

Telenor Group
Lederlønnsrapport

2023

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Velkommen

Kjære leser

Jeg har gleden av å presentere styret i Telenor ASA sin lederlønnrapport for 2023. Redegjørelsen er utarbeidet i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 (b) og i samsvar med anbefalingene fra Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES). Det er styrets oppfatning at kompensasjonsstrukturen og implementeringen av denne støtter den strategiske retning og aksjonærenes interesser, og har vært i samsvar med de [godkjente retningslinjer for belønning](#), gjeldende til og med 2023. Videre at den samlede kompensasjonen er konkurransedyktig, men ikke markedsledende, og etter styrets syn oppfyller den norske stats retningslinjer for lederlønn som gjaldt på det tidspunktet. Implementeringen av gjeldende retningslinjer, inkludert eventuelle avvik, er forklart i denne rapporten.

I 2023 la styret fram oppdaterte retningslinjer for kompensasjon til ledelsen («[Retningslinjer for belønning 2024](#)»), som ble godkjent av generalforsamlingen 10. mai 2023 og trådte i kraft 1. januar 2024. Retningslinjene ble inntatt som et eget vedlegg (2a) til generalforsamlingen i henhold til NUES-anbefalingen. Protokollen fra generalforsamlingen i 2023 er tilgjengelig på [Telenor.com](#)¹.

Formålet med denne rapporten er å gi en åpen, omfattende og transparent oversikt over godtgjørelser til styret og konsernledelsen i Telenor. Videre forklarer rapporten hvordan opp-tjent og utbetalt kompensasjon i 2023 er i samsvar med gjeldende retningslinjer for belønning og Telenors langsiktige interesser og bærekraft.

Oppsummering av Telenors resultater i 2023

Telenors økonomiske resultater i 2023 var et resultat av fokus på gjennomføring av strategien på tvers av alle de fire forretningsområdene, noe som førte til en sterk fri kontantstrøm på 15,0 milliarder kroner. Telenor har også gjort solid fremgang på den strukturelle agendaen, styrket sine posisjoner og redusert risiko i virksomheten. Dette inkluderte fullføringen av fusjonen mellom dtac og True i Thailand, den største telekomfusjonen som har blitt gjennomført i Sørøst-Asia noensinne. I tillegg solgte Telenor en eierandel på 30 % av det passive fibernettet i Norge, oppnådde sterk avkastning på salget av Working Group Two og annonserte salg av Telenor Satellite og Telenor Pakistan.

¹⁾ Protokollen fra generalforsamlingen i 2023 er tilgjengelig på Telenor.com og inkluderer en protokolltilførsel fra staten med forklaring av deres stemme: «Staten v/Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) stemmer for de fremlagte retningslinjene med følgende stemmeforklaring: NFD vurderer at forslag til nye retningslinjer er utformet i tråd med statens forventninger vedr. rammene for de variable insentivordningene. Når det gjelder den kortsiktige insentivordningen, så inneholder retningslinjene kun en overordnet beskrivelse av hvilke mål og kriterier de ledende ansatte måles opp mot. NFD har forståelse for at dette er en pågående prosess, blant annet som følge av omlegging av bonusordningen, og ser frem til at de nærmere kriteriene omtales i lederlønnrapporten som fremlegges på generalforsamlingen i 2024.»

Nøkkeltall vedrørende kompensasjon i 2023

- **STI:** Måloppnåelsen på Telenor-konsernets årlig variable lønn (STI) var 74,1 %
 - President & CEO: Prestasjonsoppnåelse 77,4 %
 - Konsernledelsen: Prestasjonsoppnåelse varierer mellom 67,3 % -85,0 %
- **LTI:** Telenors langsiktige insentivplan for 2023 resulterte i 50 % måloppnåelse
 - President & CEO: Tildeling på 15 % av grunnlønn
 - Konsernledelsen: Tildeling på 15 % av grunnlønn
- **Lønnsoppgjør:** Det fremforhandlede lønnsoppgjøret for Telenor i Norge endte på 5,4%, tilsvarende en gjennomsnittlig lønnsøkning på 46 745 kroner
 - Konsernsjefens lønnsjustering utgjorde 0,7 % (50 000 kr)
 - Gjennomsnittlig lønnsjustering for konsernledelsen utgjorde 5,0 % (196 650 kr)
 - Gjennomsnittlig lønnsjustering, inkludert konsernsjef og konsernledelsen var 3,7 % (167 320 kr)

Endringer i konsernledelsen

I løpet av 2023 har Telenor gjennomført endringer i konsernledelsen, i tråd med de strategiske ambisjonene. Jørgen C. Arentz Rostrup ble utnevnt til konserndirektør og leder for Telenor Norden, og Petter-Børre Furberg ble utnevnt til konserndirektør og leder for Telenor Asia, begge med virkning fra 1. oktober 2023. Amol Phadke ble utnevnt til EVP og konserndirektør teknologi med virkning fra 1. september 2023, han etterfulgte Ruza Sabanovic som trådte ut av konsernledelsen.

Se [Telenor.com](#) for en mer detaljert presentasjon av konsernledelsen.



Jens Petter Olsen,
Chair of the Board of Directors

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Strategi

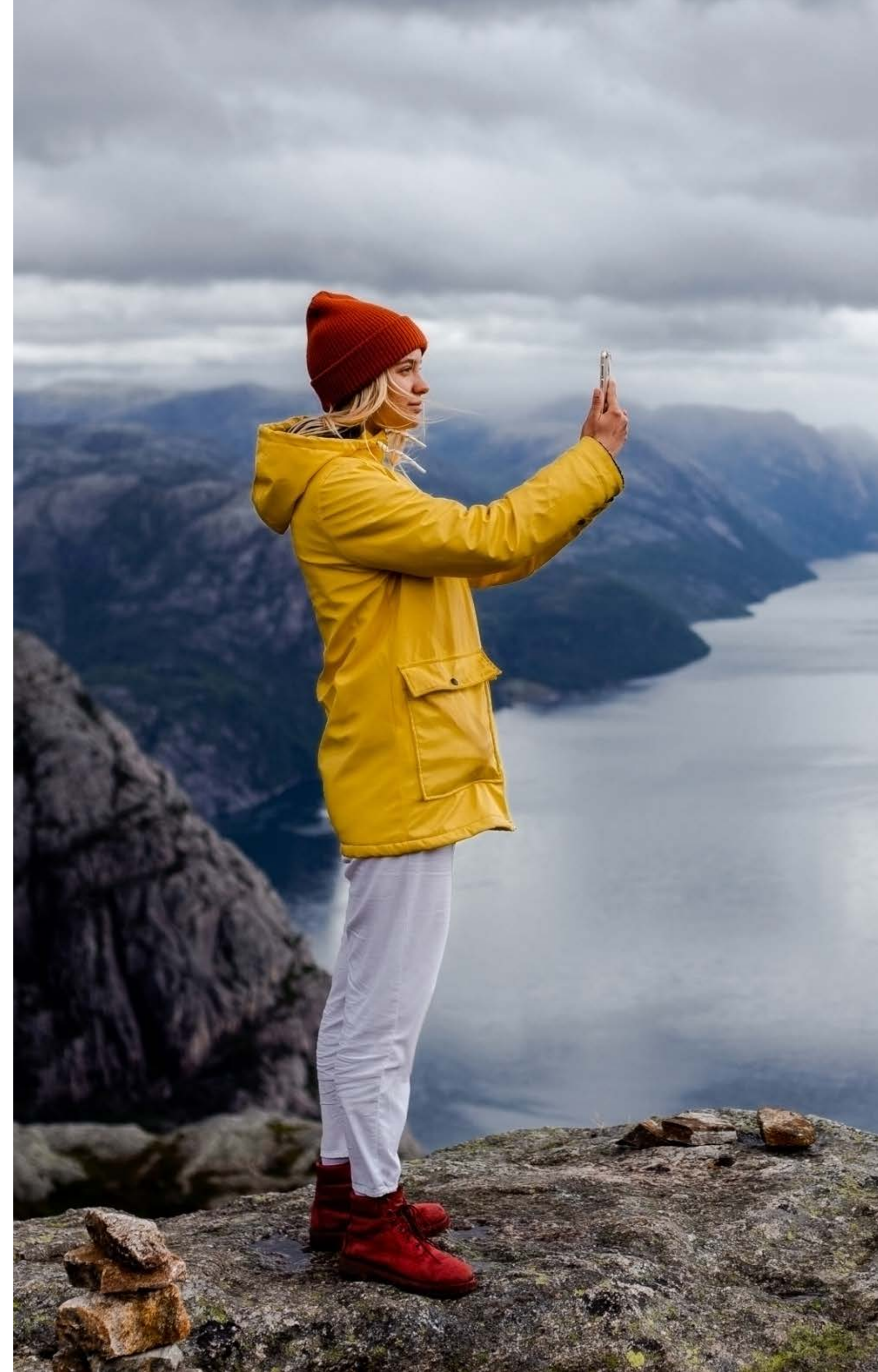
Telenors nye strategiske retning ble presentert på kapitalmarkedsdagen i september 2022, med fokus på verdiskaping fra de fire forretningsområdene Norden, Asia, Infrastructure og Amp, inkludert finansielle ambisjoner mot 2025. Se [Telenor.com](https://www.telenor.com) for ytterligere informasjon om Telenors strategi.

Strategien i Norden er å utvikle forretningsområdets sterke posisjon og vokse. For å sikre lønnsom vekst i Norden, kombinerer vi ledende digital infrastruktur med innovative løsninger og tjenester for kundene våre. Vårt nordiske samarbeid og moderne nettverk sikrer en effektiv, fleksibel og skalerbar forretningsmodell.

I Telenor Asia har vi betydelige eierandeler i tre markedsledende selskap, som støttes av en sterk styringsmodell og høy grad av åpenhet. Vi jobber for å over tid redusere risikoen i virksomheten, samtidig som kontantstrømmen drives gjennom lønnsom vekst og synergier fra de nylig gjennomførte fusjonene i Thailand og Malaysia. Vi vil fortsette å utvikle strategiske alternativer for Telenor i Asia.

Vi mener at infrastrukturen eid av Telenor Infrastructure er godt posisjonert for å støtte digitaliseringsarbeidet i Norden. Vi tilbyr kundene våre trygge og robuste løsninger, effektiv drift og grønn energiforsyning gjennom vår tårn-, fiber- og datasentervirksomhet. Vi tar sikte på å skape verdi gjennom god drift, og når det er hensiktsmessig, salg av minoritetsandeler.

Strategien for Telenor Amp er å sikre en lønnsom utvikling for porteføljen og ta en ledende posisjon innenfor IoT og sikkerhet i Norden. Porteføljen inkluderer både modne selskaper og vekstvirksomheter, og vi forvalter denne gjennom en utvikle- eller-selg tilnærming.



Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Konsernets resultater i 2023

Telenors økonomiske resultater i 2023 var et resultat av fokus på gjennomføring av strategien på tvers av alle de fire forretningsområdene, noe som førte til en sterk fri kontantstrøm på 15,0 milliarder kroner. Telenor har også gjort solid fremgang på den strukturelle agendaen, styrket sine posisjoner og redusert risiko i virksomheten. Dette inkluderte fullføringen av fusjonen mellom dtac og True i Thailand, den største telekomfusjonen som har blitt gjennomført i Sørøst-Asia noensinne. I tillegg solgte Telenor en eierandel på 30 % av det passive fiber-nettet i Norge, oppnådde sterk avkastning på salget av Working Group Two og annonserte salg av Telenor Satellite og Telenor Pakistan.

Driftsinntekter

Totale inntekter for 2023 var 80 milliarder kroner, som er en økning fra 2022 på 3,6 milliarder kroner, eller 5 %. Tjenesteinntektene økte med 5 % på rapportert og 4 % på organisk basis. Veksten i tjenesteinntektene ble i stor grad påvirket av en vekst i mobiltjenesteinntekter i Nordics på 5 %, drevet av økende etterspørsel etter verdiøkende tjenester, og initiativer knyttet til prising og vekst i antall abonnenter i Sverige, Danmark og Finland.

Driftskostnader

Driftskostnadene (opex) økte med 1,6 milliarder kroner. Organisk opex økte med 1,3 milliarder kroner, eller 5 %. Hoveddriverne for denne økningen var høyere energikostnader i Asia og økte markedsførings- og personalkostnader i Nordics. I de fleste selskapene var økningen i driftskostnader lavere enn inflasjonen, noe som gjenspeiler fokuset på kostnadskontroll og modernisering.

EBITDA

EBITDA før andre inntekter og kostnader økte med 0,7 milliarder kroner på rapportert basis, til 34,6 milliarder kroner. På organisk basis økte EBITDA før andre inntekter og kostnader med 3 %, eller 1,0 milliarder kroner. Veksten ble drevet av høyere inntekter fra mobiltjenester, delvis motvirket av økte kostnader for varer og tjenester og driftskostnader. Energiforbrukene hadde en begrenset påvirkning på konsernets EBITDA, ettersom økninger i Asia ble motvirket av reduksjoner i Nordics. Samlet EBITDA gikk ned med 1,2 milliarder kroner, hovedsakelig som følge av en gevinst på 1,7 milliarder kroner ved salg av fastnetteiendeler utenfor kjernevirksomheten i Sverige som ble regnskapsført i 2022.

Resultat etter skatt

Resultat etter skatt for aksjonærer i Telenor ASA var 13,7 milliarder kroner i 2023, som er en nedgang på 31,2 milliarder kroner fra 2022. Det samlede resultat etter skatt gikk ned med 32,2 milliarder kroner og var hovedsakelig drevet av 32,7 milliarder kroner resultatført i 2022 etter gjennomføringen av fusjonen i Malaysia, positive engangseffekter i skattekostnaden i fjor på 5,7 milliarder kroner og nettoresultat fra avvirket virksomhet i fjor på 4,0 milliarder

kroner. Gevinsten som ble bokført som en del av gjennomføringen av fusjonen i Thailand på 18,5 milliarder kroner i første kvartal i år, ble delvis motvirket av nedskrivningen av investeringen i True på 8,0 milliarder kroner i fjerde kvartal. I tillegg økte tapet i netto finansposter med 1,9 milliarder kroner, drevet av økte finanskostnader og nedskrivning av finansielle eiendeler knyttet til finansiering av aksjekjøp i True Corporation.

Investeringer

Driftsinvesteringer (capex) eksklusive leieavtaler var 12,7 milliarder kroner, som ble drevet av moderniseringen av mobilnettet i Nordics og fiberinvesteringer i Norge. I 2023 utgjorde investeringer 17 % av inntektene, som er ned 18 % i fjor.

Fri kontantstrøm

Fri kontantstrøm for året var 15,0 milliarder kroner. Fri kontantstrøm før oppkjøp og avgang av virksomheter var 9,5 milliarder kroner og var et resultat av positive bidrag fra alle forretningsområdene til tross for inflasjonspress. Viktige drivere var kontantstrøm fra driften, utbytte fra CelcomDigi og refusjon fra norske skattemyndigheter. Disse ble delvis motvirket av betalinger i Bangladesh knyttet til juridiske tvister om lisens- og skattespørsmål.

Fri kontantstrøm fra oppkjøp og avgang av virksomheter var 5,5 milliarder i 2023, som kommer fra vederlag fra salg av en andel av fiberinfrastrukturselskapet i Norge, salg av Working Group Two, delvis motvirket av effekter knyttet til fusjonen i Thailand og garanti-utbetalinger relatert til India.

Bærekraft

I løpet av 2023 har Telenor opplevd positiv utvikling i dialogen med selskapets leverandører relatert knyttet til målsetningen om at de skal innføre vitenskapsbaserte mål for sine utslippsreduksjoner, kombinert med innføring av strengere krav til kontraktsfornyelse med de største leverandørene. Ved utgangen av året passerte Telenors andel av innkjøp fra leverandører som har satt vitenskapsbaserte mål for utslippsreduksjoner 50 %, noe som er godt over den lineære banen mot 2025-målet på 68 %. Mens det økte energiforbruket fra mobilnettene i Norden ble motvirket av reduksjon i fastnettet etter kobberavviklingen, samt kjøp av fornybar energi i form av opprinnelsesgarantier, er mangel på fornybar elektrisitet i Asia fortsatt den viktigste utfordringen når det gjelder utslippsreduksjoner i kategori 1 og 2. Som et naturlig neste skritt i selskapets klimaagenda har Telenor satt et mål om klimanøytralitet innen 2045 som dekker selskapets virksomhet i Norden og Asia.

Digitale ferdigheter og nettsikkerhet er fortsatt viktige pilarer i vårt arbeid med å sikre ansvarlig forretningsdrift. I løpet av 2023 mottok 1,1 millioner mennesker opplæring i digitale ferdigheter og nettsikkerhet gjennom Telenors samarbeid med de globale partnerne UNICEF, Plan International og Cisco. I 2023 hadde selskapet pågående prosjekter i både Asia og Norden med fokus på å bygge fremtidig kompetanse, samt styrke beskyttelsen av barn og unge på nett.

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen

Godtgjørelse til bedriftsforsamlingen fastsettes av generalforsamlingen, etter innstilling fra valgkomiteen. Den samlede godtgjørelsen til medlemmene i bedriftsforsamlingens var 820 782 kroner i 2023 mot 822 801 kroner i 2022.

Medlemmene i bedriftsforsamlingen mottar en fast årlig godtgjørelse, med unntak av vara-medlemmer som mottar godtgjørelse for hvert møte de deltar på. Det er fastsatt egne honorar for henholdsvis leder, nestleder og medlemmer. Fra og med 10. mai 2023 er det årlige honoraret for leder, nestleder og bedriftsforsamlingens medlemmer henholdsvis 118 000, 52 600 og 41 040 kroner. Honoraret for varamedlemmer var kr 8 460 per møte. Honorarene for 2023 er løftet med 4,4 %, lavere enn lønnsutviklingen i Norge. Ansattvalgte medlemmer mottar samme godtgjørelse som aksjonærvalgte medlemmer. Tabellen nedenfor viser hvor mange aksjer ansattvalgte medlemmer av bedriftsforsamlingen eier, per 31. desember 2023.

Aksjebeholdning 31.12.2023 ¹			
Medlemmer valgt av ansatte:		Varamedlemmer valgt av ansatte:	
May-Iren Arnøy	22	Laila Olsen Fjelde	1 677
Hege Ottesen	774	Mona Irene Børøen	17
Magnhild Øvsthus Hanssen	3 958	Tom Westby	2 920
Håkon Lønsethagen	1 834	Sara Marazuela	104
Håkon Berdal	9 006	Sten Tore Fagerhaug	298
Observatører valgt av ansatte:			
Hege Sletten	1 015		
Camilla Skarsjø Grimnes	242		

¹ Aksjebeholdning vises ikke for medlemmer som ikke eide aksjer eller ikke lenger var medlemmer per 31. desember 2023.

Godtgjørelse til styret

Bedriftsforsamlingen fastsetter godtgjørelsen for styret, i forkant legger valgkomiteen frem sin innstilling for bedriftsforsamlingen.

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 styrehonorar for styreleder, nestleder og de øvrige styremedlemmene. De ansattvalgte styremedlemmene får samme godtgjørelse som de aksjonærvalgte medlemmene. Varamedlemmer mottar honorar for hvert møte de deltar på (kr 10 230).

Den 10. mai 2023 ble styrehonorarene økt med 4,4 %, med unntak av styreleder hvor økningen ble satt til 7,4 %.

	Styret	Risk & Audit Committee	People & Compensation Committee	Transformation & Innovation Committee
Leder	833 200	229 400	137 100	94 000
Nestleder	436 100			
Medlem	385 300	147 900	102 400	80 400

Styremedlemmer bosatt utenfor Skandinavia har rett til reisegodtgjørelse for hvert møte de fysisk deltar på (kr 33 400). I tillegg blir relevante reiseutgifter dekket etter regning for alle styremedlemmer. Selskapet dekker mobil- og bredbåndsabonnement for styreleder, ikke for øvrige styremedlemmer.

De aksjonærvalgte styremedlemmene 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. Styremedlemmer oppfordres likevel til å eie aksjer i selskapet, og et hvert aksjekjøp er private investeringer som foretas for egen regning. Dessuten vil aksjonærvalgte styremedlemmer og/eller selskaper de er tilknyttet, normalt ikke påta seg spesifikke oppdrag for Telenor utover deres ansvar som styremedlemmer. Slike oppdrag vil bli meddelt styret, og styret vil godkjenne en eventuell godtgjørelse. I 2023 mottok ingen av styremedlemmene kompensasjon fra andre selskaper i Telenor-konsernet, bortsett fra de ansattvalgte styremedlemmene, og de hadde heller ingen lån fra selskapet.

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Den samlede godtgjørelsen til styret i 2023 var 6,3 millioner kroner, mot 6,4 millioner kroner i 2022. Godtgjørelsen som er knyttet til styre- og komitemøter som fant sted i løpet av 2023 fremgår av tabellen nedenfor. Samlet honorar til hvert styremedlem, samt antall aksjer eid per 31. desember 2023 er vist i den påfølgende tabellen. Aksjeposter inkluderer aksjer eid 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	2023
Styret (fast honorar og godtgjørelser)	4 733	4 760
Risk and Audit Committee	637	663
People and Compensation Committee ¹	483	439
Sustainability and Compliance Committee ²	246	98
Technology and Innovation Committee	319	320
Samlet honorar for styrets tjenester til Telenor ASA ila. året	6 420	6 280

¹ People and Compensation Committee endret navn fra People and Governance Committee ila. 2023

² Sustainability and Compliance Committee ble avviklet i mars 2023

Godtgjørelse til styremedlemmer i 2023

Beløp i tusen kroner	Samlet godtgjørelse	Styrehonorar	Komitéhonorar	Aksjebeholdning 31.12.2023
Jens Petter Olsen ^{1,2} Styreleder (valgt 10.05.2023)	702	633	69	40 000
Gyrid Skalleberg Ingerø Nestleder (valgt 10.05.2023)	346	272	74	4 000
Pieter Knook ²	782	544	238	0
Astrid Simonsen Joos	582	379	202	0
Nina Bjornstad	561	379	181	0
Ottar Ertzeid (valgt 10.05.2023)	361	246	115	20 000
Jan Geldmacher ² (valgt 10.05.2023)	387	347	40	0
Sune Jakobsson ³ (ansattvalgt 10.05.2023)	287	246	40	4 992
Esben Smistad ³ (ansattvalgt 10.05.2023)	320	246	74	0
Irene Vold ³ (ansattvalgt)	497	379	117	4 720
Gunn Wærsted ¹ tidligere styreleder (inntil 10.05.2023)	346	279	67	-
Jørgen Kildahl ² tidligere nestleder (inntil 10.05.2023)	288	214	74	-
Jan Otto Eriksen ³ (inntil 10.05.2023)	183	133	51	-
Jon Erik Reinhardsen (inntil 10.05.2023)	247	133	114	-
Elisabetta Ripa ² (inntil 10.05.2023)	224	197	28	-
Roger Rønning ³ (inntil 10.05.2023)	168	133	35	4 800

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.

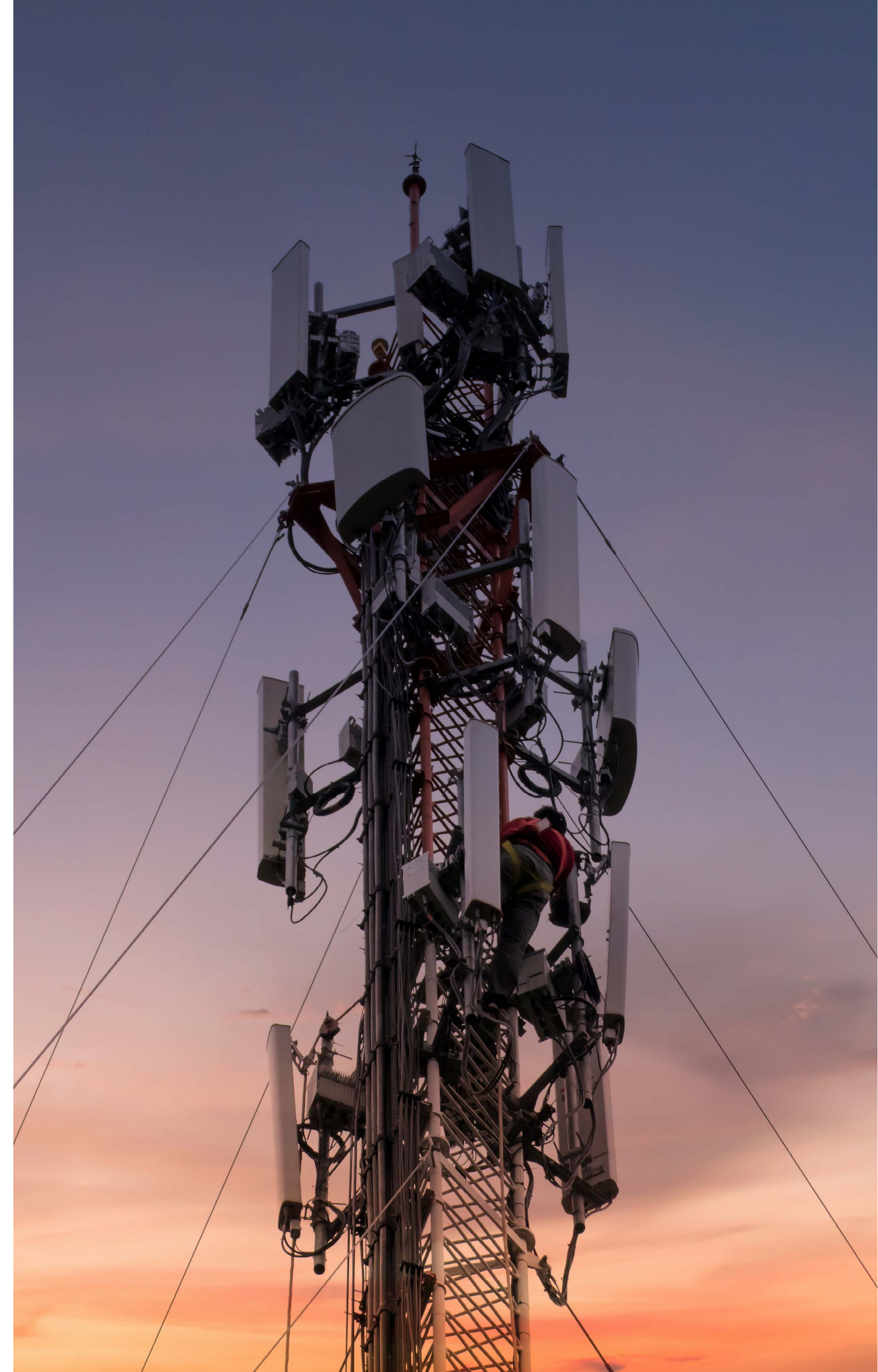
Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Utvikling i styrehonorar de siste 5 år

Årlig honorar (endring i %)	2019	2020	2021	2022	2023
Styret					
Leder	691 000 -	691 000 0.0%	712 400 3.1%	775 800 8.9%	833 200 7.4%
Nestleder	392 000 -	392 000 0.0%	404 000 3.1%	417 700 3.4%	436 100 4.4%
Medlem	346 000 -	346 000 0.0%	357 000 3.2%	369 100 3.4%	385 300 4.4%
Risk & Audit Committee					
Leder	206 000 -	206 000 0.0%	212 500 3.2%	219 700 3.2%	229 400 4.4%
Medlem	133 000 -	133 000 0.0%	137 000 3.0%	141 700 3.4%	147 900 4.4%
People & Compensation Committee					
Leder	123 000 -	123 000 0.0%	127 000 3.3%	131 300 3.4%	137 100 4.4%
Medlem	92 000 -	92 000 0.0%	94 900 3.2%	98 100 3.4%	102 400 4.4%
Sustainability & Compliance Committee					
Leder	9 200 -	9 200 0.0%	9 500 3.3%	65 000 n/a	67 850 4.4%
Medlem	8 600 -	8 600 0.0%	8 900 3.5%	55 000 n/a	57 400 4.4%
Transformation & Innovation Committee					
Leder	15 000 -	15 000 0.0%	15 500 3.3%	90 000 n/a	94 000 4.4%
Medlem	14 400 -	14 400 0.0%	14 900 3.5%	77 000 n/a	80 400 4.4%

Sustainability and Compliance Committee ble avvirket i mars 2023. 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.



Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Belønning av konsernledelsen

I 2023 besto Telenors kompensasjon av grunnlønn, årlig variabel lønn (maksimalt 50 % av grunnlønn), langsiktige insentiver (maksimalt 30 % av grunnlønn), pensjonsordning og ytelser, som beskrevet i styrets retningslinjer for belønning, gjeldende til og med 2023. Følgende tabell gir en oversikt over konsernledelsen i 2023 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 pensjongivende inntekt inntil fylte 75 år, deretter 58 %. Pensjongivende inntekt har et tak på 6 170 millioner kroner (indeksjusteres årlig). Rett til å fratruke etter fylte 65 år. Pensjonsavtalen er datert 1. desember 2011.
Tone Hegland Bachke	Konserndirektør finans	
Amol Phadke	Konserndirektør teknologi fra 1. september 2023	
Rita Skjærvik	Konserndirektør HR, bærekraft og eksterne relasjoner (PSER)	
Jørgen C. Arentz Rostrup	Konserndirektør Telenor Norden fra 1. oktober 2023 Konserndirektør Telenor Asia til 30. september 2023	
Petter-Børre Furberg	Konserndirektør Telenor Asia fra 1. oktober 2023 Konserndirektør Telenor Norden til 30. september 2023	Medlem av lukket pensjonsordning i samsvar med selskapets retningslinjer: Ytelsespensjon med 66 % av pensjongivende inntekt inntil 12 G pluss innskuddspensjon på 15 % av pensjongivende inntekt over 12 G. Pensjonsavtalen er datert 2. november 2010.
Jannicke Hilland	Konserndirektør Telenor Infrastruktur	
Dan Ouchterlony	Konserndirektør Telenor Amp	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.
Ruza Sabanovic	Konserndirektør teknologi til 31. august 2023	

Benchmarking av kompensasjon

Det norske markedet er brukt som hoved referanse på grunn av den norske stats eierskap i Telenor ASA. Statens retningslinjer knyttet til lederlønn gjelder for konsernsjefen og alle roller i konsernledelsen.

Sammenlignbare grupper som lederlønningene ble vurdert opp mot for 2023 besto i hovedsak av andre store statseide selskaper i Norge. I tillegg inkluderes også andre relevante selskaper som er sammenlignbare med Telenor i størrelse og kompleksitet. For rekruttering utenfor Norge bruker Telenor lokale markedsforhold, som i henhold til styrets retningslinjer for belønning er sammenlignet mot en relevant lokal referansegruppe, etter de samme kriteriene som i Norge.

Konsernsjefens kompensasjon er tilsvarende vurdert mot en referansegruppe bestående av større norske statseide selskaper og andre relevante selskaper som ligner Telenor i størrelse og kompleksitet. Styret holder seg oppdatert på utvikling og trender innenfor lederlønn i Norge, Norden og Europa. Benchmark for konsernsjefens kompensasjon motsvarende en måloppnåelse ved «on-target performance» for 2023, viste følgende plassering mot markedet:

Sammenligning mot markedet for Konsernsjefens kompensasjon

Benchmark	Plassering 2023
Norsk referansegruppe	På nivå med markedsmedian

Markedskompensasjonsdata samles inn og sammenlignes med støtte fra en veletablert leverandør av markedsdata.

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Lønnsutvikling

Fastsettelse av grunnlønn skal reflektere lokale markeds- og forretningsmessige forhold, omfang og ansvar i rollen, samt den enkeltes erfaring og kompetanse som er relevant for rollen. Telenor deltar regelmessig i lønnsundersøkelser og gjennomfører benchmarking av lønn for å sikre at lønnsnivået er konkurransedyktig og i tråd med lokal markedspraksis. For å sikre moderasjon sikter Telenor mot markeds median ved benchmarking av kompensasjon og lønnsfastsettelse. I henhold til styrets retningslinjer for belønning gjelder typisk også fagforeningens fremforhandlede lønnsoppgjør eller definerte lønnsbudsjett (prosentvis økning) for konsernlederne, og gjennomsnittlig lønnsjustering (nominelt beløp) brukes som et referansepunkt. Denne tilnærmingen gjør det mulig for Telenor å balansere behovet for å være konkurransedyktig, men likevel moderat og tilpasset den bredere medarbeiderpopulasjonen og samfunnet for øvrig - både i kortere perspektiv og over tid.

Grunnlønnen blir vurdert hvert år, basert på følgende:

- Forretningsresultater og lokale markedsøkonomiske indikatorer
- Lønnsnivå sammenlignet med det lokale markedet (benchmarking)
- Den enkeltes atferd, bidrag og resultater skapt i tråd med Telenors verdigrunnlag

For 2023 konkluderte styret med en lønnsøkning for konsernsjefen på 50 000 kroner (0,7 %), på nivå med gjennomsnittlig nominell økning for ansatte i Telenor i Norge.

For konsernledelsen ble det gjennomført individuelle vurderinger for 2023, basert på prinsippene som er skissert i retningslinjer for belønning og beskrevet ovenfor. Konserndirektør finans (Backe), konserndirektør Infrastruktur (Hilland), konserndirektør PSER (Skjærvik) og konserndirektør Amp (Ouchterlony) fikk en lønnsøkning i takt med lønnsutviklingen for ansatte i prosent, basert på prestasjoner, påvirkning og behovet for å være konkurransedyktig. I tillegg ble lønnen til konserndirektør finans (Bachke) løftet med ytterligere 9,6 % for å tilpasse kompensasjonsnivået med markedslønn for lignende stillinger i Norge.

Tre medlemmer av konsernledelsen, EVP Asia (Furberg), EVP Nordics (Rostrup) og EVP CTO (Phadke) tiltrådte nye stillinger med nye vilkår fra 1. oktober 2023 og 1. september 2023 (Phadke), og kvalifiserte dermed ikke for det årlige lønnsoppgjøret. Deres betingelser er satt i henhold til Telenor sine nye retningslinjer for belønning som trådte i kraft i 2024. Furberg har blitt overført til nettolønnsordning grunnet hans utestasjoningsoppdrag i Asia. Rostrup returnerte fra sin utestasjonering og har blitt overført til norsk kontrakt og betingelser med en lønn som er fastsatt i henhold til det norske markedet. Tidligere teknologidirektør Sabanovic ble overført til lokal norsk ansettelse med virkning fra 1. februar 2023, og gikk da fra en nettolønnsordning over på norske betingelser.

Gjennomsnittlig lønnsøkning for konsernledelsen ekskludert finansdirektør sin markedsjustering var på 5,0 % (196 650 kroner), inkludert konsernsjef var den 3,7 % (167 320 kroner). Det fremforhandlede lønnsoppgjøret for ansatte i Telenor ASA og Telenor Norge endte på 5,4 %, tilsvarende en gjennomsnittlig økning på 46 745 kroner i 2023.

Lønnsøkningene for konsernledelsen trådte i kraft 1. juli 2023.

Belønning av konsernledelsen

I 2023 var den samlede kompensasjonen til konsernledelsen på 77,8 millioner kroner, mot 73,0 millioner kroner i 2022. I 2023 mottok ingen av lederne kompensasjon fra andre Telenor-selskaper enn sin primære arbeidsgiver, og de hadde heller ingen lån fra selskapet.

I samsvar med allmennaksjeloven, regnskapsloven og statens retningslinjer for lederlønn, og i tråd med NUES-anbefalingen, presenteres opptjent kompensasjon for 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 2023 og 2022 er benyttet der dette er relevant.

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Samlet kompensasjon til konsernledelsen

Konserndirektør, ¹⁾ stilling	År	Kontraktfestet grunnlønn 31. des	Lønnsjustering	Grunnlønn	Goder	Årlig variabel lønn (STI)	Langsiktig insentiv (LTI)	Ekstraordinære ytelser	Pensjon	Samlet kompensasjon	Fast / variabel kompensasjon
Sigve Brekke, Konsernsjef	2023	6 943	0.7%	7 508	310	2 686	1 596		4 494	16 594	74 / 26
	2022	6 893	3.9%	7 282	228	2 133	2 415		4 201	16 260	72 / 28
Tone H. Bachke, Konserndirektør finans	2023	4 779	15.0%	4 823	182	1 771	945		150	7 871	65 / 35
	2022	4 156	4.0%	4 354	181	1 392	1 020		141	7 087	66 / 34
Amol Phadke Konserndirektør teknologi	2023	GBP 600	n/a	2 628	135	487			263	3 513	86 / 14
	2022										
Rita Skjærvik, Konserndirektør HR, bærekraft og eksterne relasjoner	2023	3 175	5.4%	3 320	185	1 176	547		150	5 378	68 / 32
	2022	3 012	7.4%	3 092	181	1 009	589		141	5 012	68 / 32
Jørgen C. A. Rostrup,^{2,3} Konserndirektør Nordics	2023	5 900	n/a	6 889	2 979	2 350	717		182	13 116	77 / 23
	2022	5 090	2.9%	6 955	2 159	2 155	1 479		180	12 928	72 / 28
Petter-Børre Furberg,² Konserndirektør Asia	2023	5 700	n/a	5 559	1 183	1 284	893		856	9 775	78 / 22
	2022	4 056	4.0%	4 222	181	1 132	1 386		765	7 685	67 / 33
Jannicke Hilland, Konserndirektør Infrastruktur	2023	4 111	5.4%	4 326	326	1 747	195		150	6 745	71 / 29
	2022	3 900	n/a	1 092	45				47	1 184	100 / 0
Dan Ouchterlony, Konserndirektør Amp	2023	SEK 4 797	4.1%	4 981	46	2 031	541		1 643	9 242	72 / 28
	2022	SEK 4 608	n/a	1 316	13	424			503	2 256	81 / 19
Ruza Sabanovic,² Tidligere konserndirektør teknologi	2023	4 550	n/a	3 444	589	1 109	335		100	5 576	74 / 26
	2022	2 430	4%	4 408	857	1 506	805		141	7 716	70 / 30

¹⁾ Omfatter ikke personer som ikke lenger er en del av konsernledelsen per 31. desember 2022.

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 2023 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 2023 bli rapportert som en del av justerte bruttobeløp i lederlønnrapporten for neste år. Beløpene for 2022 har blitt oppdatert tilsvarende for å vise den samme tilnærmingen der det er aktuelt.

³⁾ Grunnet Rostrup sin utstasjonering er større deler av hans inntekt underlagt dobbel beskatning. Betalt norsk skatt på 6,6 millioner kroner for 2022 samt estimert skatt på 6,7 millioner kroner for 2023, før eventuelle skattereduksjoner, er ikke inkludert i tabellen ovenfor.

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Definisjoner til kompensasjonstabellen

Kontraktsfestet grunnlønn viser den årlige grunnlønnen ved utgangen av året, sammen med eventuelle lønnsjusteringer som er gitt i løpet av rapporteringsåret. Alle beløp er i tusen kroner, med unntak av Ouchterlony og Phadkes kontraktsfestede grunnlønn som er oppført i tusen SEK og tusen GBP for å gjenspeile den kontraktsmessige valutaen. Den kontraktsfestede grunnlønnen for Rostrup og Sabanovic i 2022 og Furberg i 2023 er angitt som netto-lønn i tråd med vilkårene for deres utstasjoneringssopdrag.

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 bredbåndsabonnement, ytelser til utstasjonerte som bolig, skolegang for barn osv.

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

LTI er aksjebaserte insentivordninger som strekker seg over flere år og viser LTI-tildelinger under opptjening. LTI rapporteres ihht bokførte utgifter, dvs. den forholdsmessige verdien av aktive ordninger i 2023 og 2022. 2022 er det siste året hvor effektene av endringen i bindingstid er reflektert, som nevnt i fjorårets rapport.

Ekstraordinære ytelser kan omfatte engangsytelser som signerings- eller lojalitetsbonus, flyttekostnader, sluttoppgjør eller sluttvederlag.

Pensjon inkluderer innskudd og premier til konsernledelsens pensjonsordninger og beregnes ut fra de samme aktuarmessige og andre forutsetninger som er benyttet i pensjonsberegningene i årsrapportens note 21. For medlemmer av konsernledelsen med individuelle pensjonsrettigheter deles ytterligere informasjon i tabellen på side 8.

Total kompensasjon viser total opptjent kompensasjon for hvert medlem av konsernledelsen for rapporteringsåret. Det er summen av kolonnene fra grunnlønn til pensjon.

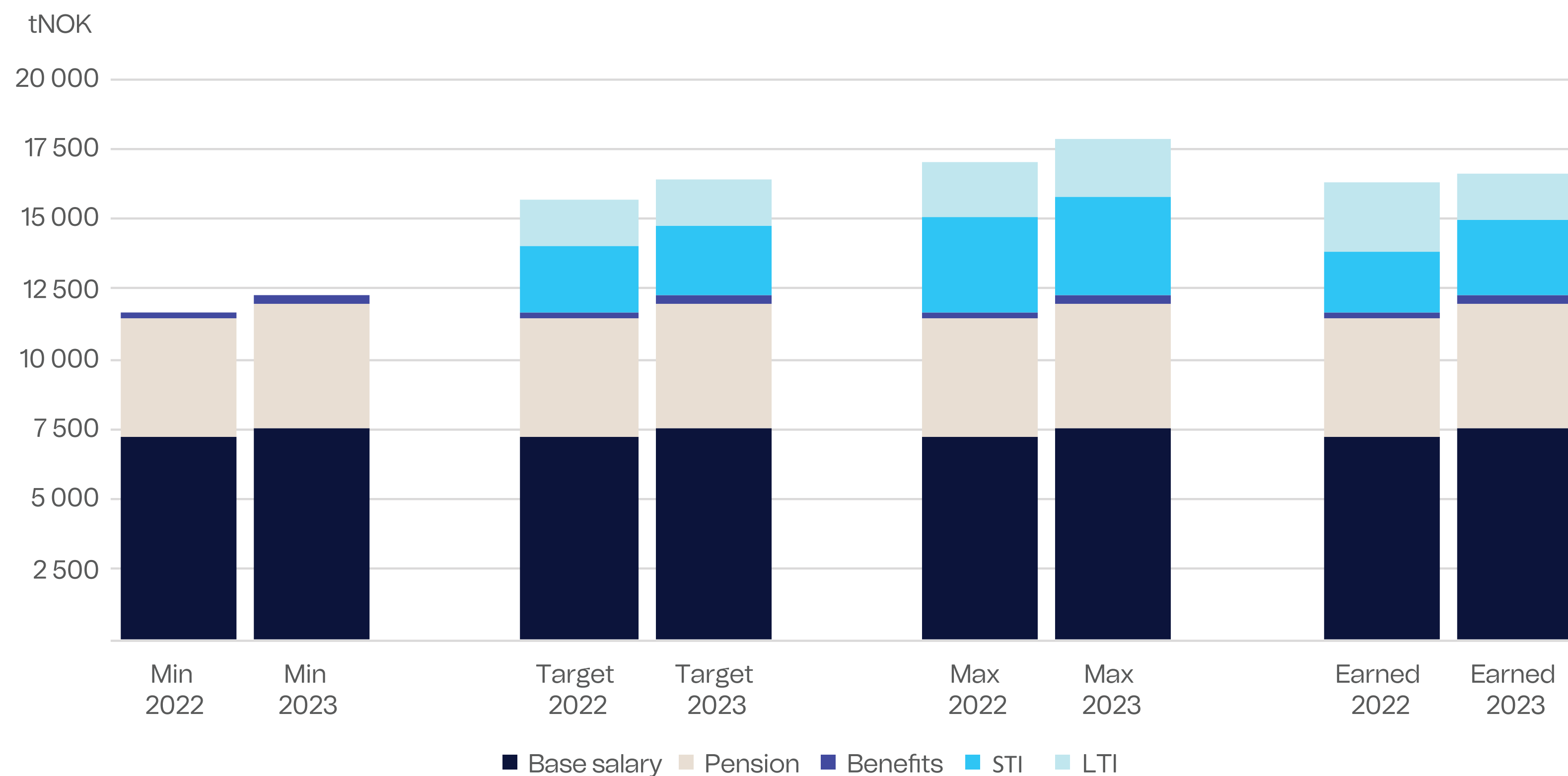
Fast/variabel kompensasjon viser andelen av henholdsvis fast til variabel kompensasjon som en andel av samlet kompensasjon for rapporteringsåret. Den faste delen inkluderer grunnlønn, goder og pensjon, mens den variable delen inkluderer årlig variabel lønn, LTI og ekstraordinære ytelser.

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Konsernsjefens kompensasjon i 2022 og 2023

Grafen nedenfor viser samlet kompensasjon for konsernsjefen, ved minimum, «on-target» og maksimal måloppnåelse, sammen med faktisk opptjent kompensasjon for årene 2022 og 2023. De forskjellige lønnelementene er spesifisert ved hvert scenario. Hensikten er å fremheve at kompensasjonspakken i hovedsak består av faste kompensasjonselementer (grunnlønn og pensjon). Samtidig visualiseres det også at utfallet av den samlede kompensasjonen varierer med konsernsjefens prestasjoner som målt gjennom insentivplanene.



Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Årlig variabel lønn (STI) – resultater og måloppnåelse

I samsvar med gjeldende retningslinjer, gyldig til og med 2023, er STI en kontantbasert ordning hvor maksimal årlig opptjening er 50% av grunnlønn for konsernledelsen, med et målnivå på 70% (dvs. 35% av årlig grunnlønn). Det ble anvendt et balansert scorekort med en blanding av finansielle og ikke-finansielle nøkkelindikatorer (KPI-er) for den årlige variable lønnen for 2023, slik det fremgår av Telenor Group STI-scorekort som vises påfølgende side. Summen av de finansielle og ikke-finansielle KPI-er var henholdsvis 80% og 20%, og basert på KPI-resultatene som beskrevet nedenfor, var den totale oppnåelsen for Telenor-konsernets scorekort 74,1% for 2023.

Telenors økonomiske resultater i 2023 var et resultat av fokus på gjennomføring av strategien på tvers av alle de fire forretningsområdene, noe som førte til en sterk fri kontantstrøm på 15,0 milliarder kroner. Telenor har også gjort solid fremgang på den strukturelle agendaen, styrket sine posisjoner og redusert risiko i virksomheten. Dette inkluderte fullføringen av fusjonen mellom dtac og True i Thailand, den største telekomfusjonen som har blitt gjennomført i Sørøst-Asia noensinne. I tillegg solgte Telenor en eierandel på 30 % av det passive fibernettet i Norge, oppnådde sterk avkastning på salget av Working Group Two og annonserte salg av Telenor Satellite og Telenor Pakistan.

ESG aspekter (environmental, social and governance) er av vesentlig betydning for STI-ordningen og har vært viktig for utformingen av ordningen i mange år. Fokuset på ESG vil fortsette å utvikles i årene som kommer. I tråd med den strategiske betydningen av ESG, introduserte Telenor en klimarelatert KPI i 2023. For 2023 teller ikke-finansielle indikatorer 20% av scorekortet gjennom KPI-ene for klima og ansatte. De to ESG-KPIene som styret godkjente for konsernledelsen for 2023 var:

- En klimarelatert KPI knyttet til fremdrift mot Telenors scope 3-mål - å sikre at 68 % av innkjøp, målt etter innkjøpsverdi, er fra leverandører som har satt vitenskapsbaserte klimamål for egen virksomhet innen 2025. Dette er et av Telenors klimamål og er godkjent av SBTi. Målet for 2023 var å oppnå 45 %, mot en faktisk oppnåelse på 51 % hvilket gir full måloppnåelse for året.
- Engagement and Enablement indeksen (EEI) er en KPI som måler medarbeidertilfredshet samt tiltak fokusert på å styrke ansattes effektivitet og forretningsresultater på tvers av alle team og markeder. Indeksen brukes som grunnlag for systematisk arbeid med organisasjonsutvikling. I 2023 landet EEI på 60 %, mot 59 % i 2022, samlet sett er dette 6 prosentpoeng over normen for alle bransjer. Målet om forbedring i EEI ble dermed møtt.

Styret har fornyet ambisjonsnivået i insentivordningen for 2024 med de samme ESG KPI-ene.



Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

2023 STI Telenor Group scorecard and measured performance

2023 KPIs	Descriptions	Weights	Min target 0% award	Max target 100% award	Measured performance Award Outcome	
Free Cash Flow before M&A	Telenor's overall financial ambition is to create shareholder value through cash flow generation, while maintaining a solid balance sheet and providing attractive shareholder remuneration. The target levels for each of the financial KPIs are set to support this. The ambition is based on the following key value drivers:	Free cash flow generation through EBITDA growth and prudent capital allocation, supporting shareholder remuneration.	30%	6 NOKbn	8 NOKbn	9.5 NOKbn 100%
Organic EBITDA growth		EBITDA reflects progress on our modernisation and efficiency agenda and measures how profitable our revenue growth is.	20%	-1.0%	4.0%	2.8% 85.6%
Nordics Opex development		Important to achieve the targeted EBITDA development for Nordics, reflecting synergy realisation and execution of structural initiatives.	15%	1.0%	-1.0%	2.9% 0%
Service revenue growth (non-controlled)		Service revenue growth is a well-defined and consistent measurement for success in the Malaysian market.	15%	0%	1.2%	0.4% 46.7%
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.	10%	57%	60%	60% 100%	
Climate	At the core of Telenor's priorities lies its commitment to minimizing its carbon and emission footprint, making it vital for the company due to its focus on tackling the largest contributing area to our environmental impact. 80% of Telenor's emissions are scope 3 emissions and almost 75% of scope 3 emissions are from purchased goods and services. The Climate Scope 3 KPI addresses this dominant source for carbon emissions and directly reflects Telenor's public science-based Scope 3 engagement target that has been validated and approved by SBTi.	10%	41.5%	44.5%	50.9% 100%	
Plan qualifier: Annual commitment to Telenor's Code of Conduct is expected by all employees and is followed-up via a mandatory eLearning. Not reaching 100% will annul the STI plan.					100% completion	
2023 STI achievement:					74.1%	

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Resultat for konsernsjefens årlige variable lønn i 2023

I sin prestasjonsvurdering av konsernsjefen for 2023 har styret gjennomgått oppnådde resultater på KPI-ene for Telenor Group scorekortet som nevnt på forrige side, samt resultatene for ytterligere nøkkelprioriteringer satt for konsernsjefen. Disse prioriteringene reflekterer viktige saker for langsiktig verdiskaping i hele Telenor-konsernet. For 2023 var konsernsjefens nøkkelprioriteringer knyttet til implementering av styringsmodell for den nye organisasjonen, gjennomføring av strategiske initiativer fra kapitalmarkedsdagen 2022, fokus på strukturell agenda og verdiskaping. Etter gjennomgangen av de fastsatte prioriteringene for året, konkluderte styret med en måloppnåelse på 85,0%, og i kombinasjon med resultatet på Telenor Group scorekortet på 74,1 %, var konsernsjefens samlede måloppnåelse 77,4% i 2023.

STI-scorekort for konserndirektørene

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.

Konserndirektør	Telenor Group scorekort, vektning	Tilleggs-scorekort, vektning
Sigve Brekke	70%	Konsernsjef, 30%
Tone H. Bachke	100%	-
Amol Phadke	100%	-
Rita Skjærvik	100%	-
Jørgen C. A. Rostrup ¹⁾ - fra 1. jan til 30. sep - fra 1. okt til 31. des	-	Telenor Asia, 100% Telenor Norden, 100%
Petter-Børre Furberg ¹⁾ - fra 1. jan til 30. sep - fra 1. okt til 31. des	-	Telenor Norden, 100% Telenor Asia, 100%
Jannicke Hilland	-	Telenor Infrastruktur, 100%
Dan Ouchterlony	-	Telenor Amp, 100%
Ruza Sabanovic	100%	-

¹⁾ For Rostrup og Furberg var den årlige variable lønnen satt til maksimalt 50% av grunnlønn inntil 30. september 2023. Fra 1. oktober var denne endret til 25% av grunnlønn i tråd med styrets retningslinjer for 2024.

Måloppnåelser STI-scorekort for konserndirektører i 2023

Vektning		30%	20%	15%	15%	10%	10%	Award Outcome
Telenor Group	Resultatkriterier	Telenor Group Free cash flow before M&A	Organic EBITDA growth	Nordics Opex development	Service revenue growth (non-controlled)	Telenor Group Engagement & Enablement	Telenor Group Climate	74.1%
Telenor Nordics			Organic EBITDA growth	Opex development	New service revenue growth			60.5%
Telenor Asia			Organic EBITDAaL growth	CelcomDigi service revenue growth	TrueCorp EBITDA growth			87.5%
Telenor Infrastructure			Organic EBITDA growth	Nordic Towers external revenue growth	Telenor Fiber Cash flow			85.0%
Telenor Amp			Organic EBITDA growth	Net asset value	Revenue growth			85.0%

Beskrivelser av ikke-finansielle KPI-er

Engagement & Enablement: Den årlige undersøkelsen «Our Voice» administreres av Korn Ferry på vegne av Telenor. Organisasjoner med engagement & enablement score 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 betydelig over normen i markedet og telekombransjen de siste årene. Telenor har fortsatt ambisjon om å opprettholde eller ytterligere forbedre disse resultatene, avhengig konteksten i hvert enkelt lokale marked. Målene defineres ved å gjennomgå 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 markedsforhold og har ambisjoner om fortsatt å holde engagement & enablement på linje med eller over referansemålingene.

Climate: Styret i Telenor ASA introduserte en klimarelatert KPI på konsernledelsen sitt Telenor Group scorekortet for 2023. KPI-en er knyttet til fremdrift mot Telenors mål om å sikre at 68 % av innkjøp, målt etter innkjøpsverdi, er fra leverandører som har satt vitenskapsbaserte mål for egen virksomhet innen 2025. Dette er et av Telenors klimamål og er godkjent av Science Based Targets Initiative (SBTi). Les mer om selskapets klimaforpliktelser i bærekraftserklæringene, som er innarbeidet i årsrapporten for 2023.

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Aksjeplaner – resultater og måloppnåelse

Den langsiktige insentivordningen (LTI) er utformet for å styrke interessefellesskapet mellom konsernledelsen og aksjonærene, bidra til langsiktig verdiskaping 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 2023 var betinget av finansielle resultater i 2021 og 2022, målt ved fri kontantstrøm før fusjoner og oppkjøp (M&A) og den relative totalavkastningen på Telenor-aksjen (TSR). Styret godkjente 5 milliarder kroner for fri kontantstrøm før oppkjøp og fusjoner og -5 % av indeksresultatet for den relative totalavkastningen som binære terskler. Av de to målene ble kun fri kontantstrøm oppnådd, og dermed ble det gitt halv aksjetildeling. Aksjene ble kjøpt 26.mai 2023 til en aksjekurs på 116,91 kroner.

For aksjekjøpsordningen for ansatte (ESP) for 2021, landet totalavkastningen for Telenor-aksjen 28,41 prosentpoeng under telekommunikasjonsindeksen STOXX Europe 600 (SXXGR) i resultatperioden fra januar 2021 til desember 2022, og resultatmålet for ESP-bonustildeling i 2023 ble derfor ikke nådd. Dette var den siste ESP-planen der medlemmer av konsernledelsen kunne kvalifisere for en potensiell aksjebonus.

For aksjekjøpsordningen i 2022, landet totalavkastningen på Telenor-aksjen 7,04 %-poeng over SXXGR-indeksen for perioden januar 2022 til desember 2023. Dermed er resultatmålet for aksjebonus oppnådd. Ansatte som deltok i ordningen og beholdt aksjene sine frem til 31. desember 2023 vil motta bonusaksjer med 1:1 matching.

I samsvar med styrets [retningslinjer for belønning](#) kan konsernledelsen kjøpe Telenor-aksjer gjennom aksjekjøpsordningen og motta opptil NOK 2 000 i rabatt, men er ikke kvalifisert for eventuelle ESP-bonusaksjer.

I henhold til retningslinjene kan Telenor ved ekstern rekruttering til konsernledelsen, tilby signeringsbonus som en kompensasjon for tapte insentivmuligheter og/eller andre vesentlige endringer i belønning. I 2022 utstedte Telenor en signeringsbonus til Ouchterlony. Denne ble gitt som en ekstra LTI-tildeling i mai 2023, pålydende 3 millioner svenske kroner. Ved rekruttering av konserndirektør teknologi Phadke forpliktet Telenor seg til å gi et ekstra LTI-tilskudd, som skal utstedes i juni 2024. Det relevante beløpet vil inngå i rapporteringen for 2024.



Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Resultatkriterier aksjeplaner

Resultatkriterier	Vekting	Minimumsterskel	Målt resultat, tildelingsutfall
2023 LTI – resultatmåling 1: Fri kontantstrøm før fusjoner og oppkjøp 1. jan 2021 til 31. des. 2022	50%	5 milliarder kroner	10.4 milliarder kroner 100%
2023 LTI – resultatmåling 2: Totalavkastning til aksjonærene sammenlignet med STOXX Europe 600 Telecommunications Index (SXKGR): 1. jan 2021 til 31. des. 2022	50%	-5 p.p. av indeksen	-28.41 p.p. av indeks 0%
2021 ESP Bonus: Totalavkastning til aksjonærene sammenlignet med STOXX Europe 600 Telecommunications Index (SXKGR): 1. jan 2021 til 31. des. 2022	100%	Terskel 1x matching (100 % tildeling): resultat bedre enn indeksen Terskel 3x matching (300 % tildeling): resultat 15 p.p. over indeksen	-28.41 p.p. av indeks 0%
2022 ESP Bonus: Totalavkastning til aksjonærene sammenlignet med STOXX Europe 600 Telecommunications Index (SXKGR): 1. jan 2022 til 31. des. 2023	100%	Terskel 1x matching (100 % tildeling): resultat bedre enn indeksen Terskel 3x matching (300 % tildeling): resultat 15 p.p. over indeksen	7.04 p.p. av indeks 100% (1x)

Aktive aksjeordninger i 2023

Ordningens navn	Resultatperiode	Tildelingsdato	Utløp av opptjenings- og bindingsperiode
LTI 2023	jan. 2021 – des. 2023	26. mai 2023	31. des. 2025
LTI 2022	jan. 2020 – des. 2021	19. mai 2022	31. des. 2024
LTI 2021	jan. 2019 – des. 2020	18. aug. 2021	31. des. 2023

Aksjetildelinger per konserndirektør

Konserndirektør	Ordningens navn	Inngående balanse 1. jan	I løpet av 2023		Utgående balanse 31. des
			Aksjer tildelt	Opptjente aksjer	Aksjer underlagt bindingstid
Sigve Brekke	LTI 2023		4 421		4 421
	LTI 2022 LTI 2021	7 597 5 979		5 979	7 597
Tone H. Bachke	LTI 2023		2 826		2 826
	LTI 2022 LTI 2021	5 053 3 793		3 793	5 053
Amol Phadke	n/a				
Rita Skjærvik	LTI 2023		2 048		2 048
	LTI 2022	3 540			3 540
Jørgen C. A. Rostrup	LTI 2023		3 265		3 265
	LTI 2022 LTI 2021	5 901 4 603		4 603	5 901
Petter-Børre Furberg	LTI 2023		2 445		2 445
	LTI 2022 LTI 2021	4 466 3 077		3 077	4 466
Jannicke Hilland	LTI 2023		2 401		2 401
Dan Ouchterlony	LTI 2023		13 878		13 878
Ruza Sabanovic	LTI 2023		3 094		3 094
	LTI 2022 LTI 2021	2 787 2 217		2 217	2 787

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Aksjebeholdning

Konserndirektør ¹⁾	Aksjebeholdning 1. jan 2023 ²⁾	Netto transaksjoner ila. året	Aksjebeholdning 31. des 2023	Aksjer underlagt bindingstid 31. des 2023	Krav til aksjebeholdning overholdt ³⁾
Sigve Brekke	180 496	4 421	184 917	17 997	Ja
Tone H. Bachke	22 121	2 826	24 947	11 672	Nei
Amol Phadke	-	-	-	-	-
Rita Skjærvik	11 793	3 049	14 842	6 954	Nei
Jørgen C. A. Rostrup	36 412	3 265	39 677	13 769	Nei
Petter-Børre Furberg	68 000	3 829	71 829	9 988	Ja
Jannicke Hilland	-	-	2 401	2 401	Nei
Dan Ouchterlony	-	-	13 878	13 878	Nei

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

²⁾ Startdato eller utnevnesdato for nye medlemmer

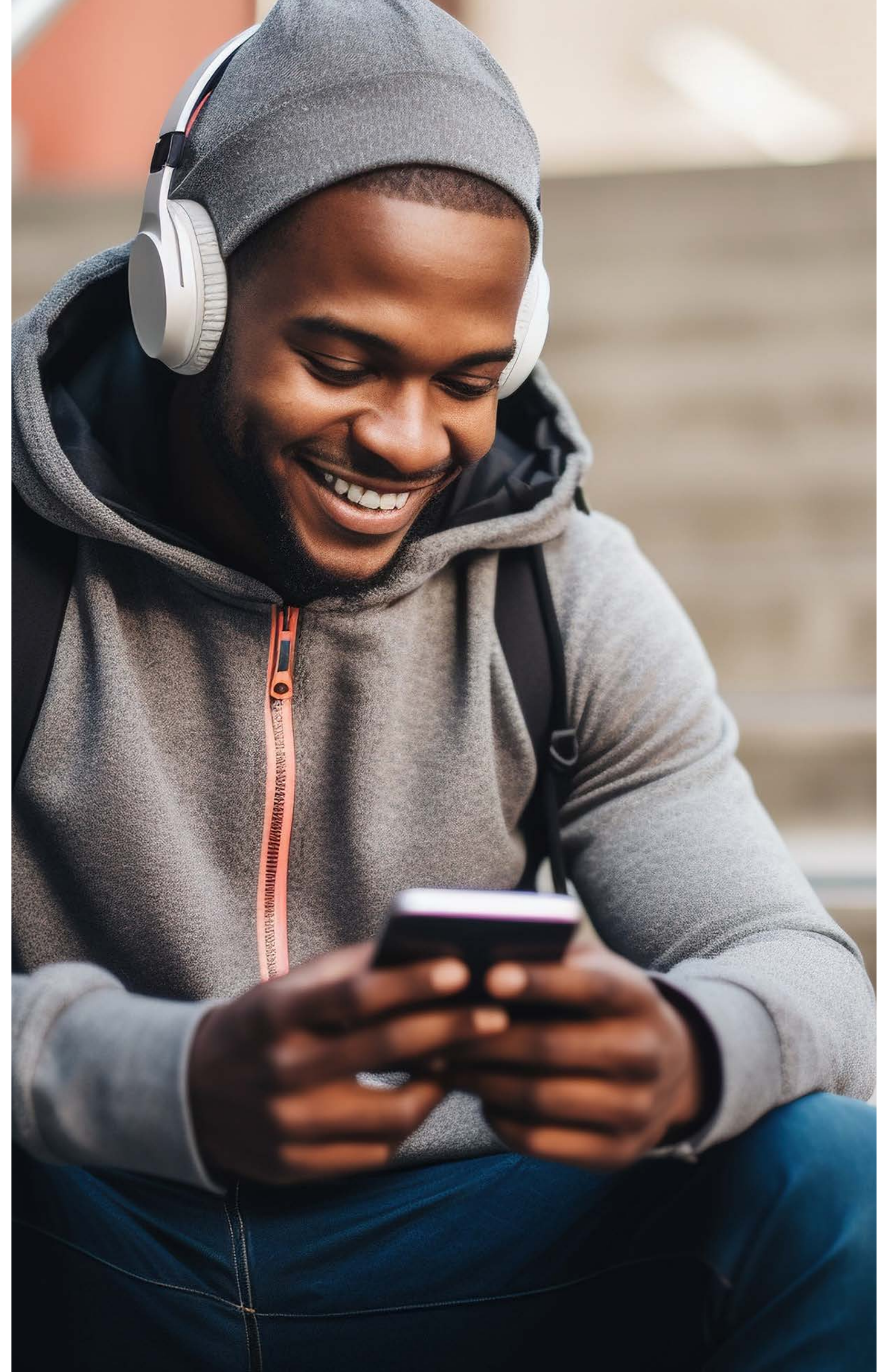
³⁾ Ihht styrets retningslinjer skal konsernledelsen ha en aksjebeholdning i Telenor ASA som minst tilsvarer verdien av deres årlige grunnlønn, og kolonnen viser om dette kravet var møtt per gjeldende aksjekurs 31 desember 2023. Inntil kravet er oppfylt, kreves det at lederne investerer inntil 20 % av utbetalt årlig variabel lønn (STI) i Telenor ASA-aksjer.

Klausul angående tilbakebetaling av bonus

Bestemmelsene om tilbakebetaling av bonus ble ikke benyttet i 2023.

Avvik fra retningslinjene

Det er ikke gjennomført avvik fra retningslinjene.



Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Utvikling i lønn og selskapsresultater

Denne tabellen inneholder informasjon om den årlige utviklingen av kompensasjon for hvert medlem av konsernledelsen, sammen med selskapets resultater og gjennomsnittlig lønn for øvrige ansatte i løpet av de fem siste regnskapsårene.

Utviklingen i samlet kompensasjon for konsernledelsen i 2023 sammenlignet med 2022, stammer fra følgende:

- Generell økning i grunnlønn i tråd med fagforeningens fremforhandlede lønnsoppgjør på 5,4 % for Norge.
- Høyere måloppnåelse på STI-planen med 74,1% sammenlignet med 67,0% i 2022.
- LTI-planen hadde en lavere måloppnåelse i 2023 sammenlignet med tidligere år, med tildelinger tilsvarende 15% av grunnlønn mot tidligere 30% av grunnlønn.
- Overordnet er det et mer variert bilde i lønnsutviklingen til konsernledelsen i år, dette kommer fra flere stillingsendringer/nyansettelser samt en lønnsjustering utover lønnsoppgjøret.

Den samlede kompensasjonen for ansatte dekker grunnlønn, feriepenger, variabel lønn, aksjekjøpsbonus, overtid og skifttillegg, goder og pensjon for å speile den rapporterte kompensasjonen for 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 av konsernledelsen med 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 2023 med unntak av medlemmer av konsernledelsen. Kompensasjonen har blitt omregnet til årsverk for deltidsansatte og ansatte som har startet i løpet av 2023. Kompensasjonen er regnet om til årlige beløp der konsernledere har vært ansatt kun deler av året. Alle beløp 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.

Årlig endring i prosent	2019	2020	2021	2022	2023
Samlet kompensasjon for konsernledelsen					
Sigve Brekke P&CEO	14 524 -8.8%	15 024 3.4%	15 098 0.5%	16 260 7.7%	16 594 2.1%
Tone Hegland Bachke EVP CFO		5 886	6 254 6.3%	7 087 13.3%	7 871 11.1%
Amol Phadke EVP CTO					10 540
Rita Skjærvik EVP PSER			4 558	5 012 10.0%	5 378 7.3%
Jørgen C. Arentz Rostrup EVP Nordics	7 323 14.6%	11 055 51.0%	11 816 6.9%	12 928 9.4%	13 116 1.5%
Petter-Børre Furberg EVP Asia	7 560 -10.2%	6 374 -15.7%	7 054 10.7%	7 685 8.9%	9 775 27.2%
Jannicke Hilland EVP Infrastructure				4 737	6 745 42.4%
Dan Ouchterlony EVP Amp				7 811	9 242 18.3%
Ruza Sabanovic former EVP CTO	7 765 -3.3%	7 731 -0.4%	8 261 6.9%	7 716 -6.6%	8 364 8.4%
Konsernets resultater					
Organisk vekst i tjenesteinntekter	0.4%	-1.9%	0.1%	2.8%	4.0%
Organisk EBITDA-vekst	-2.6%	1.7%	0.1%	1.2%	2.8%
Salet avkastning til aksjonærene	-1.5%	-1.9%	1.1%	-28.0%	37.5%
Gjennomsnittlig samlet kompensasjon øvrige ansatte					
Ansatte	952 1.3%	942 -1.1%	978 3.8%	1 000 2.3%	1 083 8.3%
Konsernsjef/ansattes samlet kompensasjon	15.3	16.0	15.4	16.3	15.2

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 og 2022 er omarbeidet for å reflektere rapporteringsstrukturen per 4. kvartal 2022 og 4.kvartal 2023. Tidligere år står uendret. Tallene for gjennomsnittlig kompensasjon for ansatte for perioden 2019 til 2023 er oppdatert grunnet en tidligere feil i pensjonsberegninger.

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Vedtak som iverksettes i 2024

Endringer i kompensasjonsstruktur

I samsvar med statens retningslinjer for lederlønn utstedt i 2022, har Telenor redusert den årlige variable lønnen fra maksimalt 50 % til 25 % av grunnlønn med virkning fra 1. januar 2024. For å sikre at konsernledelsens samlede kompensasjon er på nivå med markedet og fortsetter å være konkurransedyktig, har styret besluttet å justere grunnlønnen. Denne endringen vil ikke øke nivået på samlet kompensasjon, men påvirker forholdet mellom faste og variable lønnselementer.

Med virkning fra 2022 endret styret aksjekjøpsordningen for konsernledelsen slik at de ikke lenger vil kvalifisere for en eventuell aksjebonus, for å møte krav i de gjeldende statens retningslinjer. Fra dette tidspunktet har endringen blitt iverksatt for nye kontrakter – både ved eksterne rekrutteringer og stillingsendringer. I 2023 tok styret beslutningen om å kompensere tapet denne muligheten utgjorde for de to konsernlederne (CEO og CFO) som fortsatt sto i uendret stilling. Styrets beslutning følger samme rasjonale om å sikre en konkurransedyktig lønn på nivå med markedet.

Disse endringene er innført i 2024 og vil dermed beskrives i lederlønnrapporten for 2024.

2024 Telenor Group STI scorekort

STI-planen for 2024 er utformet for å overholde statens retningslinjer for lederlønn og Telenors retningslinjer for belønning, hvor den årlige variable lønnen for konsernledelsen maksimalt kan utgjøre 25 % av den enkeltes grunnlønn. STI-scorekortet reflekterer Telenors strategiske prioriteringer og inkluderer finansielle ambisjoner samt mål knyttet til vår ESG-agenda og våre ansatte. Telenor offentliggjør mål for nøkkelprioriteringene i rapporten for det relevante år og ikke i forkant da dette er forretningssensitiv informasjon. Selskapet benytter andre kanaler for markedskommunikasjon og vil offentliggjøre informasjonen i 2024-rapporten.

2024 Telenor Group STI scorecard

2024 KPIs	Descriptions	Weights
Free Cash Flow before M&A (NOKbn)	Telenor's overall financial ambition is to create shareholder value through cash flow generation, while maintaining a solid balance sheet and providing attractive shareholder remuneration. The target levels for each of the financial KPIs are set to support this. The ambition is based on the following key value drivers:	Free cash flow generation through EBITDA growth and prudent capital allocation, supporting shareholder remuneration. 30%
Organic EBITDA growth	This is a new measure, aimed to accelerate the speed and impact of prioritized technology initiatives in Telenor. The ambitions for 2024 are based on a combination of initiatives around cloud adoption, IT modernization, IoT growth and improving business processes with automation. Technology is at the heart of our business in Telenor, and these ambitions are key for delivering excellent customer experience and strengthening the business performance.	EBITDA reflects progress on our modernisation and efficiency agenda and measures how profitable our revenue growth is. 20%
Technology Enablement & Execution	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%
Engagement & Enablement	At the core of Telenor's priorities lies its commitment to minimizing its carbon and emission footprint, making it vital for the company due to its focus on tackling the largest contributing area to our environmental impact. 80% of Telenor's emissions are scope 3 emissions and almost 75% of scope 3 emissions are from purchased goods and services. The Climate Scope 3 KPI addresses this dominant source for carbon emissions and directly reflects Telenor's public science-based Scope 3 engagement target that has been validated and approved by SBTi.	15%
Climate		15%

Plan qualifier: Annual commitment to Telenor's Code of Conduct is expected by all employees and is followed-up via a mandatory eLearning. Not reaching 100% will annul the STI plan.

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Styrets erklæring om lederlønsrapporten

Styret i Telenor har i dag gjennomgått og godkjent kompensasjonsrapporten til Telenor ASA for regnskapsåret 2023. Redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16(b) og utfyllende forskrifter. Kompensasjonsrapporten legges frem for generalforsamlingen i mai 2024 for rådgivende avstemning.

Fornebu, 21. mars 2024

 Jan Geldmacher Board member	 Jens Petter Olsen Chair	 Gyrid Skalleberg Ingerø Vice Chair of the Board		
	 Nina Bjørnstad Board member	 Pieter Knook Board member	 Astrid Simonsen Joos Board member	 Ottar Ertzeid Board member
	 Espen Smistad Employee representative	 Irene Vold Employee representative	 Sune Jakobsson Employee representative	

Innhold

Velkommen	2
Strategi	3
Telenors resultater	4
Bedriftsforsamlingen og styret	5
Belønning av konsernledelsen	8
Samlet kompensasjon til konsernledelsen	10
Årlig variabel lønn (STI)	13
Aksjeplaner	16
Utvikling over 5 år	19
Vedtak for 2024	20
Styrets erklæring	21
Revisors uttalelse	22

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om lederlønsrapporten



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Stortorvet 7, 0155 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 RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Til generalforsamlingen i Telenor ASA

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Telenor ASA sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, 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, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover og forskrifter.

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 2024
Ernst & Young AS

Anders Gøbel
statsautorisert revisor