

Vedlegg 2

Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Godtgjørelse til konsernsjef og konsernledelse

Telenor Group sin overordnede lønnspolitikk videreføres i hovedsak fra tidligere år. Det er imidlertid en endring knyttet til konsernet langsiktige insentivprogram, et av hovedelementene i den totale kompensasjonen til konsernsjefen og øvrig konsernledelse. Se avsnitt 3.3.1 for ytterligere forklaring.

1. Retningslinjer for godtgjørelse

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

Prinsipper for konsernets godtgjørelsesordning:

1. Prestasjonsbasert:

Lønn og godtgjørelse skal være basert på den enkelte ansatte sine helhetlige bidrag vurdert i forhold til objektive mål og transparente kriterier.

2. Balanserte mål:

Lønn og godtgjørelse skal være knyttet til en kombinasjon av mål som bidrar til samsvar mellom den enkeltes medarbeider, Telenor og aksjonærene sine økonomiske interesser.

3. Konkurransedyktig totalkompensasjon:

Telenor ønsker å tilby en totalkompensasjon som er attraktiv og konkurransedyktig (uten å være markedsledende).

2. Prinsipper for styring av godtgjørelse

Styret i Telenor ASA fastsetter lønn og annen godtgjørelse for konsernsjefen.

Styret har nedsatt en egen «People and Governance Committee» som er et rådgivende organ for styret. Komiteen er ansvarlig for å monitorere, evaluere og anbefale saker relatert til lønn og godtgjørelse til ledelsen, samt lønnspolitikk og godtgjørelsesordninger som gjelder hele konsernet. Komiteen har ingen selvstendig beslutningsmyndighet, med mindre dette er tildelt av styret.

Komiteen er hovedsakelig ansvarlig for følgende relatert til lønn og godtgjørelse:

- Vurdere konsernets strategi og ordninger relatert til lønn og godtgjørelse, inkludert grunnlønn, kortsiktige og langsiktige insentivordninger, aksjeprogram for ansatte og annen godtgjørelse som pensjon og forsikringsplaner.
- Anbefale total godtgjørelse for konsernsjef og øvrig konsernledelse inkludert godtgjørelseselementene som nevnt over.
- Vurdere relevant markedstrender og -innsikt for å anbefale beslutninger som angår godtgjørelse.
- Vurdere "Erklæring vedrørende godtgjørelse til konsernsjef og konsernledelse", jfr. allmennaksjelovens paragraf 6-16a.

Komiteen består av styreleder og to aksjonærvalgte styremedlemmer, samt én ansattrepresentant. Konsernsjefen og konsernsjef for HR deltar normalt i komitémøtene. Andre representanter fra ledelsen møter på anmodning.

3. Hovedelementer relatert til lønn og godtgjørelse 2018

Total kompensasjon til konsernsjef og øvrig konsernledelse skal være konkurransedyktig og bidra til utviklingen av konsernet. Videre skal dette reflektere konsernet sin forpliktelse til å overholde og fremme ansvarlig forretningsførsel i tråd med retningslinjer for god eierstyring og selskapsledelse, annen ekstern regulering, samt Telenor sine interne retningslinjer på området.

Sammenfattet skal kompensasjon til konsernsjef og øvrig konsernledelse reflektere:

- Markedssituasjon og forretningsmessige omgivelser.
- Telenor Group strategi og prioriteringer
- Ansvarlig forretningspraksis
- Rollens ansvar og påvirkning

Element	Målsetting
Grunnlønn	Være grunnlaget for en konkurransedyktig, men ikke markedsledende total kompensasjon. Grunnlønn utgjør hoveddelen av kompensasjon for alle ledere i konsernet.
Korttidsinsentiv	Bidra til å drive ledelsesatferd og skape forretningsmessige resultater i tråd med konsernet sine strategiske ambisjoner.
Langtidsinsentiv	Bidra til å samordne interesser mellom konsernsjef, øvrig konsernledelse og aksjonærer, samt beholde nøkkelpersoner.
Annen godtgjørelse	Tilby konkurransedyktige pensjon og forsikringsplaner som gir trygghet og støtte i ulike livssituasjoner.

3.1 Grunnlønn

Grunnlønn utgjør hoveddelen av kompensasjon for konsernsjef og øvrig konsernledelse. Den fastsettes basert på markedsmessige forhold, den enkelte leders rolle og ansvar, samt vedkommende sine erfaringer og bidrag.

Grunnlønnen vurderes normalt en gang per år, basert på følgende kriterier:

- Leveranser i henhold til forretningsmessige prioriteringer.
- Utøvd lederskap i henhold til Telenor Way.
- Nivå på grunnlønn sett i forhold til relevant markedsbetingelser.

3.2 Korttidsinsentiv

Korttidsinsentivplanen er utformet for å bidra til ønsket ledelsesatferd, samt skape resultater i tråd med strategi og prioriteringer for året. Det er en kontantbasert ordning der maksimal bonus som kan opptjenes i løpet av et år er 50 % av årlig grunnlønn for konsernsjef og øvrig konsernledelse.

Ordningen reflekterer hovedprioriteringene for Telenor Group og omfatter således både finansielle og operasjonelle mål, samt mål knyttet til etisk og ansvarlig forretningsførsel.

- Finansielle mål er satt for å drive finansielle resultater: lønnsom vekst, kostnadskontroll, samt fri kontantstrøm.
- Operasjonelle mål er satt for å drive transformasjonen: kundetilfredshet, antall brukere av digitale kanaler og tjenester, samt organisasjonens effektivitet.

- Mål relatert til etisk og ansvarlig forretningsførsel satt for å bidra til å sikre ledelsen sin oppmerksomhet på dette i alle markeder.

Etisk og ansvarlig forretningsførsel er fortsatt en av hovedprioriteringene til Telenor Group internt, samt i leverandørkjeden. Dette er hensyntatt i utformingen av korttidsinsentivplanen som et helhetlig mål for hver deltaker for å reflektere lederens rolle på dette området. Sentrale elementer som inngår i dette målet er signering av Telenor Group Code of Conduct, gjennomføring av obligatoriske kurs på området, samt implementering av relevante prosesser og systemer.

Resultatene på dette området kan få både en negativ og positiv effekt på den totale måloppnåelsen i programmet. Dersom en deltaker ikke opptrer i henhold til konsernet sine standarder for forretningsførsel og/ eller lokale lover og reguleringer kan han/ hun miste sin rett til å delta i ordningen.

Beregning av opptjening

Opptjeningen fra denne ordningen beregnes basert på oppnåelse på de respektive målene som beskrevet over. I tillegg kan den total avkastningen på Telenor ASA aksjen (Total Shareholder Return, TSR multiplikator) maksimalt doble det endelige utfallet for den enkelte deltager. Dette forutsetter at følgende vilkår er oppfylt:

- Telenor ASA-aksjen må ha en absolutt positiv total aksjonæravkastning over en to-årsperiode fra desember 2016 til desember 2018.
- Telenor ASA-aksjen må prestere bedre enn STOXX Europe 600 Telecommunications indeks (referanseindeksen) over en to-årsperiode fra desember 2016 til desember 2018.

Dette innebærer at dersom den totale avkastningen på Telenor ASA aksjen utvikler seg bedre enn referanseindeksen over to-årsperioden, vil multiplikatoren beregnes til å bli fra 1 til 2 avhengig av hvor mye Telenor ASA aksjen slår referanseindeksen. Multiplikatoren beregnes basert på en 0 – 15 % poeng differanse mellom Telenor ASA aksjen og indeksen (lineært forhold).

Feriepenger, pensjonsgivende inntekt og skatt knyttet til denne ordningen håndteres i tråd med gjeldene lokale lover og reguleringer.

Konsernsjefen og øvrig konsernledelse er forpliktet til å holde Telenor ASA aksjer som tilsvarer én årslønn. For å bidra til å oppfylle dette kravet vil disse lederne bli anmodet om å benytte inntil 20 % av opptjeningen fra ordningen til å investere i Telenor-aksjer.

3.3 Aksjeprogrammer

Konsernet tilbyr to aksjeprogrammer til ansatte. Formålet med disse programmene er i hovedsak å samordne de ansattes og eierens interesser, samt gi ansatte en mulighet til å ta del i verdiskapningen og den langsiktige utviklingen av konsernet.

3.3.1. Langtidsinsentiv (LTI)

Langtidsinsentivordningen i Telenor Group er en aksjebasert ordning for konsernsjef, konsernledelse, samt enkelte nøkkelpersoner på tvers av markeder. Programmet er utformet for å styrke interessefellesskapet mellom selskapets øverste ledelse og aksjonærene, gi sentrale ledere og andre nøkkelpersoner mulighet til å ta del i den langsiktige verdiskapningen i konsernet, samt bidra til å beholde ansatte som er viktige for konsernets videre utvikling.

Konsernsjefen og øvrig konsernledelsen kan maksimalt motta en kontantgodtgjørelse tilsvarende 30 % av årlig grunnlønn. Den faktiske godtgjørelsen som tildeles vil avhenge av konsernets forretningsmessige resultat, definert gjennom fri kontantstrøm fra foregående år for konsernet. For at tildeling skal skje må den frie kontantstrømmen fra konsernet være over et gitt nivå som skal godkjennes av styret. Dersom konsernet leverer en kontantstrøm som er lik eller lavere en det gitte nivået, vil det ikke bli foretatt noen tildeling.

Såfremt tildeling skjer, vil Telenor på vegne av alle deltakere investere kontantgodtgjørelsen etter skatt i Telenor ASA aksjer. For deltakere som er utestasjonert ligger den maksimale kontantgodtgjørelsen på 15% på grunn av nettolønnsbetingelsene deres.

For å bidra til å beholde sentrale ledere og nøkkelpersoner, er alle deltakere forpliktet til å beholde tildelte aksjer fra dette programmet i en periode på fire år. Dersom deltakeren forlater Telenor i løpet av denne bindingstiden vil vedkommende miste retten til den låste aksjeholdningen. Dersom deltakeren går av med pensjon, blir arbeidsufør eller faller fra vil aksjene frigis uten motytelse.

3.3.2 Aksjekjøpsprogram for ansatte (ESP)

Telenor Group tilbyr alle ansatte muligheten til å kjøpe Telenor ASA aksjer for 1, 2, 3 eller 4 prosent av brutto årslønn, med en rabatt på 25 % av investert beløp maksimert til 2.000 kroner. Minste investeringsbeløp er 2.000 kroner.

Dersom Telenor ASA-aksjen presterer bedre enn STOXX® Europe 600 Telecommunications index over en to-årsperiode, tildeles ansatte bonusaksjer basert på følgende kriterier:

- Hvis Telenor-aksjen presterer under indeksen oppnås ingen ESP-bonus.
- Hvis Telenor-aksjen presterer bedre enn indeksen, tilstås en ESP-bonus lik gjeldende verdi på aksjene som opprinnelig ble kjøpt.
- Hvis Telenor-aksjen presterer bedre enn indeksen med minst 15 prosentpoeng, tilstås en ESP-bonus lik tre ganger gjeldende verdi på aksjene som opprinnelig ble kjøpt.

Bonusaksjene tildeles kun til personer som er ansatt i konsernet på tildelingstidspunktet.

3.4 Annen godtgjørelse

Annen godtgjørelse til konsernsjefen og konsernledelsen gis i henhold til lokale retningslinjer og landsspesifikk praksis:

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

i. Pensjons- og forsikringsordninger

Telenor Group har siden 1. juni 2006 hatt en kollektiv innskuddsordning for alle ansatte i Norge. Medlemmer av konsernledelsen ansatt på norske kontrakter og rekruttert eksternt, har siden da deltatt i denne kollektive ordningen. Fra 1. januar 2017 er det årlige pensjonsinnskuddet i ordningen på 5 % av grunnlønn fra 0 - 7,1 G, og 18 % av grunnlønn fra 7,1 til 12 G.

Med effekt fra 1. juli 2017 vil eventuelle individuelle avtaler med rett til pensjonsopptjening på lønn over 12G bli avsluttet for internt rekrutterte nye medlemmer i konsernledelsen.

Telenor har anerkjent individuelle pensjonsavtaler inngått for medlemmer av konsernledelsen før 2016. Se oversikt «Individuelle betingelser for medlemmer av konsernledelsen».

Medlemmer av konsernledelsen som ble ansatt i Norge før 2012, har rett til å gå av med pensjon ved fylte 62 eller 65 år, avhengig av den individuelle pensjonsavtalen. Medlemmer av konsernledelsen ansatt i Norge etter 2012 har en pensjonsalder på 67 år.

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

Konsernsjefen og konsernledelsen er omfattet av de generelle forsikringsordningene som gjelder for Telenor ASA.

ii. Etterlønn

Konsernsjefen og enkelte andre i konsernledelsen har avtaler om etterlønn ved oppsigelse basert på forhold hos selskapet. Etterlønnen utgjør 6 måneders grunnlønn. Etterlønn beregnes fra utgangen av oppsigelsestiden. Etterlønn har blitt gitt betinget av at den ansatte gir avkall på arbeidstakers rettigheter.

4. Hovedprinsipper for godtgjørelse 2017

Godtgjørelsesprinsippene lagt til grunn for konsernsjefen og konsernledelsen i 2017 er i hovedsak de samme som beskrevet for 2018, med unntak av endringen knyttet til langtidsinsentivordningen.

Individuelle betingelser til konsernsjefen og konsernledelsen

Konsernledelsen bestod av følgende medlemmer i 2017:

Medlem	Stilling(er)
Sigve Brekke	Konsernsjef
Jørgen C. Arentz Rostrup	Finansdirektør
Cecilie Blydt Heuch	Konserndirektør og leder av personal fra 1. desember 2017
Jon Gravrák	Konserndirektør og leder av digital
Morten Karlsen Sørby	Konserndirektør og leder av transformasjon
Ruza Sabanovic	Konserndirektør og leder av teknologi og tjenester
Svein Henning Kirkeng	Konserndirektør og leder av Products and Marketing fra 1. juni 2017
Wenche Agerup	Konserndirektør, General Counsel og leder av Corporate Affairs
Alexandra Reich	Konserndirektør med ansvar for Sentral- og Øst-Europa og leder for Telenor Ungarn
Berit Svendsen	Konserndirektør med ansvar for Skandinavia og leder for Telenor Norge
Lars-Åke Norling	Konserndirektør med ansvar for Asia - modne markeder og leder for dtac, Thailand
Petter Børre Furberg	EVP med ansvar for Asia - fremvoksende markeder fra 1. mars 2017 EVP og leder (fungerende) for Grameenphone, Bangladesh til 1. mars 2017
Jon Erik Haug	Konserndirektør og leder av personal til 30. november 2017
Gunnar Sellæg	Konserndirektør og leder for markedsføring (interim) til 31. mai 2017
Albern Murty ¹	Konserndirektør og leder for Digi, Malaysia til 1. mars 2017
Ingeborg Øfsthus ¹	Konserndirektør og leder for Telenor Montenegro og Serbia til 1. mars 2017
Irfan Wahab Khan ¹	Konserndirektør og leder for Telenor Pakistan til 1. mars 2017
Jesper Hansen ¹	Konserndirektør og leder for Telenor Danmark til 1. mars 2017
Lars Erik Tellmann ¹	Konserndirektør og leder for Telenor Myanmar til 1. mars 2017
Michael Foley ¹	Konserndirektør og leder for Telenor Bulgaria til 1. mars 2017
Patrik Hofbauer ¹	Konserndirektør og leder for Telenor Sverige til 1. mars 2017
Sharad Mehrotra ¹	Konserndirektør og leder for Telenor India til 1. mars 2017

1) Gikk ut av Telenors konsernledelse. Lederne for forretningsenhetene fortsatte å være ledere for deres respektive forretningsenheter.

Individuelle betingelser for medlemmer av konsernledelsen per 31. desember 2017

Navn	Kontrakttype	Pensjonsytelse
Sigve Brekke	Lokal Norge	Ytelsespensjon: 60 % av grunnlønn fram til fylte 75 år, deretter 58 %. Pensjonsgivende inntekt er begrenset til 5.258 tusen kroner og er gjenstand for årlig indeksjustering. Individuelt avtalt pensjonsalder på 65 år.
Jørgen C. Arentz Rostrup	Lokal Norge	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Cecilie Blydt Heuch	Lokal Norge	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Jon Gravrák	Utstasjonert	Pensjongodtgjørelse på 8 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Morten Karlsen Sørby	Lokal Norge	Ytelsespensjon: 60 % av pensjonsgivende inntekt inntil fylte 72 år og deretter 58 %. Individuelt avtalt pensjonsalder på 62 år.
Ruza Sabanovic	Utstasjonert	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Svein Henning Kirkeng	Lokal Norge	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Wenche Agerup	Lokal Norge	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Alexandra Reich	Utstasjonert	Pensjongodtgjørelse på 11 % av årlig grunnlønn i stedet for pensjonsordning.
Berit Svendsen	Lokal Norge	Ytelsespensjon: 60 % av grunnlønn fram til fylte 72 år, deretter 58 %. Individuelt avtalt pensjonsalder på 62 år.
Lars-Åke Norling	Utstasjonert	Beholder pensjon i hjemlandet – Sverige, som beskrevet nedenfor. Innskuddspensjon: 30% av årlig pensjonsgivende inntekt og 30 % av årlig bonus og frivillig bidrag på opptil 5 % av pensjonsgivende inntekt.
Petter Børre Furberg	Utstasjonert	Beholder pensjon i hjemlandet – Norge, som beskrevet nedenfor. Ytelsespensjon: 66% av årlig pensjonsgivende inntekt opptil 12 G. Innskuddspensjon: 15% av årlig pensjonsgivende inntekt over 12 G.

Godtgjørelser til konsernledelsen

Samlet godtgjørelse inkludert pensjonskostnader for konsernledelsen var 115,3 millioner kroner i 2017, og samlet godtgjørelse utgjorde 152,1 millioner kroner i 2016. Beregningen er basert på den enkelte leders periode i konsernledelsen. Tallene i tabellene nedenfor er presentert i norske kroner med gjennomsnittlige valutakurser for henholdsvis 2017 og 2016, der det er aktuelt.

Godtgjørelser til konsernledelsen i 2017

Beløp i tusen kroner	Grunnlønn ¹⁾	Verdi av langtidssinsetiv ²⁾	Korttidssinsetiv ³⁾	Annen godtgjørelse ⁴⁾	Opptjente pensjonsrettigheter ⁵⁾	Totalt
Sigve Brekke	6.570	1.174	3.021	180	3.155	14.100
Jørgen C. Arentz Rostrup	3.900	247	1.690	180	119	6.136
Cecilie Blydt Heuch (fra 1. desember 2017)	261	-	-	1	20	282
Jon Gravråk ⁶⁾	3.078	73	1.518	4.632	246	9.547
Morten Karlsen Sørby	4.068	914	1.874	184	2.342	9.382
Ruza Sabanovic ⁶⁾	3.953	359	1.986	1.406	121	7.824
Svein Henning Kirkeng (fra 1. juni 2017)	1.886	-	846	105	66	2.903
Wenche Agerup	3.181	390	1.500	191	119	5.381
Alexandra Reich ⁶⁾	3.551	103	1.521	1.805	391	7.371
Berit Svendsen	3.302	712	1.550	184	1.321	7.070
Lars-Åke Norling ⁶⁾	4.858	473	2.295	5.657	2.466	15.748
Petter Børre Furberg ⁶⁾	2.998	322	1.473	3.650	325	8.769
Jon Erik Haug ¹⁰⁾ (til 30. november 2017)	2.781	-	1.283	5.281	466	9.812
Gunnar Sellæg (til 31. mai 2017)	1.039	-	-	172	46	1.257
Albern Murty (til 1. mars 2017)	474	66	229	62	85	916
Ingeborg Øfsthus ⁶⁾ (til 1. mars 2017)	367	18	178	645	38	1.245
Irfan Wahab Khan ⁶⁾ (til 1. mars 2017)	688	68	302	221	76	1.355
Jesper Hansen (til 1. mars 2017)	464	39	229	30	44	806
Lars Erik Tellmann ⁶⁾ (til 1. mars 2017)	371	22	186	663	29	1.271
Michael Foley ⁶⁾ (til 1. mars 2017)	735	46	334	297	81	1.493
Patrik Hofbauer (til 1. mars 2017)	572	55	270	12	221	1.130
Sharad Mehrotra ⁶⁾ (til 1. mars 2017)	602	53	291	482	66	1.494

Godtgjørelser til konsernledelsen i 2016

Beløp i tusen kroner	Grunnlønn ¹⁾	Verdi av langtidssinsetiv ²⁾	Korttidssinsetiv ³⁾	Annen godtgjørelse ⁴⁾	Opptjente pensjonsrettigheter ⁵⁾	Totalt
Sigve Brekke	6.491	925	885	195	3.163	11.659
Jørgen C. Arentz Rostrup (fra 1. november 2016)	937	-	105	246	23	1.311
Morten Karlsen Sørby	3.817	829	718	198	2.124	7.687
Jon Erik Haug	2.730	631	499	152	490	4.501
Jon Gravråk ⁶⁾	3.699	183	595	5.224	407	10.107
Ruza Sabanovic ⁶⁾	3.675	263	743	954	75	5.710
Wenche Agerup	2.744	195	650	196	75	3.860
Albern Murty ¹¹⁾	2.939	293	762	408	575	4.978
Alexandra Reich ⁶⁾ (fra 12. oktober 2016)	786	-	50	126	86	1.048
Berit Svendsen	2.900	652	530	192	1.219	5.493
Christopher Laska ⁶⁾ (til 31. august 2016)	1.913	162	85	608	98	2.867
Ingeborg Øfsthus ⁶⁾ (fra 1. mars 2016)	2.261	60	122	2.125	194	4.761
Irfan Wahab Khan ⁶⁾ (fra 1. august 2016)	2.040	129	338	1.046	224	3.777
Jesper Hansen	2.829	176	553	183	306	4.048
Lars Erik Tellmann ⁶⁾ (fra 1. august 2016)	984	55	157	1.924	71	3.190
Lars-Åke Norling ⁶⁾	4.963	409	855	6.114	2.883	15.223
Michael Foley ⁶⁾	4.252	160	639	2.086	468	7.605
Patrik Hofbauer ⁶⁾	3.422	287	638	87	1.522	5.956
Petter Børre Furberg ⁶⁾ (til 31. juli og fra 1. november 2016)	1.994	190	398	1.598	243	4.423
Sharad Mehrotra ⁶⁾	3.243	257	668	2.446	357	6.971
Gunnar Sellæg (fra 23. desember 2016)	58	-	8	5	2	72
Ove Fredheim ⁶⁾ (til 28. februar 2016)	788	45	35	484	69	1.422
Pål Wien Espen ⁸⁾ (til 29. april 2016)	853	-	-	5.225	317	6.396
Rajeev Sethi ⁶⁾ (til 30. oktober 2016)	2.666	232	-	2.266	293	5.457
Richard Aa ⁹⁾ (til 29. april 2016)	1.081	-	-	11.764	363	13.209

Stein Erik Vellan ⁶⁾ (til 1. august 2016)	2.038	137	-	1.201	245	3.621
Vivek Sood ⁶⁾ (til 23. desember 2016)	3.520	363	684	1.828	387	6.782

¹⁾ Grunnlønn inkluderer feriepenger hvis relevant.

²⁾ Langtidsinsentiv (LTI) rapporteres ut ifra førte kostnader. Det vil si kostnaden for alle aktive programmer for 2016 og 2017 i de respektive tabellene.

³⁾ Korttidsinsentiv (årsbonus) reflekterer faktisk bonusbeløp og ekskluderer feriepenger. Feriepenger rapporteres, hvis relevant, i kolonnen 'grunnlønn'.

⁴⁾ Inkluderer elementer som forsikring, firmabilfordel eller bilgodtgjørelse, kostnader i forbindelse med omlokalisering, skattepliktige bonusaksjer i forbindelse med aksjespareprogram for ansatte, mv.

⁵⁾ Beregningene av pensjonsopptjening er basert på de samme aktuarmessige og andre forutsetninger som benyttes i pensjonsberegningene i note 25.

⁶⁾ Individuer som er utstasjonert på internasjonale oppdrag har rett til netto grunnlønn, korttidsinsentiv (bonus), pensjonsgodtgjørelse og andre godtgjørelser. 'Annen godtgjørelse' inkluderer godtgjørelse som ikke kommenteres separat og kompensasjon i henhold til retningslinjer for utstasjonerte på internasjonale oppdrag, som forsikring, bil og bilgodtgjørelse, bolig, barns utdanning, hjemreise, kostnader for sosialtrygd dersom den ansatte beholder pensjon i hjemlandets trygdeordning etc. Grunnlønn, korttidsinsentiv, pensjonsgodtgjørelse og andre godtgjørelser i tabellen for 2017 er presentert som bruttobeløp basert på estimerte skatter beregnet av en ekstern tjenesteleverandør. Avstemming av beregnet og faktisk skatt vil skje når likningen er fastsatt, for de fleste land i løpet av 2018. Dermed vil faktiske skattefordeler for 2017 først rapporteres som del av justerte bruttotall for grunnlønn, korttidsinsentiv, pensjonsgodtgjørelse og andre godtgjørelser i neste års årsrapport. Tall knyttet til tabellen for 2016 er oppdatert i henhold til samme metode for å reflektere de avstemte bruttobeløpene.

⁷⁾ Sluttoppgjør mellom Telenor og Jon Erik Haug er på 5,1 millioner kroner, og er reflektert i kolonnen 'Andre godtgjørelser'.

⁸⁾ Forliksavtalen mellom Telenor og Pål Wien Espen er på 5,2 millioner kroner. Beløpet er inkludert i kolonnen 'Andre godtgjørelser'.

⁹⁾ Forliksavtalen mellom Telenor og Richard Aa er på 11,7 millioner kroner, hvilket inkluderer 6,7 millioner kroner i forbindelse med avslutning av individuell pensjonsavtale. Beløpet ble betalt ut i 2016, og er reflektert i kolonnen 'Andre godtgjørelser'.

¹⁰⁾ Korttidsinsentiv (bonus) inkluderer utbetalinger gitt iht Digis kvartalsvise bonusprogram, som Albern Murty allerede hadde mottatt før han begynte GEM i oktober 2015. Dette bonusprogrammet gjelder for alle lokalt ansatte i Digi og er basert på resultater i datterselskapet og utbetales kvartalsvis. Albern Murty er underlagt, på linje med øvrige medlemmer i konsernledelsen, et tak på kortsiktig variabel lønn hvor maksimal opptjening er 50 % av årlig lønn.

Aksjer i 2017

Navn	Aksjebeholdning per 1. januar / startdato for nye medlemmer	Innvilget	Nettoøkning/ (salg)	Aksjebeholdning per 31. desember ¹⁾	Bundet aksjebeholdning per 31. desember
Sigve Brekke	114 490	6 878	430	121 798	19 595
Jørgen C. Arentz Rostrup	-	3 557	4 462	8 019	3 557
Cecilie Blydt Heuch	-	-	-	-	-
Jon Gravråk	2 776	2 749	455	5 980	5 525
Morten Karlsen Sørby	84 147	3 957	-	88 104	9 713
Ruza Sabanovic	7 642	2 379	480	10 501	6 355
Svein Henning Kirkeng	3 000	-	-	3 000	-
Wenche Agerup	3 692	2 802	758	7 252	5 631
Alexandra Reich	-	2 569	-	2 569	2 569
Berit Svendsen	35 171	3 225	201	38 597	10 768
Lars-Åke Norling	30 835	3 378	-	34 213	11 106
Petter Børre Furberg	29 164	2 419	802	32 385	7 536

1) Inkluderer ikke aksjebeholdning for representanter som ikke var medlem av konsernledelsen per 31. desember 2017.

Aksjer i 2016

Navn	Aksjebeholdning per 1. januar / startdato for nye medlemmer	Innvilget	Nettoøkning/ (salg)	Aksjebeholdning per 31. desember ¹⁾	Bundet aksjebeholdning per 31. desember
Sigve Brekke	105 287	7 244	1 959	114 490	15 765
Jørgen C. Arentz Rostrup	-	-	-	-	-
Morten Karlsen Sørby	81 712	1 257	1 178	84 147	8 892
Jon Erik Haug	15 012	2 815	823	18 650	9 690
Jon Gravråk	-	2 776	-	2 776	2 776
Ruza Sabanovic	4 589	2 432	621	7 642	4 738
Wenche Agerup	-	2 829	863	3 692	2 829
Albern Murty	5 091	4 942	2 346	12 379	8 787
Alexandra Reich	-	-	-	-	0
Berit Svendsen	31 750	3 204	217	35 171	9 931
Ingeborg Øfsthus	3 089	-	460	3 549	1 751
Irfan Wahab Khan ²⁾	5 675	-	-	5 675	7 042
Jesper Hansen	14 799	2 994	1 403	19 196	5 658
Lars Erik Tellmann	15 107	-	-	15 107	3 133
Lars-Åke Norling	26 904	3 932	(1)	30 835	9 806
Michael Foley	684	3 466	2 470	6 620	3 466
Patrik Hofbauer	14 573	3 363	4 134	22 070	8 644
Petter Børre Furberg	26 064	2 409	691	29 164	6 003
Sharad Mehrotra	3 445	3 047	1 822	8 314	6 204
Gunnar Sellæg	4 986	-	-	4 986	3 282

1) Inkluderer ikke aksjebeholdning for representanter som ikke var medlem av konsernledelsen per 31. desember 2016.

2) Aksjebeholdningen per 31. desember inkluderer faktiske aksjer ervervet i løpet av ansettelse utenfor nåværende arbeidsland. Bundet aksjebeholdning mottatt gjennom langtidsinsentivprogrammet er fantomaksjer på grunn av lokale krav i nåværende arbeidsland.