

Vedlegg til innkalling til generalforsamling pkt 8 - Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Erklæring vedrørende godtgjørelse til konsernsjef og konsernledelse

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

- Allmennaksjelovens regler
- regnskapsloven
- retningslinjer for statlig eierskap, herunder retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere fastsatt av Nærings- og Fiskeridepartementet 1. april 2011¹
- Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse

1. Retningslinjer for godtgjørelse

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

Følgende hovedprinsipper for konsernets godtgjørelsesordning gjelder:

1. Belønning for prestasjoner
Belønning skal være basert på at den enkelte ansattes helhetlige prestasjoner evaluert basert på fastsatte mål og transparente kriterier.
2. Støtte balanserte mål
Belønning skal være knyttet til en balansert sammensetning av mål som knytter individets mål til Telenor's forretningsmessige mål, og aksjonærenes økonomiske interesser.
3. Tilby en konkurransedyktig totalkompensasjon
Telenor ønsker å tilby en totalkompensasjon som er attraktiv og konkurransedyktig (uten å være markedsledende) både internt i organisasjonen og i det lokale arbeidsmarkedet.

2. Beslutningsprosess

Styret har satt ned en egen styrings- og belønningskomité (Governance and Remuneration Committee (GRC)) som et rådgivende organ for styret og konsernsjef. Komiteen er ansvarlig for å kontrollere, evaluere og anbefale lederlønn og godtgjørelsesordninger som gjelder hele konsernet.

Komiteen består av styreleder og to aksjonærvalgte styremedlemmer, samt én ansattrepresentant. Konsernsjef deltar normalt i komitémøtene. Andre ledelsesrepresentanter møter på anmodning. Komiteen kan avvise deres deltakelse når det er passende, og også innkalle andre relevante representanter. Styrets sekretær ivaretar sekretærfunksjonen for komiteen med mindre noe annet er avtalt.

Beslutningsmodell

Mottaker	Anbefalt av	Godkjent av	Kommunisert av
Konsernsjef	GRC	Styret	Styreleder
Øvrig konsernledelse	GRC og konsernsjef	Styret	Konsernsjef

¹ Nye retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere fastsatt av Nærings- og Fiskeridepartementet ble vedtatt med effekt fra 13. februar 2015. Godtgjørelse for 2015 skal være basert på avtaler etablert før retningslinjene ble publisert, og er i tråd med retningslinjene som ble publisert 31. mars 2011.

Komiteen har ingen selvstendig beslutningsmyndighet utenom den tildelt spesielt av styret. Komiteen er rådgivende organ for styret og konsernsjef, og er hovedsakelig ansvarlig for:

- Årlig evaluering og anbefalinger til styret for beslutning av konsernsjefens totale godtgjørelser.
- Vurdere og godkjenne godtgjørelser på vegne av styret, for konserndirektører som rapporterer til konsernsjefen.
- Være informert om markedsutvikling av alle godtgjørelseselementer og prinsipper relevante for konsernledelsen og presentere belønningsprinsipper til styret.
- Vurdere retningslinjer og ordninger for godtgjørelser gjeldende for hele konsernet, inkludert bonus og aksjeprogram, samt presentere anbefaling til styret for beslutning.
- Ha oversikt over, samt forberede styrets behandling av pensjonsordninger og andre forhold knyttet til pensjonering.
- Vurdere konsernledelsens forslag til "Erklæring vedrørende godtgjørelse til konsernsjef og konsernledelse", jfr allmennaksjelovens paragraf 6-16a.

3. Hovedprinsippene for godtgjørelser kommende regnskapsår

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

Godtgjørelsen er basert på retningslinjene beskrevet ovenfor, og reflekterer også:

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

Ordningene er transparente og i tråd med prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse. Totale godtgjørelser til konsernsjefen og øvrig konsernledelse består av følgende hovedelementer:

Hovedelementer i konsernledelsens godtgjørelse		
	Element	Målsetting
Variabel	Årlig bonus	Sette retning og fokus på prestasjoner, og motivere individer til å prestere godt.
	LTI verdi	Fokus på langsiktighet, økt aksjeeierskap og verdiskapning
Fast	Grunnlønn	Hovedelementet i en konkurransedyktig godtgjørelse.

3.1 Fast godtgjørelse

Den faste godtgjørelsen består av grunnlønn og et fast langtidsinsentiv (fast LTI-tillegg).

i. Grunnlønn

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

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

Den årlige vurderingen av grunnlønn for konsernsjef og konsernledelse er effektiv fra 1. januar 2015. Forrige års vurdering av grunnlønn ble gjennomført i løpet av første kvartal.

ii. Fast langtidsinsentiv (Fast LTI-tillegg)

Fast LTI-tillegg er en fast godtgjørelse på 30% og 25% av årlig grunnlønn for henholdsvis konsernsjef og øvrig konsernledelse. Deltakerne er forpliktet til å investere netto etter skatt beløpet i Telenor-aksjer, som kjøpes i markedet, og som må eies i en bindingstid på fire år. For øvrig konsernledelse som er utestasjonerte er langtidsinsentivet basert på vedkommendes nettolønn og redusert til halvparten.

De som har et fast LTI-tillegg er:

1. Konsernsjef og øvrig konsernledelse
2. Andre direkterapporterende til konsernsjef
3. Ledere og eksperter i forretningsområdene, datterselskapene og konsernfunksjoner som oppfyller følgende kriterier:
 - a. posisjonen og individet er viktig i å realisere Telenor ASA sine ambisjoner;
 - b. individet har demonstrert atferd i henhold til Telenor ASA sitt verdi- og prestasjonsorienterte rammeverk;
 - c. individet er forventet å fortsette i en rolle som er dekket av programmet;
 - d. individet vil ikke pensjonere seg i løpet av første året av programmet
 - e. individet er vurdert til å være kritisk for forretningsområdene, og er fleksibel i å relokalisere hvis dette kreves for å realisere Telenor ASA sine ambisjoner;
 - f. individet er identifisert som en kritisk ressurs med egenskaper som vanskelig kan erstattes.

Dersom deltakeren forlater Telenor i løpet av bindingstiden må vedkommende tilbakebetale et beløp tilsvarende børsverdien av disse aksjene. Hvis deltakeren må forlate Telenor i løpet av bindingstiden som følge av forhold som skyldes Telenor, får vedkommende beholde aksjene vederlagsfritt.

3.2 Variabel godtgjørelse/Årlig bonus

Variabel godtgjørelse består av en årlig bonus. Samlet årlig variabel godtgjørelse kan maksimum utgjøre 50 % av den faste årlige godtgjørelsen, i tråd med retningslinjer for statlig eierskap. Total variabel godtgjørelse er kalkulert basert på individuelt målkort for bonus og langsiktig samlet aksjonæravkastning (Total Shareholder Return (TSR)) av Telenor aksjer (TSR multiplikator).

Bonusutbetalinger er en del av feriepengegrunnlaget, men ikke en del av pensjonsgivende inntekt.

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

i. Individuelle årlige målkort for bonus

Hvert individ har et målkort for bonus med definerte mål for prestasjoner - Key Performance Indicators (KPIs). Nøkkellindikatorerne er basert på mål og målsettinger som er definert på gruppe-, regions-, forretningsområde- eller individnivå innen følgende områder:

- Vekst
- Lønnsomhet
- Effektivitet
- Forretningsstrategi

I tillegg blir det gjennomført enholistisk vurdering basert på en vurdering av bærekraftige resultater og etterlevelse av Telenor Way.

Nøkkellindikatorerne og vektningen av disse i hvert individuelle målkort reflekterer rollen og ansvaret i en spesifikk posisjon. Individets overordnede bonusoppnåelse er basert på prestasjoner som blir evaluert i forhold til disse. Den individuelle bonusoppnåelsen kan variere mellom 0%-100%.

Bonuspotensialet for oppnåelse av fastsatt prestasjonsnivå for konsernsjef og konsernledelse er 25% av årlig grunnlag for bonus (årlig grunnlønn inkludert fast LTI-tillegg.)

ii. TSR (Total shareholder return) Multiplikator

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

Følgende kriterier må være oppfylt for at TSR multiplikatoren vil tre i kraft:

- Telenor ASA aksjen må ha en absolutt positiv total aksjonæravkastning over en toårsperiode fra desember 2013 til desember 2015
- Telenor ASA aksjen presterer bedre enn referanseindeksen²

TSR multiplikatoren er beregnet basert på hvordan den presterer i perioden fra desember 2013 til desember 2015. TSR multiplikatoren vil bli brukt i beregningen av bonus 2015 som utbetales i 2016.

Design av TSR multiplikatoren:

- Hvis brutto avkastning av Telenor ASA aksjen utvikler seg bedre enn referanseindeksen over en toårsperiode fra desember 2013 til desember 2015, vil TSR multiplikatoren variere mellom 1 og maksimalt 2, tilsvarende til Telenor ASA aksjens utvikling henholdsvis 0 prosent og 15 prosentpoeng over referanseindeksen.

² Referanseindeksen er STOXX® Europe 600 Telecommunications index (SXKGR).

- Verdien av multiplikatoren for total aksjonæravkastning øker lineært mellom 0 og 15 prosentpoeng.

Kalkulering av total bonusoppnåelse hvis multiplikatoren for total aksjonæravkastning er gjeldende er;

(Bonusoppnåelse i %) x (TSR multiplikator)

3.3 Annen godtgjørelse

Annen godtgjørelse til konsernsjefen og konsernledelse består av:

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

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

i. Pensjons- og forsikringsordninger

Konsernet har tidligere innført en generell innskuddspensjonsordning for personer ansatt eksternt fra og med 2006. Pensjonen er basert på årlig innskudd fra Telenor samt avkastning på pensjonskapitalen. Det gjøres årlige pensjonsinnskudd på 4 % av grunnlønn mellom 1-6 G, 8 % av grunnlønn fra 6 til 12 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

Etter at retningslinjer for statlig eierskap, herunder retningslinjer for ansettelsesvilkår, trådte i kraft i 2011, tilbys det ikke lengre en ny avtale om pensjonsordning for lønn over 12 G.

Konsernsjefen og øvrig konsernledelse, med unntak av Katja Christina Nordgaard, har inngått pensjonsavtaler før nye retningslinjer for ansettelsesvilkår ble fastsatt av regjeringen i 2011.

	Lønn over 12 G Ytelsesordning	Lønn over 12 G Innskuddsordning	Lønn over 12 G Ingen pensjonsavtale
Lønn inntil 12 G Ytelsesordning	Jon Fredrik Baksaas Sigve Brekke Pål Wien Espen Berit Svendsen	Jon Erik Haug Rolv-Erik Spilling	Kjell Morten Johnsen
Lønn inntil 12 G Innskuddsordning	N/A	Richard Olav Aa Hilde Tonne Henrik Clausen	Katja Christina Nordgaard

Note: G er folketrygdens grunnbeløp.

Konsernsjefen går av med pensjon 31. desember 2015. Den øvrige konsernledelse ansatt før 2012 har 62 eller 65 år som pensjonsalder, avhengig av den individuelle pensjonsavtale. Øvrig konsernledelse ansatt fra 2012 har 67 år som pensjonsalder.

Konsernsjef og konsernledelse er omfattet av de generelle forsikringsordningene som gjelder for Telenor ASA.

ii. Etterlønn

Konsernsjefen og enkelte andre i konsernledelsen har avtaler om etterlønn ved oppsigelse basert på selskapets forhold.

Etterlønn kommer i tillegg til lønn i oppsigelsestiden.

Ansettelseskontraktene for konsernledelsen vil bli revidert for å sikre at de er i tråd med Regjeringens retningslinjer for ansettelsesvilkår for ledere.

3.4 Aksjekjøpsprogram for ansatte (ESP)

Programmet er basert på felles formål og retningslinjer for Telenor Group.

- i. Bidra til verdi- og prestasjonsbasert kultur ved å tilpasse ansatte- og eierinteresser.
- ii. Stimulere til og belønne for konsernets prestasjoner og resultater skapt på tvers av forretningsenheter.
- iii. Øke fokus på den langsiktige utviklingen av konsernet.
- iv. Tiltrekke og beholde ansatte

Telenor Group tilbyr et generelt aksjeprogram for ansatte som også tilbys konsernledelse. Programmet tilbyr ansatte muligheten til å kjøpe Telenor ASA aksjer for 1, 2, 3 eller 4 prosent av årlig brutto årslønn med en rabatt på maksimum 1.500 kroner (minste investeringsbeløp er 3.000 kroner).

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

- Hvis Telenor-aksjen gjør det dårligere enn indeksen oppnås ingen ESP-bonus.
- Hvis Telenor-aksjen slår indeksen, tilstås en ESP-bonus lik gjeldende verdi på aksjene kjøpt initielt.
- Hvis Telenor-aksjen slår indeksen med minst 15 prosentpoeng, tilstås en ESP-bonus lik tre ganger gjeldende verdi på aksjene kjøpt initielt.

Aksjekjøpsprogrambonus tildeles kun ansatte som fortsatt er ansatt i konsernet.

4. Godtgjørelsesprinsipper og implementering foregående regnskapsår

Godtgjørelsesprinsipper for konsernsjefen og konsernledelse i 2014 er i utgangspunktet de samme som beskrevet ovenfor for 2015.

To aksjebaserte programmer tildelte bonusaksjer til deltagere i 2014:

- ESP 2012 resulterte i bonusaksjer i 2014;
- I 2014 mottok konsernledelsen utbetaling fra det siste aktive LTI bonusprogrammet (LTI-bonus 2012 programmet). LTI bonusprogrammer har ikke vært introdusert siden 2013.

Tildelingen var basert på at brutto avkastningen på Telenor ASA aksjen utviklet seg 23% relativt bedre enn STOXX® Europe 600 Telecommunications index (SXXGR) over en toårsperiode fra desember 2011 til desember 2013. Deltagerene i begge programmene var forpliktet til å investere

hele netto LTI bonus i Telenor ASA aksjer med ytterligere forpliktelser til å holde Telenor ASA aksjene under den definerte bindingstiden på to år.

I 2014 ble total variabel godtgjørelse (årlig bonus og LTI bonus) for enkelte medlemmer i konsernledelsen avkortet til 50% av deres respektive faste godtgjørelse for året. Dette i samsvar med Regjeringens retningslinjer for lønn til ledende ansatte. Dersom beregnet variabel godtgjørelse overstiger 50% av fast godtgjørelse for hele året, avkortes den variable godtgjørelsen gjennom å først beregne årlig bonus, og deretter redusere eventuell LTI bonus.

Individuelle betingelser til konsernsjefen og konsernledelsen

Konsernledelsen bestod av følgende medlemmer i 2014:

Medlem	Stilling
Jon Fredrik Baksaas	Konsernsjef
Richard Olav Aa	Finansdirektør
Hilde Tonne	Konserndirektør og leder for Group Industrial Development
Jon Erik Haug	Konserndirektør og leder av personalutvikling
Berit Svendsen	Konserndirektør og leder for Telenor Norge
Kjell Morten Johnsen	Konserndirektør og leder av Telenors operasjoner for Europa
Sigve Brekke	Konserndirektør og leder av Telenors operasjoner for Asia
Henrik Clausen	Konserndirektør og leder av strategi og digital
Pål Wien Espen	Konserndirektør og leder av Group Legal
Katja Christina Nordgaard	Konserndirektør og leder av Corporate Affairs
Rolv-Erik Spilling	Konserndirektør og leder av digitale tjenester

Individuelle betingelser

Navn	Oppsigelsestid, måneder grunnlønn	Etterlønn, måneder grunnlønn basert på individuelle betingelser	Pensjonsytelse
Jon Fredrik Baksaas	6 måneder	24 måneder grunnlønn. Hvis han får ny jobb reduseres etterlønnen med 75 % av den nye inntekten	60 % ytelse av fastsatt pensjonsgrunnlag lik 5.074.119 kroner (per 01.01.2014) fram til fylte 70 år, deretter 58 %. Pensjonsgrunnlaget i ytelsesordningen justeres med KPI-JAE (konsumprisindeksen justert for avgiftsendringer og ekskludert energivarer) hvert år den 1. januar. Vil pensjonere seg 1. desember 2015 i en alder av 61 år.
Richard Olav Aa	6 måneder	6 måneder	Innskuddspensjon, 4 % av 1-6 G, 8 % av 6-12 G og 30 % av grunnlønn over 12 G. I tillegg et årlig tilskudd på 10 % av grunnlønn til førtidspensjonsordning. Pensjonsalder 65 år.
Hilde Tonne	6 måneder	6 måneder	Innskuddspensjon, 4 % av 1-6 G, 8 % av 6-12 G og 30 % av grunnlønn over 12 G. I tillegg et årlig tilskudd på 10 % av grunnlønn til førtidspensjonsordning. Pensjonsalder 65 år.
Jon Erik Haug	6 måneder	6 måneder	66 % ytelse av grunnlønn opp til 12G. 15 % innskuddspensjon av grunnlønn over 12G. Pensjonsalder 67 år.
Berit Svendsen	6 måneder	0 måneder	60 % ytelse av grunnlønn fram til fylte 72 år, deretter 58 %. Pensjonsalder 62 år.
Kjell-Morten Johnsen	6 måneder	6 måneder	66 % ytelse av grunnlønn opp til 12G. Pensjonsalder 67 år.
Sigve Brekke	6 måneder	0 måneder	60 % ytelse av grunnlønn fram til fylte 75 år, deretter 58 %. Pensjonsalder 65 år.
Henrik Clausen	3 måneder	0 måneder	Innskuddspensjon, 8% av grunnlønn 3,945,685 danske kroner per 1.1.2014. Grunnlønnen er gjenstand for årlig regulering. Pensjonsalder 67 år.
Pål Wien Espen	6 måneder	0 måneder	60% ytelse av fastsatt pensjonsgrunnlag lik 2,503, 000 norske kroner fram til fylte 70 år, deretter 58%. Pensjonsgrunnlaget i ytelsesordningen justeres med KPI-JAE (konsumprisindeksen justert for avgiftsendringer og ekskludert energivarer) hvert år den 1. januar. Pensjonsalder 65 år.
Katja Christina Nordgaard	6 måneder	6 måneder	Innskuddspensjon, 4% av 1 – 6 G, 8% av 6-12 G. Pensjonsalder 67 år.
Rolv-Erik Spilling	6 måneder	6 måneder	66% ytelse av grunnlønn opp til 12 G. Innskuddspensjon, 15% av grunnlønn over 12 G. Pensjonsalder 67 år.

Faktisk godtgjørelser til konsernledelsen i 2014

Beløp i tusen kroner	Fast godtgjørelse utbetalt som medlem av konsernledelsen		Variabel godtgjørelse (begrenset til 50 % av fast godtgjørelse for hele året) ²⁾		Annen godtgjørelse ¹⁾	Total lønn og andre innberetningspliktige ytelser ²⁾	Opptjente pensjonsrettigheter ²⁾	Totalt
	Grunnlønn	Verdi av Langtidsinntiv (LTI)	Utbetalt årsbonus i 2014	Utbetalt Langtidsinntiv (LTI) bonus i 2014				
Jon Fredrik Baksaas	5 500	1 590	1 711	1 711	1 424	11 937	3 208	15 145
Richard Olav Aa	3 100	750	931	931	844	6 556	1 059	7 615
Hilde M. Tonne	2 600	634	824	760	678	5 496	859	6 355
Jon Erik Haug ^{8a)}	2 420	587	749	676	680	5 112	473	5 585
Berit Svendsen	2 525	606	678	828	535	5 172	1 183	6 355
Kjell-Morten Johnsen ^{8b)}	3 535	859	1 110	845	607	6 956	196	7 151
Sigve Brekke ^{3), 7a)}	3 200	387	938	766	5 911	11 202	1 628	12 830
Henrik Clausen ^{3), 4), 6)} (fra 15. juni 2014)	1 622	-	-	502	3 049	5 173	211	5 383
Pål Wien Espen ^{4), 6), 9)} (fra 15. mai 2014)	1 669	-	483	966	238	3 356	633	3 989
Katja Christina Nordgaard ^{4), 8c)} (fra 4. august 2014)	756	-	-	-	4	760	37	797
Rolv-Erik Spilling ^{4), 8d)} (til 14. juni 2014)	1 000	587	529	646	97	2 859	134	2 993

Faktisk godtgjørelser til konsernledelsen i 2013

Beløp i tusen kroner	Fast godtgjørelse utbetalt som medlem av konsernledelsen		Variabel godtgjørelse (begrenset til 50 % av fast godtgjørelse for hele året) ²⁾		Annen godtgjørelse ¹⁾	Total lønn og andre innberetningspliktige ytelser ²⁾	Opptjente pensjonsrettigheter ²⁾	Totalt
	Grunnlønn	Verdi av Langtidsinntiv (LTI)	Utbetalt årsbonus i 2013	Utbetalt Langtidsinntiv (LTI) bonus i 2013				
Jon Fredrik Baksaas	5 300	1 545	2 101	1 322	1 240	11 507	2 856	14 363
Richard Olav Aa	3 000	725	1 079	784	731	6 318	1 017	7 335
Hilde M. Tonne	2 535	634	815	643	213	4 840	897	5 737
Jon Erik Haug ^{8a)}	2 350	587	990	479	430	4 836	400	5 236
Berit Svendsen	2 425	587	884	-	372	4 268	1 022	5 290
Kjell-Morten Johnsen ^{8b)}	3 435	834	1 421	702	376	6 768	146	6 914
Sigve Brekke ^{3), 7b)}	3 100	375	1 312	630	5 982	11 398	1 504	12 902
Rolv-Erik Spilling ^{8d)}	2 350	587	573	502	222	4 235	373	4 608
Morten Karlsen Sørby (til 31. desember 2013)	3 250	787	1 165	853	1 057	7 113	1 713	8 826

Ingen i konsernledelsen har lån i selskapet.

Alle tall er eksklusive arbeidsgiveravgift.

¹⁾ Inkluderer feriepenger utover ordinær månedslønn, forsikring, bilordning, skattemessig fordel av bonusaksjer tildelt ifm med aksjeprogram m.m.

For Sigve Brekke og Henrik Clausen er godtgjørelser i forbindelse med utstasjonering, skattefordeler på netto grunnlønn, LTI verdi, årlig bonus, LTI bonus og annen godtgjørelse inkludert. Videre er andre tillegg knyttet til bolig, skole, reisekostnader m.m. inkludert for disse to.

- 2) Beregningene av pensjonsopptjening er basert på de samme aktuarmessige og andre forutsetninger som benyttes i pensjonsberegningene i note 25. Sammenlignbare tall er omgjort for å inkludere arbeidsgiveravgift for ytelsesordning i årsrapporten for 2013.
- 3) Tallene for grunnlønn som er presentert i tabellen reflekterer nettobeløp. Ustasjonerte konsernledere har rett til følgende godtgjørelseelementer på nettobasis; grunnlønn, verdi av LTI, LTI bonus og årlig bonus.
- 4) Godtgjørelsene er basert på respektive periode som medlem av konsernledelsen.
- 5) For antall tildelte og utstedte aksjer så vel som forutsetningene for beregningene, se oversikt over aksjer under.
- 6) Årsbonus og LTI-bonus er relatert til tidligere stilling før vedkommende ble medlem av konsernledelsen.
- 7) Variabel godtgjørelse (årsbonus + LTI-bonus) dividert med fast godtgjørelse (grunnlønn per 1. januar + fast LTI-tillegg) kan maksimalt utgjøre 50 %. Tallene for LTI-bonus representerer et avkortet beløp, for de personene dette gjelder, i tråd med begrensningen for variabel godtgjørelse, som beskrevet i prinsippene ovenfor. For de med garantert nettolønnsvilkår beregnes variabel godtgjørelse og avkortes basert på garantert fast godtgjørelse. For de som har vært mindre enn ett år i konsernledelsen er beregningene basert på annualiserte beløp.
 - a) Sigve Brekke hadde krav på netto 3.200.000 kroner per 1. januar 2014. LTI verdi, årlig bonus og LTI bonus ble utbetalt på nettobasis.
 - b) Grunnlønn for den enkelte inkluderer kompensasjon for pensjon av grunnlønn over 12G. Denne kompensasjonen tilsvarer som følger:
 - a) Jon Erik Haug: 7% av grunnlønnen.
 - b) Kjell-Morten Johnsen: 15% av grunnlønnen.
 - c) Katja Christina Nordgaard: 25% av grunnlønnen over 12G.
 - d) Rolv-Erik Spilling: 12.5% av grunnlønnen over 12G.
 - 9) Som følge av en gjennomgang ble en revidert pensjonsavtale inngått med Pål Wien Espen. Resultatet av denne gjennomgangen ga en engangskostnad på ytterligere 2.868,777 kroner i 2014.

Aksjer i 2014

Navn	Aksjebeholdning per 1. januar	Innvilget	Nettoøkning/(salg)	Aksjebeholdning per 31. desember	Bundet aksjebeholdning per 31. desember
Jon Fredrik Baksaas	215 609	13 752	1 647	231 008	35 498
Richard Olav Aa	25 701	7 246	932	33 879	19 115
Hilde Tonne	20 079	6 224	787	27 090	15 255
Jon Erik Haug	14 803	5 778	730	21 311	12 415
Berit Svendsen	23 121	5 761	572	29 454	10 428
Kjell-Morten Johnsen	50 780	6 511	(8 933)	48 358	15 567
Sigve Brekke	91 034	9 872	964	101 870	23 223
Henrik Clausen	-	5 526	17 355	22 881	15 915
Pål Wien Espen	-	6 448	37 394	43 842	15 187
Katja Christina Nordgaard	-	-	-	-	-
Rolv-Erik Spilling	18 261	4 530	730	23 521	11 975

Aksjer i 2013

Navn	Aksjebeholdning per 1. januar	Innvilget	Nettoøkning/(salg)	Aksjebeholdning per 31. desember	Bundet aksjebeholdning per 31. desember
Jon Fredrik Baksaas ¹⁾	180 305	13 199	22 105	215 609	37 866
Richard Olav Aa	16 880	7 878	943	25 701	20 836
Hilde Tonne	20 123	5 738	(5 782)	20 079	14 999
Jon Erik Haug	8 861	5 378	564	14 803	11 660
Berit Svendsen	19 660	2 737	724	23 121	5 337
Kjell-Morten Johnsen	43 947	6 354	479	50 780	14 593
Sigve Brekke	80 577	9 486	971	91 034	23 762
Rolv-Erik Spilling ²⁾	12 742	4 472	1 047	18 261	10 989
Morten Karlsen Sørby	58 590	8 148	1 021	67 759	22 394

1) Jon Fredrik Baksaas hadde 100 000 aksjeopsjoner per 1. januar 2013. Alle aksjeopsjonene ble utøvet i løpet av 2013 til en gjennomsnittlig pris

på 74,90.

2) Rolv-Erik Spilling hadde 15 000 aksjeopsjoner per 1. januar 2013. Alle aksjeopsjonene ble utøvet i 2013 til en gjennomsnittelig pris på 74,90.

Opptjente godtgjørelser til konsernledelsen

Samlet kostnadsført godtgjørelse inkludert pensjonskostnader for konsernledelsen var på 71,3 millioner kroner i 2014 og 67,6 millioner kroner i 2013. Av dette utgjorde pensjoner 9,6 millioner kroner i 2014 og 9,9 millioner kroner i 2013. Godtgjørelsene inkluderer opptjente langtidsinsentivet (LTI) som ble tildelt i 2014 og 2013. Dette er nærmere beskrevet i erklæringen ovenfor.

Kostnadsført godtgjørelser til konsernledelsen 2014

Beløp i tusen kroner	Grunnlønn ¹⁾	Langtidsinsentiv (LTI) ⁷⁾	Årlig bonus ⁶⁾	Annen godtgjørelse ²⁾	Opptjente pensjonsrettigheter ³⁾	Totalt
Jon Fredrik Baksaas	5 572	2 142	2 431	1 106	3 208	14 460
Richard Olav Aa	3 143	1 056	1 294	682	1 059	7 234
Hilde M. Tonne	2 636	754	1 087	535	859	5 871
Jon Erik Haug	2 454	653	1 011	518	473	5 108
Berit Svendsen	2 560	622	1 053	404	1 183	5 823
Kjell-Morten Johnsen	3 584	873	1 476	398	196	6 528
Sigve Brekke ⁴⁾	3 200	1 186	2 070	4 880	1 628	12 963
Henrik Clausen ^{4), 5)} (fra 15. juni 2014)	1 622	364	1 431	2 600	211	6 228
Pål Wien Espen ^{5), 6)} (fra 15. mai 2014)	1 692	409	670	137	633	3 541
Katja Christina Nordgaard ⁵⁾ (fra 4. august 2014)	765	-	174	4	37	980
Rolv-Erik Spilling ²⁾ (til 14. juni 2014)	1 014	291	1 004	97	134	2 539

Konstnadsført godtgjørelser til konsernledelsen 2013

Beløp i tusen kroner	Grunnlønn ¹⁾	Langtidsin sentiv (LTI) kostnadsf ørt ⁷⁾	Årlig bonus ^{6), 8)}	Annen godtgjør else ²⁾	Opptjent e pensjon srettigh eter ²⁾	Totalt
Jon Fredrik Baksaas	5 374	2 553	1 917	956	2856	13 656
Richard Olav Aa	3 042	1 326	1 043	580	1017	7 009
Hilde M. Tonne	2 570	982	923	192	897	5 564
Jon Erik Haug	2 383	812	839	428	400	4 861
Berit Svendsen	2 459	632	759	277	1022	5 150
Kjell-Morten Johnsen	3 483	1 067	1 243	361	146	6 300
Sigve Brekke ⁴⁾	3 100	1 597	938	5 059	1504	12 198
Rolv-Erik Spilling	2 383	795	592	190	373	4 332
Morten Karlsen Sørby (til 31. desember 2013)	3 330	1 447	1 130	898	1713	8 519

Alle tall er eksklusive arbeidsgiveravgift.

¹⁾ Grunnlønn inkluderer feriepenger på grunn av det norske feriepengesystemet der dette er aktuelt.

²⁾ Inkluderer forsikring, bilordning, skattemessig fordel av bonusaksjer tildelt ifm med aksjeprogram m.m.

For Sigve Brekke og Henrik Clausen er godtgjørelser i forbindelse med utstasjonering, skattefordeler på netto grunnlønnårlig bonus og annen godtgjørelse inkludert. Videre er andre tillegg knyttet til bolig, skole, reisekostnader m.m. inkludert for disse to.

³⁾ Beregningene av pensjonsopptjening er basert på de samme aktuarmessige og andre forutsetninger som benyttes i pensjonsberegningene i note 25. Sammenlignbare tall er omgjort for å inkludere arbeidsgiveravgift for ytelsesordning i årsrapporten for 2013.

⁴⁾ Tallene for grunnlønn som er presentert i tabellen reflekterer nettobeløp. Utstasjonerte konsernledere har rett til garantert netto grunnlønn.

⁵⁾ Godtgjørelsene er basert på respektive periode som medlem av konsernledelsen.

⁶⁾ Årlig bonus inkluderer 12% feriepenger hvis det er aktuelt.

⁷⁾ LTI kostnadsført inkluderer kostnader relatert til LTI bonusaksjer.

⁸⁾ Årlig bonus er oppdatert i henhold til faktisk godtgjørelse for 2013.

⁹⁾ Som følge av en gjennomgang ble en revidert pensjonsavtale inngått med Pål Wien Espen. Resultatet av denne gjennomgangen ga en engangskostnad på ytterligere 2,868,777 kroner i 2014.