

Vedlegg 2

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

Godtgjørelse til styret og bedriftsforsamlingen

Godtgjørelse til medlemmer av styret består av et fast årlig styrehonorar avhengig av rolle i styret, samt honorar for eventuell deltagelse i styrekomiteer. Styremedlemmer som deltar i People and Governance Committee og Risk and Audit Committee mottar et fast årlig honorar, mens styremedlemmer som deltar i Sustainability and Compliance Committee og Technology and Innovation Committee mottar et honorar per møte. Medlemmer av styret har ikke rett på godtgjørelse ved fratredelse eller endring av verv, eller annen kompensasjon slik som bonus, overskuddsdeling, opsjoner. All godtgjørelse for deltagelse i styret og styrekomiteer fastsettes av bedriftsforsamlingen.

Den totale godtgjørelsen til styret og bedriftsforsamlingen i 2018 var henholdsvis 3,7 millioner kroner og 0,7 millioner kroner. I 2017 var den totale godtgjørelsen også henholdsvis 3,7 millioner kroner og 0,7 millioner kroner. I tillegg utgjorde totale godtgjørelser til komiteer etablert av styret 1,7 millioner kroner (1,6 millioner kroner i 2017).

Antall aksjer eiet av medlemmer av styret, varamedlemmer samt bedriftsforsamlingen vises i tabellen under. Aksjeholdingene for medlemmer av styret og varamedlemmer (kun for de ansattvalgte medlemmene i styret), inkluderer eventuelle aksjer eiet av deres nærstående.

Board

Beløp i 1000 kroner, utenom antall aksjer	Antall aksjer per 31. desember 2018	Styrehonorar 2018	Honorar for komiteer 2018	Antall aksjer per 31. desember 2017	Styrehonorar 2017	Honorar for komiteer 2017
Gunn Wærsted	12 000	655	150	12 000	623	103
Grethe Viksaas	-	330	200	-	211	58
Harald Stavn	6 667	330	218	6 213	312	159
Jacob Agraou	10 000	330	225	10 000	397	108
Jon Erik Reinhardsen	1 500	330	267	1 500	312	122
Jørgen Kildahl	2 000	374	259	2 000	283	58
Roger Rønning	3 517	330	42	3 071	159	16
Sabah Qayyum	335	330	69	160	159	27
René Richard Obermann (fra 1. januar 2018)	-	330	104	-	-	-
Sally Davis	-	330	198	-	407	121

Ingen av styremedlemmene eller styrets varamedlemmer mottok godtgjørelse fra andre selskaper i konsernet, med unntak av ansattrepresentantene. Deres ytelser som ansatte i Telenor er ikke inkludert ovenfor. Ingen styremedlemmer eller varamedlemmer til styret har lån fra konsernet.

Varamedlemmer

	Antall aksjer 31. desember 2018 ¹⁾	Antall aksjer 31. desember 2017
Esben Smistad	-	-
Hilde Caroline Rosslund	-	-
Åse Selfjord (til 30. juni 2018)	-	193
Irene Vold	4 720	4 720
Jan Otto Eriksen	4 967	4 201

¹⁾ Inkluderer ikke aksjeholding for representanter som ikke var varamedlem per 31. desember 2018.

Bedriftsforsamlingen

	Antall aksjer 31. desember 2018 ¹⁾	Antall aksjer 31. desember 2017
Anders Skjævestad (leder)	100	100
Espen Egeberg Christiansen (varamedlem)	846	423
Håkon Lønsethagen (varamedlem)	801	801
Haakon Bratsberg (observatør)	5	5
Hege Ottesen	519	519
Laila Fjelde Olsen (varamedlem)	920	494
Magnhild Øvsthus Hanssen	2 736	2 329
May-Iren Arnøy	22	22
Pål Ligaard (varamedlem)	224	231
Sune Johannes Jakobsson (varamedlem)	2 961	8 625
Tom Westby	1 318	640
Swati Sharma (varamedlem)	680	-

¹⁾ Inkluderer ikke aksjeholding for representanter som ikke var medlem per 31. desember 2018, og som ikke har hatt aksjer i løpet av 2017 eller 2018.

Godtgjørelse til konsernsjef og konsernledelse

Retningslinjer og godtgjørelseselementer for regnskapsåret 2019

Konsernets retningslinjer og godtgjørelseselementer skal bidra til at Telenor er i stand til å tiltrekke, motivere og beholde de rette menneskene for å levere resultater i tråd med konsernets felles verdigrunnlag, samt skape varige verdier for aksjonærene. I 2018 har styret foretatt en vurdering av den totale insentivstrukturen i konsernet, for å sikre en formålstjenlig struktur som støtter opp om konsernets strategiske retning og spesielt se på mulighet for å forenkle og forbedre. Gjennomgang førte til noen endringer i den kortsiktige insentivordningen for 2019 (årlig bonus), samt ytterligere noen endringer i den langsiktige insentivordningen som er planlagt gjennomført i 2020.

Hovedprinsipper:

- Resultatbasert: Godtgjørelsen skal baseres på en kombinasjon av selskapsresultater og de enkeltes bidrag evaluert mot et sett av objektive og kjente kriterier. Konsernet legger spesiell vekt på resultater skapt kollektivt for å fremme samarbeid og felles eierskap til strategiske prioriteringer.
- Helhetlig og ansvarlig: Godtgjørelsen skal reflektere resultater på flere områder som er viktige for konsernet inkludert finansielle og operasjonelle resultater, samt konsernets fokus på etisk og ansvarlig foretningførsel. Dette betyr at godtgjørelsen for den enkelte skal reflektere både hvilke resultater som leveres og hvordan resultatene leveres.
- Konkurransedyktig: Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke ledende i markedet.

Godtgjørelseselementer

Tabellen viser hovedelementer i godtgjørelsen til konsernsjef og øvrig konsernledelse i Telenor.

Element	Hensikt	Nivå/ årlig opptjening	Resultatvurdering
Grunnlønn	Bidra til å tiltrekke og beholde ansatte. Utgjøre hovedgrunnlaget for en konkurransedyktig, men ikke ledende kompensasjon	Moderat	Vurderes årlig basert på flere faktorer som beskrevet under
Korttidsinsentiv	Bidra til å sette tydelig retning, og motivere til å nå ambisiøse mål og resultater i tråd med Telenors strategi og verdier	Maksimalt 50 % av grunnlønn	Oppnåelse av ambisiøse mål på flere områder inkludert finansielle og operasjonelle resultater, samt etisk og ansvarlig foretningdrift. Se egen omtale av insentivordning for konsernsjefen.
Lantidsinsentiv	Bidra til å styrke interessefellesskap for ledelse og aksjonærer, langsiktig fokus og verdiskapning, samt beholde ledere og andre nøkkelpersoner	Maksimalt 30 % av grunnlønn	Oppnåelse av underliggende fri kontantstrøm for konsernet og totalavkastning på Telenor ASA aksjen vurdert i forhold til europeiske telekommunikasjonsselskaper (planlagt introdusert i2020).
Aksjekjøpsprogram (for alle ansatte)	Bidra til å skape bred interesse for Telenor ASA aksjen, fellesskap med andre aksjonærer, og mulighet til å ta del i langsiktig verdi-skapning	Se avsnitt om Aksjekjøpsordning for alle ansatte nedenfor	Bonusaksjer kan oppnås avhengig av utvikling på totalavkastning på Telenor ASA aksjen over en toårsperiode i forhold til europeiske telekommunikasjonsselskaper.
Pensjon og forsikring	Tilby konkurransedyktige ordninger som gir trygghet og støtte i viktige livssituasjoner	Se egen tabell	Ikke relevant
Andre godtgjørelser	Tilby konkurransedyktige betingelser, tilpasset lokale forhold og/ eller spesielle midlertidige behov	Se egen tabell	Ikke relevant

Grunnlønn

Grunnlønnen utgjør hovedgrunnlaget i godtgjørelsen til alle ledere i Telenor, og skal være konkurransedyktig men ikke ledende. Fastsettelse av rett grunnlønn er avgjørende for å kunne tilrekke, motivere og behold ledere som kan levere på konsernets strategi og skape verdier for aksjonærene. Fastsettelse av grunnlønn skal reflekterer markeds- og forretningsmessige forhold, omfang og ansvar i rollen, samt den enkeltes erfaring og kompetanse som er relevant for rollen. Grunnlønn vil normalt vurderes på årlig basis basert på følgende:

- Selskapsresultater
- Ledernes adferd, bidrag og resultater skapt i tråd med Telenors verdier
- Lønnsnivå relativt til relevant marked

Korttidsinsentiv

Telenor korttidsinsentiv (årlig bonus) er utformet for å bidra til å sette retning og motivere til å skape resultater på ulike områder i selskapet i tråd med konsernets verdier. Spesielt skal denne insentivordningen fremme samarbeid på tvers av ulike funksjoner og markeder, samt felles eierskap til strategiske prioriteringer ved å belønne ledere for resultater skapt sammen.

Dette er en kontantbasert ordning hvor maksimal årlig opptjening er 50 % av grunnlønn for konsernsjef og konsernledelse i tråd med retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse i selskaper med norske statlig eierskap.

Tabellen viser strategiske mål for denne ordningen i 2019:

Område	Strategiske mål
Finans	Strategiske mål innenfor dette området omfatter vekst i inntekter, reduksjon i driftskostnader og generering av underliggende fri kontantstrøm ¹⁾ for konsernet. Målekriterier: vekst i bruttomargin, reduksjon i driftskostnader og generering av fri kontantstrøm.
Kunde og marked	Strategiske mål innenfor dette området omfatter å sikre en sterk markedsposisjon and levere gode digital løsninger og kundeopplevelser i alle markeder som Telenor opererer. Målekriterier: «Brand Net Promoter Score» som gir en indikasjon på kundeopplevelse og lojalitet ifht Telenor sine hovedmerkenavn i hvert marked, samt månedlige active brukere av digital tjenester for å betjene kundeforholdet til Telenor.
Mennesker	Strategiske mål innenfor dette området reflekterer at det er de ansatte i Telenor som skaper de gode kundeopplevelsene. Fokus på å skape en arbeidsplass med høyt engasjerte medarbeidere og effektive team vil viderføres i 2019. Målekriterie: «Engagement and Enablement Index» som er en indikasjon på engasjement og effektivitet i organisasjonen både i hvert selskap og for konsernet totalt.
Etisk og ansvarlig forretningsførsel	Etisk og ansvarlig forretningsførsel er fortsatt en strategisk viktig prioritering for konsernet og verdikjeden. Målekriterier for 2019: «Code of Conduct» og «Integrity Index». «Code of Conduct» utgjør kjernen i konsernets styringssystem, og definerer felles prinsipper og etiske standarder for hvordan Telenor skal levere tjenester og skape verdier i alle markeder. «Integrity Index» er et mål på medarbeideres meninger og holdninger knyttet til etisk og ansvarlig forretningsførsel slik som toleranse for mindre etiske kompromisser for å nå mål og hvorvidt medarbeidere er komfortable med å rapportere hvis man skulle observere brudd på selskapets retningslinjer «speak up».

Dersom en deltager ikke overholder konsernets retningslinjer for etisk og ansvarlig forretningsførsel, og/ eller lokale lover og regler, vil vedkommende kunne miste retten til utbetaling fra denne insentivordningen.

Vurdering av konsernsjefen

I tillegg til de strategiske målene, som konsernsjefen deler med øvrig konsernledelse, vil vurderingen av hans prestasjon for 2019 også baseres på et sett av prioriteringer som er knyttet spesielt til hans rolle som øverste leder. Dette er prioriteringer relatert til kommunikasjon av konsernets strategi, gjennomføring av strategiske prioriteringer spesielt knyttet til vekst, samt lederutvikling.

Styret kan også gjennomføre en diskresjonær vurdering for å fastsette en endelig vurdering av konsernsjefens prestasjon for 2019.

Langtidsincentiv

Langtidsincentivordningen er utformet for å styrke interessefellesskapet mellom ledelse og aksjonærer, bidra til langsiktig verdiskapning, samt Telenors evne til å beholde ledere på tvers av markeder i konsernet.

Ordningen gis i form av en kontantgodtgjørelse som beregnes i prosent av grunnlønn. Størrelsen på tildelingen vil avhenge av konsernets resultater (se under), og kan maksimalt utgjøre 30 % av grunnlønn for konsernsjefen og konsernledelsen.

Selskapet vil på vegne av den enkelte kjøpe aksjer i Telenor ASA for en verdi tilsvarende kontantgodtgjørelsen etter skatt. Aksjene vil låses i en fireårsperiode fra tidspunktet de mottas, og vil frigis ved utløpet av perioden såfremt vedkommende fortsatt er ansatt i konsernet. En leder som forlater konsernet i løpet av den nevnte fireårsperioden, vil miste retten til låste aksjer.

Tildelingen vil avhenge av konsernets finansielle resultater. Styret har godkjent følgende endringer i langtidsincentivordningen, planlagt gjennomført for tildeling i 2020:

- Utvide måling av resultater fra 1 til 2 år i forkant av tildeling
- Øke antall målekriterier dvs. måle underliggende fri kontantstrøm og oppnådd totalavkastning på Telenor ASA aksjen målt i forhold til europeiske telekommunikasjonsselskaper (STOXX 600 Telecommunications indeks).
- Redusere innlåsningsperioden fra 4 til 3 år for å forbedre synligheten for ledere, samt opprettholde 5 år som total lengde på programmet.

Aksjekjøpsordning for alle ansatte

Telenor tilbyr alle ansatte inkludert ledere å kjøpe Telenor ASA aksjer med rabatt, for å skape en bred interesse rundt aksjen, styrke interessefellesskapet med aksjonærene og gi ansatte mulighet til å ta del i verdiskapning over tid. Ansatte kan velge å investere ulike beløp fra minimum 2.000 kroner (konvertert til lokal valuta), til maksimalt 4 % av egen grunnlønn. Det gis 25 % rabatt (maksimalt 2.000 kroner) på investeringen for å oppfordre flest mulig til å kjøpe aksjer.

Dersom totalavkastningen på Telenor ASA utvikler seg bedre enn STOXX Europe 600 Telecommunication index over en toårsperiode, vil deltagerne motta bonusaksjer:

- Telenor ASA totalavkastning er bedre enn indeksen: 1xmatching
- Telenor ASA totalavkastning er bedre enn indeksen med 15 prosentpoeng eller mer: 3xmatching

Det vil ikke bli gitt bonusaksjer dersom Telenor ASA totalavkastning er svakere enn indeksen. For å motta eventuell bonusaksjer må deltagerne i ordningen beholde sine aksjer gjennom hele toårsperioden, samt fortsatt være ansatt i konsernet.

Pensjon

Pensjonsvilkår for konsernledelsen varierer som følge av at medlemmer i konsernledelsen er ansatt i ulike land (på lokale eller utestasjoningsvilkår), samt at historiske avtaler er videreført for enkelte medlemmer.

Nye eksternt ansatte medlemmer av konsernledelsen ansatt i Norge har siden 2006 blitt meldt inn i selskapets kollektive innskuddspensjonsordning for medarbeidere i Norge. I denne ordningen er det et tak på pensjonsgivende inntekt på 12 G. G representerer grunnbeløpet i norsk folketrygd og var 96.833 kroner i 2018. Det årlige pensjonsinnskuddet er på 5 % av medlemmets grunnlønn fra 0 – 7.1 G, og 18 % fra 7.1 – 12 G. Enkelte av medlemmene har pensjonsavtaler inngått før 2006 med andre vilkår (ref. tabell). Eventuelle individuelle pensjonsavtaler knyttet til lønn over 12 G for eksisterende ansatte vil avsluttes ved deres inntreden i konsernledelsen.

Fra 2016 har den generelle pensjonsalderen for ansatte i Norge vært 70 år. Enkelte medlemmer av konsernledelsen ansatt i Norge kan gå av med pensjon ved fylte 62 eller 65 år basert på individuelle avtaler (ref. tabell).

Medlemmer av konsernledelsen som er ansatt utenfor Norge, har som generell regel pensjonsavtaler i tråd med lokal lovgivning og praksis. Medlemmer av konsernledelsen som er ansatt på utestasjoningsavtaler vil normalt opprettholde pensjonsavtale i sitt hjem land hvis mulig. Hvis dette ikke er mulig vil de bli meldt inn i vertslandets ordning, eventuelt motta en godtgjørelse som erstatning for en pensjonsordning.

Andre goder

Konsernsjefen og andre medlemmer av konsernledelsen kan motta tilleggssytelser i henhold til lokale retningslinjer og praksis. Dette kan være faste eller midlertidige godtgjørelser, se tabell for oversikt. Slike godtgjørelser inngår normalt ikke i pensjonsgrunnlag eller grunnlag for årlig lønnsjustering.

Krav til aksjebeholdning

Konsernsjefen og andre medlemmer av konsernledelsen skal ha en beholdning av Telenor ASA aksjer som tilsvarer deres respektive grunnlønn. For å oppfylle dette kan selskapet kreve at den ansatte investerer opp til 20 % av utbetalt årlig bonus (korttidsincentiv) i Telenor ASA aksjer.

Sluttvederlag

Konsernsjefen og andre medlemmer i konsernledelsen har rett til sluttvederlag tilsvarende seks månedslønner, gjeldende fra utløpet av oppsigelsestiden, dersom de anmodes av selskapet om å fratse sine stillinger. Sluttvederlaget er betinget av at den ansatte har frasagt seg oppsigelsesvernet.

Ansvar og beslutningsprosess

Beslutningsprosessen relatert til avlønning i konsernet er i henhold til kravene fremsatt i Almennaksjeloven og Styrets retningslinjer. Styret fastsetter godtgjørelse til konsernsjefen og godkjenner konsernets overordnede retningslinjer og ordninger knyttet til kompensasjon for ansatte. Styret har oppnevnt en «People and Governance Committee» (PGC) som er et rådgivende organ til styret på områder knyttet til selskapsstyring, ledelse og kompensasjon. Komiteen forbereder saker til styret for godkjenning og har ikke selvstendig godkjennende myndighet.

PGCs ansvarsområder:

- Vurdere lønn og annen godtgjørelse til konsernsjefen.
- Vurdere konsernets retningslinjer og godtgjørelseselementer slik som grunnlønn, insentivordninger, aksjekjøpsordning og andre elementer slik som pensjon og forsikring.
- Vurdere markedsmessig utvikling og trender knyttet til godtgjørelse av ledere.
- Forberede styrets erklæring knyttet til lønn og godtgjørelse for ledere i henhold til aksjeloven.

Komiteen består av styreleder for Telenor ASA, to aksjonærvalgte styremedlemmer og et ansattvalgt styremedlem. Konsernsjefen og EVP People deltar på alle møter, andre deltagere avhenger av agenda og er per invitasjon.

Gjennomføring av retningslinjer og ordninger i 2018

Retningslinjene og ordningen som ble gjennomført i regnskapsåret 2018 tilsvare det som er beskrevet over, med følgende unntak:

- Utbetaling fra korttidsinsentivordningen ble beregnet basert på oppnådde resultater på et sett av målekriterier. I tillegg kunne utfallet for den enkelte økes ytterligere (maksimalt doubles) basert på utvikling i totalavkastning for Telenor ASA aksjen vurdert i forhold til det europeiske telekommunikasjonsmarkedet («TSR-multiplikator»). Uansett utfall basert på denne multiplikatoren, så vil konsernsjefen og konsernledelsen maksimalt kunne opptjene en bonus tilsvarende 50 % av grunnlønn. Multiplikatoren er ikke videreført i korttidsinsentivordningen for 2019.
- Etisk og ansvarlig forretningsførsel var definert som en helhetlig vurdering i 2018. I 2019 dekkes dette området i form av kvantifiserbare målekriterier.
- Oppnåelse for konsernsjefen på korttidsinsentivordningen i 2018 var basert konsernets resultater på flere råder inkludert finansielle og operasjonelle resultater, og etisk og ansvarlig forretningsførsel. Disse målene ble også gjort gjeldende for konsernledelsen. I tillegg ble konsernsjefen vurdert basert på et sett av prioriteringer knyttet til hans rolle for regnskapsåret 2018. For 2019 vil han også ha et sett av mål som deles med konsernledelsen, samt ytterligere prioriteringer som reflekterer forretningsmessige forhold og strategiske retning for kommende regnskapsår.
- Tildelingen av langtidsinsentiv var betinget av oppnåelse av et finansielt mål; underliggende fri kontantstrøm. Styret godkjente en binær terskel på 5 milliarder kroner, hvilket innebærer at en underliggende fri kontantstrøm¹⁾ på 5 milliarder kroner eller mer vil resultere i full tildeling. Et kontantstrømresultat under terskel vil resultere i null tildeling.

Individuelle vilkår for konsernsjefen og konsernledelsen

Medlemmer av konsernledelsen i 2018

Medlem	Stilling
Sigve Brekke	Konsernsjef
Jørgen C. Arentz Rostrup	Finansdirektør
Anne Kvam	Konserndirektør og leder av Corporate Affairs fra 1. oktober
Cecilie Blydt Heuch	Konserndirektør og leder av personal
Ruza Sabanovic	Konserndirektør og leder av teknologi og tjenester
Svein Henning Kirkeng	Konserndirektør og leder av Products and Marketing
Albern Murty	Konserndirektør med ansvar for Asia – modne markeder og leder for Digi, Malaysia fra 1. august
Morten Karlsen Sørby	Konserndirektør med ansvar for Skandinavia fra 4. september Konserndirektør og leder av transformasjon til 3. september
Petter Børre Furberg	Konserndirektør med ansvar for Asia – fremvoksende markeder
Alexandra Reich	Konserndirektør med ansvar for Sentral- og Øst-Europa og leder for Telenor Ungarn til 8. januar
Berit Svendsen	Konserndirektør med ansvar for Skandinavia og leder for Telenor Norge til 3. september
Håkon Bruaset Kjøl	Konserndirektør, og leder av Corporate Affairs (fungerende) fra 1. juli til 30. september
Lars-Åke Norling	Konserndirektør med ansvar for Asia – modne markeder og leder for dtac, Thailand til 14. mars
Wenche Agerup	Konserndirektør, General Counsel og leder av Corporate Affairs til 30. juni

Individuelle vilkår for konsernledelsen per 31. desember 2018

Navn	Type kontrakt	Pensjonsavtale
Sigve Brekke	Lokal Norge	Ytelsespensjon: 60 % av pensjonsgivende inntekt fram til fylte 75 år, deretter 58 %. Pensjonsgivende inntekt er begrenset til 5.315 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.
Anne Kvam	Lokal Norge	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Cecilie Blydt Heuch	Lokal Norge	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Ruza Sabanovic	Utstasjonert	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Svein Henning Kirkeng	Lokal Norge	Del av Telenor ASAs generelle innskuddspensjonsordning.
Albern Murty	Lokal Malaysia	Innskuddspensjon: 15 % av pensjonsgivende inntekt og 12 % på årlig bonus og kvartalsvis bonus. Individuelt avtalt pensjonsalder på 60 år.
Morten Karlsen Sørby	Lokal Norge	Ytelsespensjon: 60 % av pensjonsgivende inntekt inntil fylte 72 år og deretter 58 %. Individuelt avtalt pensjonsalder på 62 år.
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.

Godtgjørelse til konsernledelsen

Total godtgjørelse inkludert pensjonskostnader for konsernledelsen var 79,7 millioner kroner i 2018. Tilsvarende for 2017 var 114,8 millioner kroner. Kostnadene er beregnet basert på de respektive medlemmenes periode i konsernledelsen. Beløpene i tabellen under er presentert i norske kroner, og basert på gjennomsnittlige valutakurser for 2018 og 2017 hvis relevant.

Godtgjørelse til konsernledelsen i 2018

Tall i 1000 kroner	Grunnlønn ¹⁾	Langtids- insentiv (LTI) ²⁾	Korttids- insentiv (STI) ³⁾	Andre godt- gjørelser ⁴⁾	Pensjon ⁵⁾	Totalt
Sigve Brekke	6 666	1 430	3 108	1 233	3 181	15 619
Jørgen C. Arentz Rostrup	3 793	501	1 791	180	123	6 389
Anne Kvam (fra 1. oktober 2018)	797	-	338	2	32	1 169
Cecilie Blydt Heuch	3 091	210	1 442	12	127	4 882
Ruza Sabanovic ⁶⁾	4 081	493	1 134	1 260	119	7 086
Svein Henning Kirkeng	3 201	217	1 494	180	124	5 216
Albern Murty ⁷⁾ (fra 1. august 2018)	1 754	217	1 053	141	277	3 442
Morten Karlsen Sørby	4 115	1 041	1 930	817	2 425	10 329
Petter Børre Furberg ⁶⁾	2 993	358	1 288	3 131	349	8 119
Alexandra Reich ⁶⁾ (til 8. januar 2018)	84	6	28	17	9	145
Berit Svendsen ⁶⁾ (til 3. september 2018)	2 197	-	1 076	7 018	1 145	11 436
Håkon Bruaset Kjøl (fra 1. juli til 30. september 2018)	530	54	152	80	90	906
Lars-Åke Norling ⁶⁾ (til 14. mars 2018)	960	-	-	959	423	2 342
Wenche Agerup (til 30. juni 2018)	1 480	307	700	90	58	2 636

Godtgjørelse til konsernledelsen i 2017

Tall i 1000 kroner	Grunnlønn ¹⁾	Langtids- insentiv (LTI) ²⁾	Korttids- insentiv (STI) ³⁾	Andre godt- gjørelser ⁴⁾	Pensjon 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⁾	2 918	50	1 518	4 486	233	9 205
Morten Karlsen Sørby	4 068	914	1 874	184	2 342	9 382
Ruza Sabanovic ⁶⁾	3 954	359	1 986	1 406	121	7 826
Svein Henning Kirkeng (fra 1. juni 2017)	1 886	-	846	105	76	2 913
Wenche Agerup	3 181	390	1 500	191	119	5 381
Alexandra Reich ⁶⁾	3 790	103	1 521	1 805	417	7 636
Berit Svendsen	3 302	712	1 550	184	1 321	7 070
Lars-Åke Norling ⁶⁾	4 912	91	2 295	5 720	2 472	15 490
Petter Børre Furberg ⁶⁾	3 316	322	1 473	4 040	325	9 477
Jon Erik Haug ⁶⁾ (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)	381	18	178	302	38	916
Irfan Wahab Khan ⁶⁾ (til 1. Mars 2017)	639	68	302	23	70	1 102
Jesper Hansen (til 1. mars 2017)	464	39	229	30	44	806
Lars Erik Tellmann ⁶⁾ (til 1. Mars 2017)	413	22	186	568	29	1 217
Michael Foley ⁶⁾ (til 1. mars 2017)	735	46	334	203	81	1 399
Patrik Hofbauer (til 1. mars 2017)	572	55	270	12	221	1 130
Sharad Mehrotra ⁶⁾ (til 1. Mars 2017)	581	53	291	404	64	1 393

¹⁾ Grunnlønn inkluderer feriepenger hvis relevant.

²⁾ Langtidsinsentiv (LTI) rapporteres ut ifra førte kostnader. Det vil si kostnaden for alle aktive programmer for 2017 og 2018 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⁾ Individuelt som er utstasjonert på internasjonale oppdrag har rett til netto grunnlønn, korttidsinsentiv (bonus), pensjongsodtgjørelse 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, pensjongsodtgjørelse og andre godtgjørelser i tabellen for 2018 er presentert som bruttoløp 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 2019. Dermed vil faktiske skattefordeler for 2018 først rapporteres som del av justerte bruttotall for grunnlønn, korttidsinsentiv, pensjongsodtgjørelse og andre godtgjørelser i neste års årsrapport. Tall knyttet til tabellen for 2017 er oppdatert i henhold til samme metode for å reflektere de avstemte bruttoløpene.

⁷⁾ Korttidsinsentiv (bonus) inkluderer utbetalinger gitt iht Digi's kvartalsvise bonusprogram, som Albern Murty allerede deltok i før han begynte i GEM i august 2018. Dette bonusprogrammet gjelder for alle lokalt ansatte i Digi og er basert på resultater i dette datterselskapet og utbetales kvartalsvis. Deltagelse i et lokalt bonusprogram videreføres når deltageren allerede er med i programmet ved opptaket i GEM.

⁸⁾ Sluttoppgjøret mellom Telenor og Berit Svendsen er på 6,8 millioner kroner, og er reflektert i kolonnen 'Andre godtgjørelser' i 2018 tabellen.

⁹⁾ Sluttoppgjøret mellom Telenor og Jon Erik Haug er på 5,1 millioner kroner, og er reflektert i kolonnen 'Andre godtgjørelser' i 2017 tabellen.

Aksjebeholdning 2018

Navn	Aksjebeholdning per 1. januar/startdato	Tildelt	Netto kjøp/salg	Aksjebeholdning per 31. desember ¹⁾	Bundet aksjebeholdning per 31. desember
Sigve Brekke	121 798	5 201	3 621	130 620	21 908
Jørgen C. Arentz Rostrup	8 019	2 909	756	11 684	6 466
Anne Kvam	-	-	-	-	-
Cecilie Blydt Heuch	-	2 458	626	3 084	2 458
Ruza Sabanovic	10 501	1 899	246	12 646	7 444
Svein Henning Kirkeng	3 000	2 546	649	6 195	3 478
Albern Murty	17 090	4 309	1 394	22 793	14 873
Morten Karlsen Sørby	88 104	3 226	1 771	93 101	10 517
Petter Børre Furberg	32 385	2 152	1 909	36 446	8 272

¹⁾ Inkluderer ikke aksjebeholdning for representanter som ikke var medlem av konsernledelsen per 31. desember 2018.

Aksjebeholdning 2017

Navn	Aksjebeholdning per 1. januar/startdato	Tildelt	Netto kjøp/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.

Lån til ansatte

Lån til ansatte var til sammen på 2 millioner kroner per 31. desember 2018 og 23 millioner kroner per 31. desember 2017.

Godtgjørelse til ekstern revisor

Tabellen nedenfor oppsummerer revisjonshonorar for 2018 og 2017. Honorarene inkluderer både norske og utenlandske datterselskaper.

Beløp i millioner kroner, excluding VAT	Revisjon		Attestasjonstjenester		Skatterelaterte tjenester		Andre tjenester	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Telenor ASA	4,7	4,9	0,2	0,2	0,3	3,7	0,6	4,0
Andre konsernselskaper	25,6	33,4	1,8	1,2	2,7	7,2	14,3	16,6
Totalt konsernrevisor	30,3	38,3	1,9	1,3	3,0	10,8	14,9	20,7
Andre revisorer i datterselskap	-	0,4	-	0,1	-	-	-	-
Totalt	30,3	38,7	1,9	1,4	3,0	10,8	14,9	20,7

Revisjonshonorar inkluderer honorar knyttet til lovpålagt revisjon og finansiell revisjon. Andre attestasjonstjenester er primært knyttet til attestasjoner som følge av regler og lovgivning, knyttet til informasjonssystemer, samt revisjoner, attestasjoner og avtalte kontrollhandlinger med rapportering til myndigheter og andre tredjeparter.

Honorar for skatterelaterte tjenester knytter seg til skattebistand og redegjørelser for skatteregler og konsekvenser samt skattemessig due diligence i forbindelse med oppkjøp, salg og andre transaksjoner. Andre tjenester knytter seg primært til gjennomgang av prosesser/systemer/prosjekter/leverandører, finansiell due diligence og vurderinger i forbindelse med oppkjøp, salg og andre transaksjoner.