilsynet i Norge i 2021 på 0,8 milliarder kroner.

Resultat etter skatt

Resultat etter skatt for aksjonærer i Telenor ASA var på 44,9 milliarder kroner i 2022, en økning på 43,4 milliarder fra 2021. Nettoinntekten fra avsluttede virksomheter økte med 38,3 milliarder kroner, hovedsakelig på grunn av gevinsten ved salget av Digi på 32,9 milliarder og nedskrivningen av Telenor Myanmar foregående år på 6,5 milliarder kroner. Nettoinntekten fra videreført virksomhet var 13,7 milliarder kroner, en økning på 4,9 milliarder. Resultatet etter skatt ble påvirket av gevinsten ved salget av fastnetteiendeler utenfor kjernevirksomheten i Sverige på 1,7 milliarder norske kroner, delvis oppveid av nedskrivningen av Telenor Pakistan på 2,5 milliarder kroner. Skatt ble påvirket av reversering av skattekostnader knyttet til en garanti knyttet til skatteforpliktelse i India på 2,5 milliarder kroner og et skattefradrag på 3,2 milliarder kroner knyttet til realisering av skattetape etter en intern juridisk omstrukturering i Asia.

Fri kontantstrøm

Fri kontantstrøm for året var på 10,6 milliarder kroner. Fri kontantstrøm før fusjoner og overtakelser (M&A) var 9,9 milliarder kroner, og ble understøttet av underliggende stabil arbeidskapital og solid EBITDA til tross for inflasjonspress.

Fri kontantstrøm knyttet til M&A-aktiviteter var 0,7 milliarder kroner. Kontantstrøm fra salg av eiendeler utenfor kjernevirksomheten i Sverige og innbetaling av det siste avdraget fra salget av virksomhet i Sentral- og Øst-Europa utgjorde 3,9 milliarder kroner ble i stor grad motvirket av utgående kontantstrøm på 1,7 milliarder kroner knyttet til gjennomføringen av sammenslåingen i Malaysia og 1,4 milliarder kroner knyttet til salget av Telenor Myanmar.

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

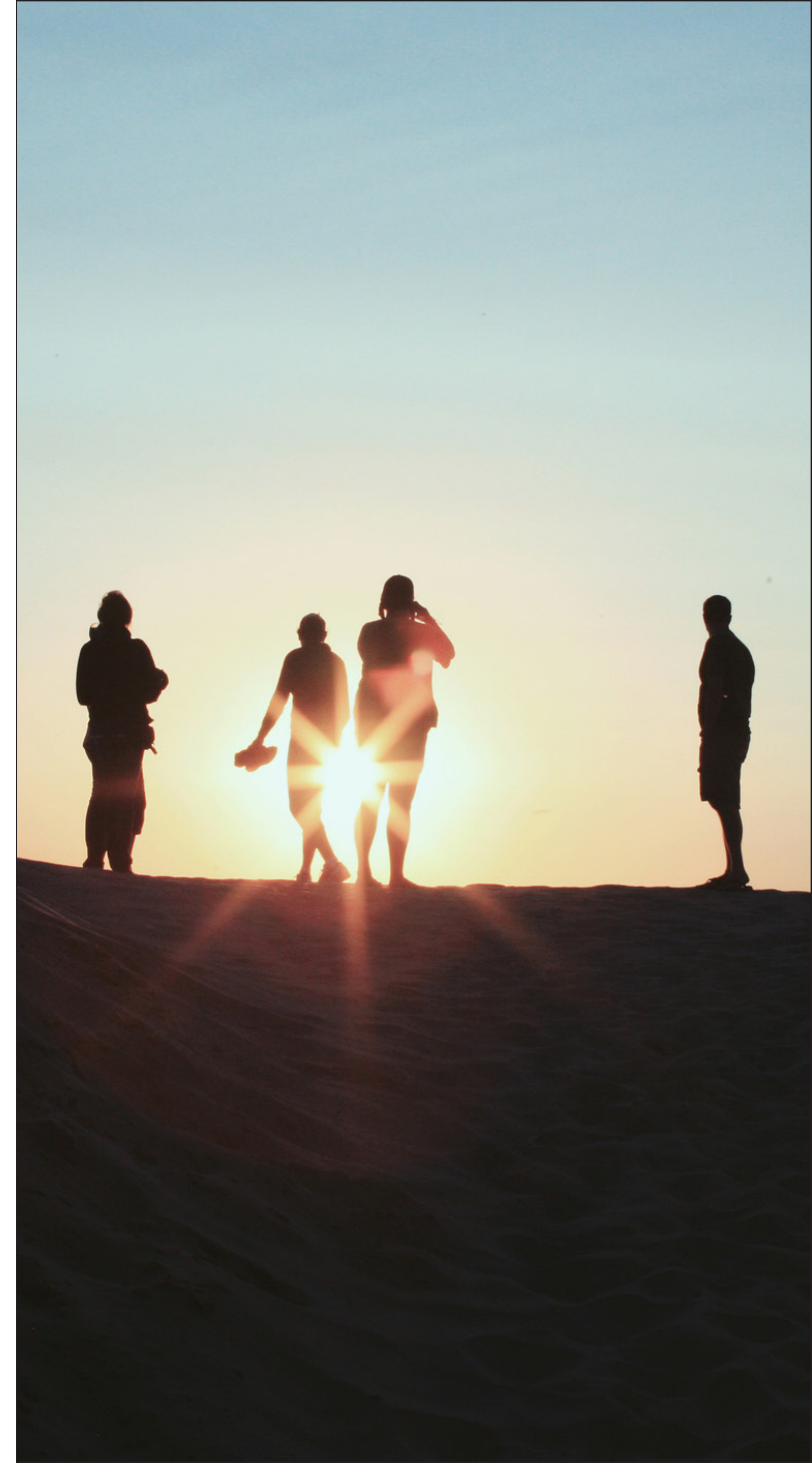
Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen

Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen fastsettes av generalforsamlingen på bakgrunn av anbefalinger fra valgkomiteen. Den samlede godtgjørelsen til medlemmene i bedriftsforsamlingen var 822 801 kroner i 2022, sammenlignet med 696 310 kroner i 2021.

Medlemmene i bedriftsforsamlingen mottar en fast årlig godtgjørelse, med unntak av vararepresentanter, som mottar godtgjørelse for hvert møte de deltar på. Det er fastsatt egne godtgjørelsessatser for lederen, nestlederen og medlemmene. Med virkning fra 11. mai 2022 var de årlige honorarene for lederen, nestlederen og medlemmene i bedriftsforsamlingen på henholdsvis 113 000 kroner, 50 400 kroner og 39 300 kroner. Honoraret for varamedlemmer var 8 100 kroner per møte. Honorarene for 2022 har økt med 3,4%, noe lavere enn lønnsoppgjøret i Norge. Ansattvalgte medlemmer mottar samme godtgjørelse som aksjonærvalgte medlemmer. Tabellen nedenfor viser hvor mange aksjer medlemmene i bedriftsforsamlingen eier, per 31. desember 2022.

Aksjebeholdning 31.12.2022 ¹			
Medlemmer valgt av ansatte:		Varamedlemmer valgt av ansatte:	
May-Iren Arnøy	22	Laila Olsen Fjelde	1 469
Hege Ottesen	741	Daniel Eidsund	578
Magnhild Øvsthus Hanssen	3 750	Hege Sletten	891
Tom Westby	2 562	Pål Espen Bondestad	465
Håkon Berdal	8 680	Sune Jakobsson	4 562
Observatører valgt av ansatte:		Knut Johannesen	1 964
Mona Irene Børøen	17	Vithya Ganeshan	1 662
Camilla Skarsjø Grimnes	225	Sten Tore Fagerhaug	282

1) Aksjebeholdning vises ikke for representanter som ikke eide aksjer eller ikke lenger var medlemmer per 31. desember 2022.



Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Godtgjørelse til styret

Bedriftsforsamlingen fastsetter godtgjørelsen for styret basert på en innstilling fra valgkomiteen.

Godtgjørelse til styret er ikke knyttet til selskapets resultat. Styremedlemmer mottar et fast årlig styrehonorar samt tilleggshonorar for deltakelse i styrekomiteer. Det er fastsatt egne nivåer for godtgjørelse for leder og nestleder i styret og for de øvrige styremedlemmene. De ansattvalgte styremedlemmene mottar samme godtgjørelse som de aksjonærvalgte medlemmene. Varamedlemmer mottar honorar for hvert møte de deltar på (9 500 kroner).

Honorarsatsene for styret økte med 3,4 % med virkning fra 11. mai 2022. Honoraret for styreleder ble justert ytterligere for å bedre reflektere rollens arbeidsmengde. For styrekomiteene Sustainability and Compliance Committee og Transformation and Innovation Committee har satsene blitt konvertert fra honorar per møte til årlige honorar, med virkning fra 11. mai 2022.

	Styret	Risk & Audit Committee	People & Governance Committee	Sustainability & Compliance Committee	Transformation & Innovation Committee
Leder	775 800	219 700	131 300	65 000	90 000
Nestleder	417 700				
Medlem	369 100	141 700	98 100	55 000	77 000

Styremedlemmer som bor utenfor Norge, har rett til en egen reisegodtgjørelse for hvert møte de deltar fysisk på (32 000 kroner). I tillegg blir relevante reiseutgifter betalt etter regning for alle styremedlemmer. Selskapet dekker mobil- og bredbåndsabonnement for styreleder, ikke for øvrige styremedlemmer.

De aksjonærvalgte medlemmene i styret har ikke krav på pensjonsordning, variabel lønn, overskuddsdeling eller opsjoner og heller ikke godtgjørelse ved en eventuell fratreden. Styremedlemmer mottar bare godtgjørelse i form av kontantytelser, ikke som aksjer eller andre verdier. Styremedlemmene oppfordres likevel til å eie aksjer i selskapet. Aksjekjøp er private investeringer og gjøres for egen kostnad. Dessuten vil aksjonærvalgte styremedlemmer og/eller selskaper de er tilknyttet, vanligvis ikke påta seg spesifikke oppdrag for Telenor utover de oppgavene de har som styremedlemmer. Dersom de

likevel gjør det, vil styret offentliggjøre informasjon om det og eventuell godtgjørelse for slike tilleggsoppdrag skal godkjennes av styret. I 2022 mottok ingen av styremedlemmene godtgjørelse fra andre selskaper i Telenor-konsernet, bortsett fra de ansattvalgte styremedlemmene. Ingen av dem hadde heller noen lån fra selskapet.

Den samlede godtgjørelsen til styret i 2022 var på 6,4 millioner kroner, sammenlignet med 5,5 millioner i 2021. Godtgjørelse som er knyttet til styre- og komitemøter som fant sted i 2022, fremgår av tabellen nedenfor. Den viser også antall aksjer som eies av styremedlemmer og varamedlemmer (for ansattvalgte styremedlemmer) per 31. desember 2022. Aksjebeholdningen omfatter også aksjer som eies av deres nærstående parter. Vanlig lønn og annen godtgjørelse til ansattvalgte styremedlemmer er ikke inkludert.

Samlet godtgjørelse til styret og komiteer

Beløp i tusen kroner	2022	2021
Styret (fast honorar og godtgjørelser)	4 733	4 014
Risk and Audit Committee	637	602
People and Governance Committee	483	388
Sustainability and Compliance Committee	246	177
Technology and Innovation Committee	319	338
Samlede honorarer for styrets tjenester til Telenor ASA ila. året	6 420	5 519

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Godtgjørelse til styremedlemmer i 2022

Beløp i tusen kroner	Samlet godtgjørelse	Styre-honorar	Komité-honorar	Aksje-beholdning 31.12.2022
Gunn Wærsted – Styreleder ¹	944	753	191	18 650
Jørgen Kildahl – Nestleder ²	780	413	210	5 000
Jacob Aqraou ² (inntil 11.05.2022)	203	110	31	0
Jon Erik Reinhardsen	679	365	314	1 500
Pieter Cornelis Knook ²	750	365	227	0
Astrid Simonsen Joos ²	681	365	159	0
Elisabetta Ripa ²	569	365	79	0
Nina Bjørnstad (valgt 11.05.2022)	346	235	112	0
Jan Otto Eriksen (ansattvalgt) ³	505	365	140	6 433
Roger Rønning (ansattvalgt) ³	462	365	97	4 403
Irene Vold (ansattvalgt) ³	481	365	117	4 720
Harald Stavn (varamedlem ansattvalgt) ³	19	10	10	10 141

¹ Skattepliktig fordel for elektronisk kommunikasjon (4 392 kroner) er ikke tatt med i tabellen.

² Styrehonorar inkluderer internasjonal reisegodtgjørelse der det er aktuelt.

³ Godtgjørelsen for ansattvalgte styremedlemmer og varamedlemmer omfatter bare styrehonoraret. Annen godtgjørelse som er opptjent som en del av det ordinære ansettelsesforholdet i selskaper i Telenor Group, er ikke inkludert

Utvikling i styrehonorar siste fem år

Årlig honorar (endring i %)	2018	2019	2020	2021	2022
Styret					
Leder	668 000 -	691 000 3,4%	691 000 0%	712 400 3,1%	775 800 8,9%
Nestleder	381 000 -	392 000 2,9%	392 000 0%	404 000 3,1%	417 700 3,4%
Medlem	336 000 -	346 000 3,0%	346 000 0%	357 000 3,2%	369 100 3,4%
Risk & Audit Committee					
Leder	200 000 -	206 000 3,0%	206 000 0%	212 500 3,2%	219 700 3,4%
Medlem	130 000 -	133 000 2,3%	133 000 0%	137 000 3,0%	141 700 3,4%
People & Governance Committee					
Leder	120 000 -	123 000 2,5%	123 000 0%	127 000 3,3%	131 300 3,4%
Medlem	90 000 -	92 000 2,2%	92 000 0%	94 900 3,2%	98 100 3,4%
Sustainability & Compliance Committee					
Leder	9 000 -	9 200 2,2%	9 200 0%	9 500 3,3%	65 000 n/a
Medlem	8 400 -	8 600 2,4%	8 600 0%	8 900 3,5%	55 000 n/a
Transformation & Innovation Committee					
Leder	14 600 -	15 000 2,7%	15 000 0%	15 500 3,3%	90 000 n/a
Medlem	14 000 -	14 400 2,9%	14 400 0%	14 900 3,5%	77 000 n/a

Honorarene for Sustainability and Compliance Committee og Transformation and Innovation Committee ble endret fra honorar per møte til årlige satser med virkning fra 11. mai 2022, dermed kan ikke satsene for 2021 og 2022 direkte sammenlignes.

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Belønning av konsernledelsen

Telenor's kompensasjonspakke består av grunnlønn, kortsiktig insentiv (STI på maksimalt 50 % av grunnlønn), langsiktig insentiv (maksimalt 30 % av grunnlønn), pensjonsordning og andre goder, slik beskrevet i styrets [retningslinjer for belønning](#). Følgende tabell gir en oversikt over konsernledelsen i løpet av 2022 og alle individuelle vilkår eller annen relevant informasjon knyttet til rapporteringsåret.

Konserndirektør	Stilling (tidsrom hvis ikke hele året)	Individuelle vilkår og annen informasjon
Sigve Brekke	Konsernsjef	Individuell pensjonsordning: Ytelsespensjon med 60 % av pensjonsgivende inntekt inntil fylte 75 år, deretter 58 %. Pensjonsgivende inntekt har et tak på 5,799 millioner kroner (indeksjusteres årlig). Rett til å fratru etter fylte 65 år. Pensjonsavtalen er datert 1. desember 2011.
Tone Hegland Bachke	Konserndirektør finans	
Rita Skjærvik	Konserndirektør HR, bærekraft og eksterne relasjoner fra 1. sept 2022. Konserndirektør strategi og eksterne relasjoner til 31. aug 2022	
Ruza Sabanovic	Konserndirektør teknologi	
Petter-Børre Furberg	Konserndirektør Telenor Norden fra 1. september 2022. Konserndirektør Telenor Norge til 31. august 2022	Medlem av lukket pensjonsordning i samsvar med selskapets retningslinjer: Ytelsespensjon med 66% av pensjonsgivende inntekt inntil 12 G pluss innskuddspensjon på 15 % av pensjonsgivende inntekt over 12 G. Pensjonsavtalen er datert 2. november 2010.
Jørgen C. Arentz Rostrup	Konserndirektør Telenor Asia	
Jannicke Hilland	Konserndirektør Telenor Infra fra 1. oktober 2022	
Dan Ouchterlony	Konserndirektør Telenor Amp fra 19. september 2022	Pensjonsordning for ledere i Telenor Sverige: den kollektive innskuddsordning suppleres med 'top hat' for å gi et totalt bidrag på 30 % av årlig grunnlønn. Pensjonsavtalen er datert 15. juli 2022.
Cecilie Blydt Heuch	Konserndirektør HR og bærekraft til 31. august 2022	
Jukka Leinonen	Konserndirektør Telenor Norden til 30. juni 2022	Gikk av med pensjon 30. juni 2022. Individuell pensjonsordning: Innskuddspensjon på 20 % av pensjonsgivende inntekt og rett til å fratru etter fylte 60 år. Pensjonsavtalen er datert 25. nov 2013.

Belønning av konsernledelsen i 2022

I 2022 var konsernledelsens samlede kompensasjon på 73,0 millioner kroner, sammenlignet med 65,3 millioner kroner i 2021. I 2022 mottok ingen av lederne kompensasjon fra andre Telenor Group-selskaper enn sin hovedarbeidsgiver. De hadde heller ingen lån fra selskapet.

I henhold til allmennaksjeloven, regnskapsloven og statens retningslinjer for lederlønn, og i tråd med NUES-anbefalingen, presenteres belønningen av konsernsjefen og andre medlemmer av konsernledelsen på neste side.

Beløpene som angis i kompensasjonstabellen er basert på de respektive tidsrom de har fungert i konsernledelsen. Beløpene er angitt i tusen norske kroner, og gjennomsnittlige valutakurser for 2022 og 2021 er benyttet der dette er relevant.

Lønnsutvikling

Grunnlønnen for konsernledelsen utviklet seg i 2022 i tråd med lønnsutviklingen for øvrige ansatte i de relevante markedene. Konsernsjefens grunnlønn ble justert med 3,9 %, hvilket var i underkant av det fremforhandlede lønnsoppgjøret for ansatte i Telenor ASA og Telenor Norge som endte på 4,0 % i 2022. Lønnsøkningen for konsernledelsen trådte i kraft 1. juli 2022. I tillegg til lønnsjusteringen på 4,0 % for 2022 ble Skjærviks lønn justert med 3,4 % med virkning fra og med 1. september 2022, grunnet en utvidelse av hennes ansvarsområde.

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Samlet kompensasjon til konsernledelsen

Konserndirektør, ¹⁾ stilling	År	Kontrakt-festet grunnlønn 31. des	Lønns-justering	Grunnlønn	Goder	Årlig variabel lønn (STI)	Langsiktig insentiv (LTI)	Ekstra-ordinære ytelser	Pensjon	Samlet kompensasjon	Fast / variabel kompensasjon
Sigve Brekke, Konsernsjef	2022	6 893	3,9%	7 282	228	2 133	2 415		4 201	16 260	72 / 28
	2021	6 634	3,2%	7 019	265	1 989	2 205		3 620	15 098	72 / 28
Tone H. Bachke, Konserndirektør finans	2022	4 156	4,0%	4 354	181	1 392	1 020		141	7 087	66 / 34
	2021	3 996	8,0%	4 105	180	1 215	620		134	6 254	71 / 29
Rita Skjærvik, Konserndirektør HR, bærekraft og eksterne relasjoner	2022	3 012	7,4%	3 092	181	1 009	589		141	5 012	68 / 32
	2021	2 800	n/a	254	14	71	30		11	380	73 / 27
Ruza Sabanovic, Konserndirektør teknologi ²⁾³⁾	2022	2 430	4,0%	4 408	857	1 506	805		141	7 716	70 / 30
	2021	2 336	0%	4 499	1 112	1 368	773	375	135	8 261	70 / 30
Petter-Børre Furberg, Konserndirektør Telenor Norden	2022	4 056	4,0%	4 222	181	1 132	1 386		765	7 685	67 / 33
	2021	3 900	17,9%	3 974	180	1 174	1 083		644	7 054	68 / 32
Jørgen C. A. Rostrup, Konserndirektør Telenor Asia ²⁾³⁾	2022	5 090	2,9%	6 955	2 159	2 155	1 479		180	12 928	72 / 28
	2021	4 947	2,0%	6 180	1 813	1 896	1 240	515	172	11 816	69 / 31
Jannicke Hilland, Konserndirektør Telenor Infrastructure	2022	3 900	n/a	1 092	45				47	1 184	100 / 0
	2021										
Dan Ouchterlony, Konserndirektør Telenor Amp	2022	SEK 4 608	n/a	1 316	13	424			503	2 256	81 / 19
	2021										
Cecilie B. Heuch, Tidligere konserndirektør HR og bærekraft	2022	3 200	4,0%	2 115	120	715	747		94	3 791	61 / 39
	2021	3 077	3,2%	3 223	180	936	1 023		135	5 496	64 / 36
Jukka Leinonen, Tidligere konserndirektør Telenor Norden	2022	EUR 592	n/a	4 506	5	1 001	2 883		690	9 086	57 / 43
	2021	EUR 592	2,0%	6 088	28	1 911	1 768		1 190	10 985	67 / 33

1) Omfatter ikke personer som ikke lenger er en del av konsernledelsen per 31. desember 2021.

2) Utstasjonerte har rett til netto grunnlønn, årlig variabel lønn, pensjon eller godtgjørelse i stedet for pensjon og goder. Goder omfatter godtgjørelser som ikke er omtalt separat, og ytelser som er gitt i henhold til retningslinjer for utstasjonerte, som forsikring, firmabil eller bilgodtgjørelse, losji, utdanning for barn, hjemreise, trygdekostnader dersom den ansatte er medlem i hjemlandets trygdeordning, skatteytelser osv. Grunnlønn, årlig variabel lønn, andre ytelser og/eller skattepliktige elementer i tabellen for 2022 er oppgitt som bruttobeløp basert på estimerte skattebeløp fra en ekstern tjenesteleverandør. Avstemning av skatteberegningen vil gjøres når skattemeldingen er klar, i løpet av 2023 for de fleste land. Derfor vil faktiske skattebeløp for 2022 bli rapportert som en del av justerte bruttobeløp i lederlønsrapporten for neste år. Beløpene for 2021 har blitt oppdatert tilsvarende for å vise den samme tilnærmingen der det er aktuelt.

3) Rostrups utstasjonering til Singapore har blitt påvirket av reiserestriksjoner, og det forventes at det vil innebære dobbel beskatning av store deler av inntekten gjennom hele utstasjoneringstiden. Betalt norsk skatt på 5,6 millioner kroner for 2021 samt estimert skatt på 6,6 millioner kroner for 2022 før eventuelle skattereduksjoner er ikke inkludert i tabellen ovenfor.

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Definisjoner til kompensasjonstabellen

Kontraktsfestet grunnlønn viser den årlige grunnlønnen ved utgangen av året, sammen med eventuelle lønnsjusteringer som er gitt i rapporteringsåret. Alle beløp er angitt i tusen norske kroner med unntak av Ouchterlony og Leinonens kontraktsfestede grunnlønn. Disse er angitt i tusen svenske kroner og tusen euro for å reflektere den kontraktsfestede valutaen. Sabanovics og Rostrups kontraktsfestede grunnlønn er angitt som nettolønn i tråd med vilkårene i deres utstasjoneringer.

Grunnlønn viser opptjent grunnlønn for det aktuelle året og inkluderer opptjente feriepenger der det er aktuelt.

Goder omfatter alle typer kontant- eller naturalytelser, som firmabil eller bilgodtgjørelse, forsikringer, mobil- og bredbåndsabonnementer, ytelser til utstasjonerte som bolig og skole for barn.

Årlig variabel lønn (STI) angir den kortsiktige insentivordningen som er opptjent i de respektive år. Eventuelle feriepenger opptjent på variabel lønn rapporteres under grunnlønn.

LTI er aksjebaserte insentivordninger som strekker seg over flere år. LTI rapporteres ihht bokførte utgifter, dvs. den forholdsmessige verdien av aktive ordninger i 2022 og 2021. Med virkning fra 2020 ble bindingstiden redusert fra fire til tre år, og dermed økte den årlige bokførte andelen fra 25 % til 33 % av tildelingen. I løpet av overgangsperioden (2020 til 2022) kan den rapporterte verdien overstige verdien av den årlige tildelingen. Den maksimale tildelingen er likevel fortsatt 30 % av grunnlønnen for medlemmer av konsernledelsen. Fra 2023 vil alle ordninger som rapporteres, være lagt om til tre års bindingsperiode, og den bokførte verdien vil igjen være avstemt med tildelingene. Det var ingen aksjekjøpsbonus i 2022.

Ekstraordinære ytelser kan omfatte engangsytelser som signerings- eller lojalitetsbonus, flyttekostnader eller avslutnings- eller sluttvederlag. I 2022 ga Telenor en signeringsbonus til Ouchterlony i form av en ekstra LTI-tildeling som han skal motta i mai 2023. Beløpet er ikke inkludert i tabellen ovenfor fordi tildelingen er et rapporteringskrav for 2023, hvor det vil rapporteres under LTI.

Pensjon omfatter innbetalte bidrag og premier for konsernledelsens pensjonsordning og beregnes basert på de samme aktuarmessige og andre forutsetninger som er benyttet i beregningene av pensjonsytelse i note 21 i årsberetningen. For medlemmer av konsernledelsen med individuelle pensjonsrettigheter finnes det mer informasjon i avsnittet «Individuelle vilkår».

Samlet kompensasjon viser totalsummen av opptjent kompensasjon for hver av medlemmene av konsernledelsen i rapporteringsåret. Det er summen av kolonnene fra grunnlønn til pensjon.

Fast/ variabel kompensasjon viser andelen av henholdsvis fast og variabel kompensasjon som en andel av samlet kompensasjon for rapporteringsåret. Den faste delen omfatter grunnlønn, goder og pensjon, mens den variable delen omfatter STI, LTI og ekstraordinære ytelser.

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Årlig variabel lønn (STI) - resultater og måloppnåelse

Etter retningslinjene er årlig variabel lønn, STI, en kontantbasert ordning hvor maksimal årlig opptjening er 50 % av grunnlønn for konsernledelsen, med et målnivå på 70 % (det vil si 35 % av årlig grunnlønn). Det ble anvendt et balansert scorekort med en blanding av finansielle og ikke-finansielle KPI-er for den årlige variable ordningen i 2022, slik det fremgår av Telenor Group 2022 STI-scorekort som vises påfølgende side. Summen av de finansielle og ikke-finansielle KPI-er var henholdsvis 60 % og 40 %, og basert på KPI-resultatene som beskrevet nedenfor, var den totale oppnåelsen på Telenor-konsernets scorekort 67,0 % for regnskapsåret 2022.

ESG aspekter (environmental, social and governance) er av vesentlig betydning for STI-ordningen og har vært viktige for utformingen av kjernen i ordningen i flere år. Selskapet vil fortsette å utvikle arbeidet med disse aspektene i årene som kommer, og i tråd med den strategiske betydningen av disse aspektene planlegger Telenor å innføre en klimarelatert KPI i 2023. For 2022 teller ikke-finansielle indikatorer 40 % på scorekortet gjennom KPI-ene for kunder/merkevare og ansatte.

I 2022 leverte Telenor rekordhøye nettoinntekter på 45 milliarder kroner, sterkt påvirket av gevinsten fra sammenslåingen av Digi og Celcom i Malaysia. Nettoinntekten fra videreført virksomhet var forbedret sammenlignet med året før til tross for høye energikostnader og global makroøkonomisk ustabilitet. Fremleggelsen av en ny strategi i september var en viktig hendelse for Telenor, og selskapet leverte på de strategiske ambisjonene gjennom flere milepæler inkludert fullføringen av sammenslåingen av Digi og Celcom i Malaysia og salget av 30 % av Telenor Fiber AS i Norge. Forbedret mobilvekst i Norden bidro til en organisk økning i både tjenesteinntekter og EBITDA for året som helhet, til tross for økte energikostnader og negativ påvirkning på inntektene fra avviklingen av kobberrettet i Norge. Veksten i organiske tjenesteinntekter på 1,9 % for året var godt over målnivået, mens den

organiske EBITDA-veksten på 0,5 % for året var under målnivået. Frikontantstrøm før M&A utgjorde 9,9 milliarder kroner for året, godt over målet.

Brand Preference er strategisk viktig for å drive fremtidig vekst i markedet og gjenspeiler egne og konkurrenters kunders preferanse for Telenors merkevare i forhold til konkurrerenter. Sterke merkevarer er avgjørende for å motvirke den økende trenden innen telekom kategorien der produkter og tjenester oppleves som stadig likere og mindre differensierte, og muliggjør dermed vekst og økt markedsandel gjennom realisering av volum- eller pris-premium overfor konkurrentene. Resultatene fra Brand Preference undersøkelsene i 2022 viser et svakt positivt momentum for konsernet, hvor to forretningsenheter leverte imponerende resultater mens noen ikke leverte i tråd med vekstambisjonen. Konsernmålet ble satt basert på det mest ambisiøse målet for forretningsenhetene (max target), og på konsernnivå landet resultatene i underkant av target nivå (mid target). Dermed ble det 35 % måloppnåelse for denne KPI-en.

Det er en klar sammenheng mellom Engagement and Enablement nivåer på den ene side og forretningsresultater på den annen og scorekortet har en balanse ved å fokusere på de ansattes opplevelse i tillegg til kunde- og finansielle mål. Derfor er Engagement and Enablement Index (EEI) et viktig mål som brukes for gjennomføringen av Telenors HR-strategi og handlingsplan. EEI måles gjennom Telenors årlige medarbeiderundersøkelse «Our Voice», og i 2022 landet EEI på 61 % - samme nivå som i 2021 når baseline er justert for de selskapene som ikke deltok i den ordinære undersøkelsen i 2022. Dette resultatet er 4 prosentpoeng over referansen for høyt presterende selskaper og ett prosentpoeng over telekombransjen. Totalt sett ga dette en måloppnåelse på target nivå (mid target) hvilket gir 70 % uttelling for denne KPI-en.

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

2022 STI Telenor Group scorecard and measured performance



Deliver growth through focused offerings



Be a leader in modernisation



Reinforce our responsible business foundation

	KPIs	Descriptions	Weights	Min target 0% award	Max target 100% award	Measured Performance Award Outcome	
Financial	Organic Service Revenue Growth	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:	Revenue growth is key for long-term sustainable value creation. Subscription and traffic revenues constitute the major share of revenues in Telenor's core business.	20%	0.0%	2.0%	1.9% 97%
	Organic EBITDA Growth		EBITDA reflects progress on our modernisation and efficiency agenda and measures how profitable our revenue growth is.	20%	0.0%	2.0%	0.5% 35%
	Free Cash Flow before M&A		Free cash flow generation through EBITDA growth and prudent capital allocation, supporting shareholder remuneration.	20%	6	10	9.9 bn NOK 98%
Non-financial	Brand Preference		A strong brand is essential for securing a competitive position in all markets, as well as for driving organic growth and profitability. Brand Preference is a leading brand strength indicator which is accompanied by a broader set of performance-based metrics and functions as a steering cockpit for go-to-market strategies. Targets are defined by assessing several relevant factors such as future strategic plan, market dynamics and historical development and forecast for each market individually, and Telenor's main ambition is to grow the brand preference over time.	20%	2 BUs at mid	2 BUs at max 2 BUs at mid	2 BUs at max 1 BU at mid 2 BUs above min 35%
	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.	20%	59%	62%	61% 70%
2022 STI achievement:						67.0%	

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Resultat for konsernsjefen 2022

I sin prestasjonsvurdering av konsernsjefen for 2022 har styret evaluert resultater oppnådd på de finansielle og ikke-finansielle målekriteriene for Telenor Group som nevnt på forrige side, samt resultater på andre nøkkelprioriteringer som er fastsatt for konsernsjefen. Disse prioriteringene gjenspeiler viktige saker for langsiktig verdiskaping i Telenor-konsernet. For 2022 handlet nøkkelprioriteringene om engasjement rundt Telenors strategi, å bidra til vekst og en strukturell agenda, kundeorientering og merkevarebygging og suksessjonsplanlegging.

Etter å ha gjennomgått de fastsatte prioriteringene for året konkluderte styret med en måloppnåelse på 50,0 %, og i kombinasjon med Telenor-konsernets scorekortresultat på 67,0 % var konsernsjefens endelige STI-måloppnåelse på 61,9 % i 2022.

STI-scorekort for konserndirektørene

Konserndirektør	Telenor Group-scorekort	Tilleggs-scorekort, vektning
Sigve Brekke	70 %	Konsernsjef, 30 %
Tone H. Bachke	100 %	
Rita Skjærvik	100 %	
Ruza Sabanovic	100 %	
Jørgen C. A. Rostrup	100 %	
Petter-Børre Furberg ¹⁾ - fra 1. jan til 31. aug - fra 1. sept til 31. des	60 % 100 %	Telenor Norge, 40 %
Dan Ouchterlony	100 %	
Cecilie B. Heuch	100 %	
Jukka Leinonen -til 30. juni	100 %	

Måloppnåelser STI tilleggs-scorekort

Konserndirektør	Resultatkriterier	Vekting:	Min. mål 0% uttelling	Maks. mål 100% uttelling	Mål- oppnåelse
S. Brekke	2022 STI-scorekort for konsernsjef: For det individuelle scorekortet handlet nøkkelprioriteringene om engasjement rundt Telenors strategi, å bidra til vekst og en strukturell agenda, kundeorientering og merkevarebygging og suksessjonsplanlegging. Helhetlig evaluering av styret.	30 %	n/a	n/a	50 %
P. Furberg	2022 STI-scorekort for Telenor Norge: Strukturen til forretningsenhetens scorekort er den samme som for konsernets scorekort. Resultatet er skjønnsmessig justert fra 2,3 % til 25,0 % for å reflektere den betydelige innsatsen som er lagt ned ifm selskapstransaksjoner.	40 %	n/a	n/a	25 %

¹⁾ Frem til 31. august 2022 ble Furberg målt etter en kombinasjon av konsernets og forretningsenhetens resultater for å hensynta omfanget av rollen hans som konserndirektør og administrerende direktør for Telenor Norge. Det kombinerte resultatet for konsernets og forretningsenhetens måloppnåelse var 50,2% for perioden frem til 31. august (andelsvis for scorekortene kombinert er måloppnåelsen for hele året 55,8 %).

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Beskrivelser av de ikke-finansielle KPI-ene

Brand Preference måles som en prosentandel av kunder som foretrekker Telenor merkevarer fremfor konkurrenter i de respektive markedene. Hver måned blir det gjennomført omtrent 12 000 intervjuer av eksterne markedsundersøkelsesbyråer. Et representativt utvalg av brukere av kommunikasjonstjenester i et land, uten hensyn til hvilket merke de bruker, blir stilt følgende spørsmål: «Dersom du skulle velge en leverandør av mobiltjenester nå og du sto fritt til å velge hvilken som helst leverandør du liker, hvilken merkevare ville det være?» Målene blir definert ved å vurdere flere relevante faktorer som fremtidig strategisk plan, markedsdynamikk og historisk utvikling og prognose for hvert marked individuelt, og Telenors hoved ambisjon er å øke Brand Preference over tid.

Engagement & Enablement: Den årlige undersøkelsen «Our Voice» administreres av Korn Ferry på vegne av Telenor. Organisasjoner med engagement & enablement score som er over gjennomsnittet har en høyere andel ansatte som overgår forventninger og som blir lenger hos sin arbeidsgiver, har høyere kundetilfredshet og høyere omsetningsvekst. Telenor har levert solide resultater på denne KPI-en de siste årene, betydelig over normen i markedet og blant telekomselskaper. Telenor har fortsatt ambisjon om å opprettholde eller ytterligere forbedre disse resultatene, avhengig av konteksten i hvert enkelt lokale marked. Målene blir definert ved å gå gjennom resultatene, trenden sammenlignet med fjoråret, resultater mot referansetall (høyt presterende virksomheter og telekombransjen), normen for landet og forretningsmessige utsikter. Telenor er i kontinuerlig utvikling og tilpasser seg endrede markedsbetingelser og har ambisjoner om fortsatt å holde engagement & enablement på linje med eller over referansemålingene.

Aksjeplaner - resultater og måloppnåelse

Den langsiktige insentivordningen (LTI) 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. Den maksimale tildelingsverdien er 30 % av årlig grunnlønn for konsernledelsen.

Aksjetildelingen under den langsiktige insentivordningen i 2022 var betinget av finansielle resultater i 2020 og 2021, målt ved fri kontantstrøm før oppkjøp og fusjoner og den relative totalavkastningen på Telenor-aksjen. Styret godkjente 5 milliarder kroner for fri kontantstrøm før oppkjøp og fusjoner og -5 % av indeksresultatet for den relative totalavkastningen som binære terskler. Målene ble oppnådd og resulterte i full tildeling av aksjer, med kjøp gjennomført 18. og 19. mai 2022 til en aksjekurs på 125,73 kroner.

Den negative aksjekursutviklingen i 2022 påvirker LTI-tildelingen for 2023 fordi terskelverdien for totalavkastning til aksjonærene ikke ble oppnådd. Styret har dermed godkjent halv tildeling for 2023, tilsvarende 15 % av grunnlønn.

For aksjekjøpsordningen for ansatte i 2020, havnet totalavkastningen på Telenor-aksjen 4,56 % under STOXX Europe 600 Telecommunications Index (SXKGR) i løpet av resultatperioden fra januar 2020 til desember 2021. Dette innebærer at måltallet for tildeling av aksjekjøpsbonus i 2022 ikke ble oppnådd.

Etter fratredelse ved pensjon fra Telenor den 30. juni 2022 fikk Leinonen, i tråd med Telenors retningslinjer, rett til å beholde tidligere tildelte LTI-aksjer, og aksjene ble frigitt på pensjonsdatoen.

I 2022 utstedte selskapet en signeringsbonus til Ouchterlony, i tråd med retningslinjene, i form av en ekstra LTI-tildeling som han skal motta i mai 2023. Etersom mottakelsesdatoen er i neste rapporteringsår, er beløpet ikke inkludert i 2022-rapporten.

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Resultatkriterier aksjeplaner

Resultatkriterier	Vekting	Minimumsterskel	Målt resultat, tildelingsutfall
2022 LTI – resultatmåling 1: Fri kontantstrøm før oppkjøp og fusjoner 1. jan 2020 til 31. des. 2021	50 %	5 milliarder kroner	11,8 milliarder kroner 100 %
2022 LTI – resultatmåling 2: Totalavkastning til aksjonærene sammenlignet med STOXX Europe 600 Telecommunications Index (SXKGR): 1. jan 2020 til 31. des. 2021	50 %	-5 % av indeksen	-4,56 % 100 %
2020 aksjekjøpsbonus: Totalavkastning til aksjonærene sammenlignet med STOXX Europe 600 Telecommunications Index (SXKGR): 1. jan 2020 til 31. des. 2021	100 %	Terskel 1x matching (100 % tildeling): resultat bedre enn indeksen Terskel 3x matching (300 % tildeling): resultat 15 p.p. over indeksen	-4,56 % 0 %

Aktive aksjeordninger i 2022

Ordningens navn	Resultatperiode	Tildelingsdato	Utløp av opptjenings- og bindingsperiode
LTI 2022	jan 2020 – des 2021	19. mai 2022	31. des 2024
LTI 2021	jan 2019 – des 2020	18. aug 2021	31. des 2023
LTI 2020	jan 2018 – des 2019	14. mai 2020	31. des 2022
LTI 2019	jan 2018 – des 2018	10. mai 2019	31. des 2022

Aksjetildeling per konserndirektør

Konserndirektør	Ordningens navn	Inngående balanse 1. jan	I løpet av 2022		Utgående balanse 31. des
			Aksjer tildelt	Opptjente aksjer	Aksjer underlagt bindingstid
Sigve Brække	LTI2022		7 597		7 597
	LTI2021	5 979			5 979
	LTI2020	6 508		6 508	
Tone H. Bachke	LTI2019	5 298		5 298	
	LTI2022		5 053		5 053
	LTI2021	3 793			3 793
Rita Skjærvik	LTI2020	1 616		1 616	
	LTI2022		3 540		3 540
	LTI2021	2 217			2 217
Ruza Sabanovic	LTI2020	2 413		2 413	
	LTI2019	1 972		1 972	
	LTI2022		2 787		2 787
Petter-Børre Furberg	LTI2022		4 466		4 466
	LTI2021	3 077			3 077
	LTI2020	3 418		3 418	
Jørgen C. A. Rostrup	LTI2019	2 783		2 783	
	LTI2022		5 901		5 901
	LTI2021	4 603			4 603
Jannicke Hilland	LTI2020	4 085		4 085	
	LTI2019	2 990		2 990	
	n/a				
Dan Ouchterlony	n/a				

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Aksjebeholdning

Konserndirektør ¹⁾	Aksjebeholdning 1. jan 2022 ²⁾	Netto transaksjoner ila. året	Aksjebeholdning 31. des 2022	Aksjer underlagt bindingstid 31. des 2022	Krav til aksjebeholdning overholdt ³⁾
Sigve Brekke	152 900	27 596	180 496	25 383	Yes
Tone H. Bachke	13 568	8 553	22 121	11 777	No
Rita Skjærvik	8 253	3 540	11 793	6 965	No
Ruza Sabanovic	19 394	2 787	22 181	9 389	No
Petter-Børre Furberg	49 419	18 581	68 000	13 744	Yes
Jørgen C. A. Rostrup	30 511	5 901	36 412	17 580	No
Jannicke Hilland	-	-	-	-	No
Dan Ouchterlony	-	-	-	-	No

¹⁾ Ledere som har trådt ut av konsernledelsen i løpet av året, er ikke tatt med.

²⁾ Startdato eller utnevnesdato for nye medlemmer

³⁾ Konsernledelsen skal ha en aksjebeholdning i Telenor ASA som minst tilsvarer verdien av deres årlige grunnlønn, og kolonnen viser om dette kravet var møtt per gjeldende aksjekurs 31 desember 2022. Inntil dette kravet er oppfylt, kreves det at lederne investerer inntil 20 % av utbetalt årlig variabel lønn (STI) i Telenor ASA-aksjer

Klausul angående tilbakebetaling av variabel lønn

Bestemmelsene om tilbakebetaling av variabel lønn ble ikke benyttet i 2022.

Avvik fra retningslinjene

Ruza Sabanovic, konserndirektør og leder av teknologi, har vært på et utvidet internasjonalt oppdrag i Norge siden 2014, noe som er lengre enn Telenors retningslinjer for internasjonal mobilitet tillater. Ifølge retningslinjene er internasjonale oppdrag tidsbegrenset til maksimalt fem år i ett land. Unntaket fra retningslinjene har blitt innvilget på grunn av konserndirektørens internasjonale profil og kritiske kompetanse for selskapet. Fra og med 1. februar 2023 har Sabanovic gått over til lokal ansettelse i Norge.

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Utvikling i belønning og selskapsresultater

Tabellen under viser den årlige endringen i belønning til hvert medlem av konsernledelsen, sammen med selskapets resultater og gjennomsnittlig lønn for øvrige ansatte i de fem siste regnskapsårene.

Økningen i samlet kompensasjon for konsernledelsen i 2022 sammenlignet med 2021, stammer fra følgende:

- Generelle lønnsjusteringer i tråd med det fremforhandlede lønnsoppgjøret for Telenors selskaper i Norge på 4,0 %
- Sterke finansielle resultater som gir større uttelling på den årlige variable lønnen (STI) med 67,0 % mot 60,8 % i 2021
- LTI har en forhøyet rapportert verdi i år grunnet overgangen fra 4 års til 3 års bindingstid og viser derfor en bokført verdi som er høyere enn den faktiske tildelingen på 30 % av årlig grunnlønn (se definisjon side 10). For nye medlemmer av konsernledelsen, vil den rapporterte verdien av LTI ha en større årlig økning de første tre årene, ettersom LTI rapporteres med kostnadsført verdi.
- For konsernsjefen utgjør en større økning i pensjonspremie halvparten av økningen i samlet kompensasjon i 2022. Premien er justert basert på aktuarmessige og andre forutsetninger som er benyttet i beregningen av pensjonsytelsen, det har ikke vært noen endringer i pensjonsbetingelsene.

Den samlede kompensasjonen til ansatte omfatter grunnlønn, feriepengar, variabel lønn, aksjekjøpsbonus, overtid og skifttilllegg, andre ytelser og pensjon for å speile definisjonen av samlet kompensasjon til konsernledelsen. For at sammenligningen skal være relevant, og fordi det er store forskjeller i lønnsnivå mellom Telenors markeder, er den norske arbeidsstokken brukt som referanse i sammenligningen mellom nivået for konsernledere og øvrige ansatte. Gjennomsnittsberegningen for øvrige ansatte er basert på ansatte i Telenor Norge og Telenor ASA i Norge.

Gjennomsnittlig kompensasjon for ansatte er beregnet for alle fast ansatte per 31. desember 2022 med unntak av medlemmer av konsernledelsen. Kompensasjonen har blitt omregnet til årsverk for deltidsansatte og ansatte som har startet i løpet av 2022. Estimer er benyttet for perioden 2017 til 2020.

Årlig endring i prosent	2018	2019	2020	2021	2022
Samlet kompensasjon for konsernledelsen					
Sigve Brække P&CEO	15 921 12,9%	14 524 -8,8%	15 024 3,4%	15 130 0,7%	16 260 7,7%
Tone Hegland Bachke CFO			5 886 -	6 254 6,5%	7 087 13,3%
Rita Skjærvik EVP PSER				4 558 -	5 012 10,0%
Ruza Sabanovic CTO	8 033 2,7%	7 765 -3,3%	7 731 -0,4%	8 057 4,2%	7 716 -6,6%
Petter-Børre Furberg EVP Norden	8 421 11,1%	7 560 -10,2%	6 374 -15,7%	7 001 9,8%	7 685 8,9%
Jørgen C. Arentz Rostrup EVP Asia	6 389 4,1%	7 323 14,6%	10 986 50,0%	12 738 16,0%	12 928 9,4%
Jannicke Hilland EVP Infrastructure					4 737 -
Dan Ouchterlony EVP Amp					7 811 -
Cecilie Heuch tidl. CPSO	5 050 49,2%	5 037 -0,3%	5 298 5,2%	5 496 3,7%	5 687 3,5%
Jukka Leinonen tidl. EVP Norden		10 368 -	11 549 11,4%	10 985 -4,9%	12 558 14,3%
Konsernets resultater					
Organisk vekst i tjenesteinntekter	0,2%	0,4%	-1,9%	0,1%	1,9%
Organisk EBITDA-vekst	3,2%	-2,6%	1,7%	0,1%	0,5%
Samlet avkastning til aksjonærene	2,8%	-1,5%	-1,9%	1,1%	-28,0%
Gjennomsnittlig samlet kompensasjon øvrige ansatte					
Ansatte	1 038 7,4%	1 065 2,6%	1 062 -0,3%	1 095 3,1%	1 128 3,0%
Konsernsjef / ansattes samlet kompensasjon	15,3	13,6	14,2	13,8	14,4

Inntekter er regnet om til årsinntekt der konsernledere har vært ansatt en del av året. Alle tall er i tusen norske kroner, og gjennomsnittlige valutakurser for hvert år er benyttet der dette er relevant. Engangsytelser knyttet til oppstart eller avslutning av internasjonale utstasjoner er ikke tatt med i denne oversikten for å normalisere tallene for sammenligning over femårsperioden. Organisk vekst i tjenesteinntekter var rapportert som 'organisk vekst i abonnements- og trafikkinntekter' frem t.o.m. 2021. Organisk vekst i tjenesteinntekter og organisk EBITDA vekst for 2021 er omarbeidet for å reflektere rapporteringsstrukturen per 4. kvartal 2022, tidligere år står uendret. Furberg var ikke medlem av konsernledelsen i tiden april til oktober 2019.

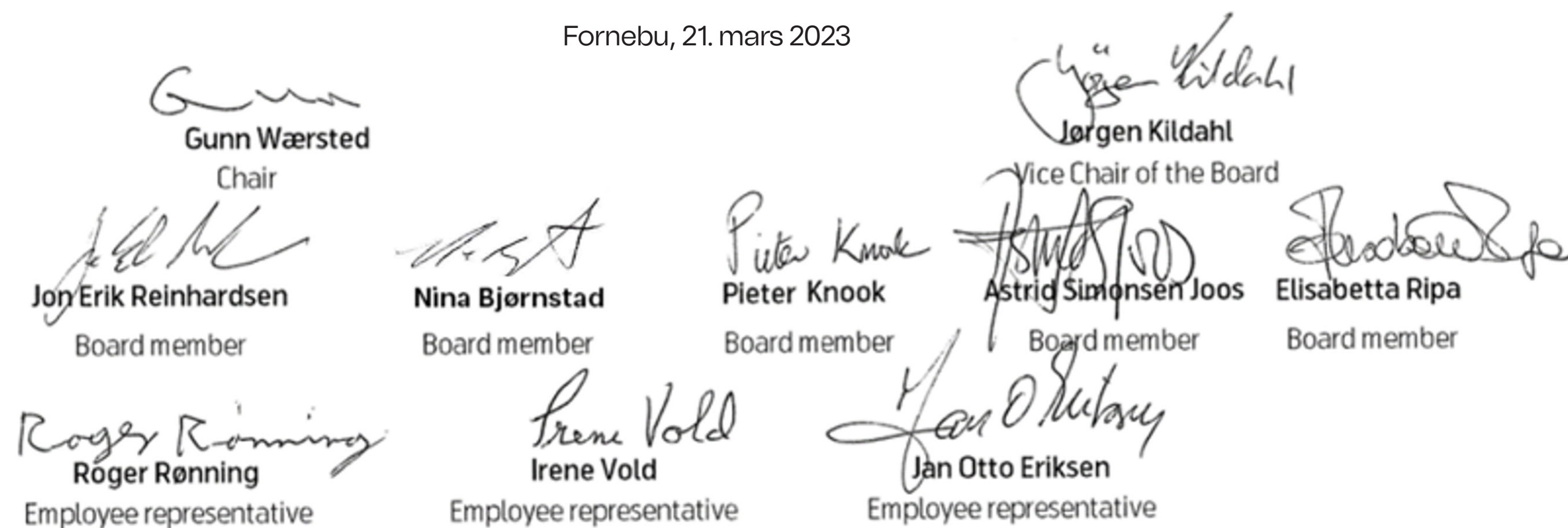
Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Styrets erklæring om lederlønsrapporten

Styret i Telenor ASA har i dag gjennomgått og vedtatt Telenor ASAs lederlønsrapport for regnskapsåret 2022. Rapporten er utarbeidet i samsvar med allmennaksjelovens § 6-16a og utfyllende forskrifter. Lederlønsrapporten vil bli lagt frem for generalforsamlingen i mai 2023 for rådgivende avstemning.

Fornebu, 21. mars 2023



The image shows the signatures of the board members and employee representatives of Telenor ASA, dated 21. mars 2023. The signatures are arranged in two rows. The top row includes Gunn Wærsted (Chair), Jon Erik Reinhardsen (Board member), Nina Bjørnstad (Board member), Pieter Knook (Board member), Jørgen Kildahl (Vice Chair of the Board), Astrid Simonsen Joos (Board member), and Elisabetta Ripa (Board member). The bottom row includes Roger Rønning (Employee representative), Irene Vold (Employee representative), and Jan Otto Eriksen (Employee representative).

Gunn Wærsted
Chair

Jon Erik Reinhardsen
Board member

Nina Bjørnstad
Board member

Pieter Knook
Board member

Jørgen Kildahl
Vice Chair of the Board

Astrid Simonsen Joos
Board member

Elisabetta Ripa
Board member

Roger Rønning
Employee representative

Irene Vold
Employee representative

Jan Otto Eriksen
Employee representative

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Høydepunkter	3
Telenor's resultater	4
Bedriftsforsamlingen	5
Styret	6
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon	9
Årlig variabel lønn (STI)	11
Aksjeplaner	14
Utvikling over 5 år	17
Styrets erklæring	18
Revisors uttalelse	19

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om lederlønsrapporten



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Dronning Eufemias gate 6a, 0191 Oslo
Postboks 1156 Sentrum, 0107 Oslo

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM LØNNSRAPPORT

Til generalforsamlingen i Telenor ASA

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Telenor ASA's rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQM 1) og internasjonal standard for oppdragskontroll (ISQM 2) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 21. mars 2023
ERNST & YOUNG AS

Anders Gøbel
statsautorisert revisor