

## **1. Utvärdering av ersättningspolicys och ersättningsprogram för 2016**

### **1.1. Utvärdering av riktlinjer för ersättning till koncernledningen**

Årsstämman 2016 beslutade om riktlinjer för ersättning till koncernledningen. Enligt riktlinjerna är Telia Companys syfte att säkerställa att Bolaget kan attrahera och behålla de bästa individerna för att säkerställa att uppsatta affärsmål nås. Ersättning till koncernledningen bygger på principen att det är den totala ersättningen som ska beaktas. Den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig men ej marknadsledande. Den totala ersättningen ska omfatta följande komponenter:

- i) Fast grundlön
- ii) Pensionsförmåner
- iii) Övriga förmåner

Varje år utvärderar ersättningsutskottet jämförelsestudier för var och en av medlemmarna i koncernledningen i syfte att följa hur den totala ersättningen till koncernledningen förhåller sig till riktlinjerna.

*Det är styrelsens bedömning att riktlinjerna för ersättning till koncernledningen har följts. Nivån och sammansättningen av ersättningen till den verkställande direktören och koncernledningen framgår av årsredovisningen för 2016, not C31 till koncernredovisningen.*

### **1.2. Utvärdering av koncernpolicyn – Ersättning**

I syfte att säkerställa en enhetlig tillämpning av ersättningsprinciperna inom koncernen har styrelsen antagit en ersättningspolicy för koncernen vilken ses över årligen av ersättningsutskottet och styrelsen. Policyn anger att ersättningsstrukturerna kan variera beroende på land. Den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig utan att vara ledande i förhållande till konkurrenter på varje lokal marknad men hänsyn bör även tas till att ersättningen ska vara överkomlig för verksamheten. Policyn anger också att Telia Companys ersättningsstrukturer ska baseras på ett utvärderingssystem som reflekterar vilken kompetens som krävs, ansvar, komplexitet och affärsnyttan hänförlig till den aktuella positionen.

För att fastställa ersättningsnivåer för individuella medarbetare ska såväl företags-, teams- och den individuella prestationen vägas in. Telia Company-koncernen tillämpar också ett prestationsutvärderingssystem för samtliga ledande befattningshavare och nyckelpersoner vilket knyter prestation till belöning.

När ersättningar jämförs med relevanta marknadsnivåer och i samband med att värdet av ersättningen kommuniceras med intressenter bör större vikt läggas på den totala ersättningen än på de enskilda komponenterna.

Telia Company kan erbjuda årlig rörlig ersättning (kort- och långsiktig) till några anställda (koncernledningen exkluderad). Styrelsen utvärderar och beslutar årligen om de finansiella prestationsmål som ska gälla för de olika programmen för rörlig ersättning.

*I styrelsens utvärdering har Telia Company en strukturerad process för att fatta beslut i ersättningsfrågor, inklusive rörliga modeller för rörlig ersättning och målnivåer. Processerna möjliggör ett välavvägt beslutsfattande avseende ersättning i enlighet med koncernpolicyn. De rörliga programmen knyter den enskilde anställdes ersättning till koncernens prestation och skapande av aktieägarvärde.*

### **1.3. Utvärdering av Prestationsaktieprogrammen**

I enlighet med på beslut vid årsstämorna 2010-2016 har Telia Company inrättat prestationsaktieprogram (PSP), som omfattar vissa ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen (exklusive medlemmarna i koncernledningen). Syftet har varit att stärka bolagets förmåga att attrahera, rekrytera och behålla sådan personal.

Förutsatt att vissa finansiella prestationskrav är uppfyllda under en fastställd prestationsperiod får deltagarna i programmen en möjlighet att tilldelas aktier i Telia Company vederlagsfritt (prestationsaktier) i slutet av programmen.

För de finansiella målen finns en miniminivå som måste uppnås för att någon tilldelning ska ske, samt en maximinivå över vilken ingen ytterligare tilldelning sker. Varje program ska totalt omfatta högst 1 360 000 (PSP 2013), 2 090 000 (PSP 2014), 3 793 200 (PSP 2015) och 2 370 400 (PSP 2016) Telia Company aktier, motsvarande cirka 0,03 procent av det totala antalet utestående aktier för PSP 2013, 0,05 procent för PSP 2014, 0,08 för PSP 2015 och 0,04 för PSP 2016. Vid en nyemission, split, företrädesemission och/eller andra liknande händelser under perioden ska en omräkning av slutlig tilldelning av prestationsaktier ske.

#### **Prestationsaktieprogram 2013 och 2014**

Finansiella mål för PSP 2013 och 2014 är vinst per aktie (EPS) och totalavkastning (TSR). Den slutliga tilldelningen av prestationsaktier kommer att baseras 50 procent på EPS-utvecklingen under vart och ett av de tre åren av prestationsperioden i förhållande till EPS för föregående år, och 50 procent på TSR under hela prestationsperioden i relation till TSR i en grupp med jämförbara telekombolag som fastställts av styrelsen. För att delta i programmen krävs att deltagarna har investerat i, eller allokerat redan innehavda, Telia Company aktier till programmen motsvarande ett värde av 2 procent av deltagarens årliga grundlön. Det maximala ekonomiska utfallet för en deltagare och det maximala antalet prestationsaktier som slutligt kan komma att tilldelas i ett program ska begränsas till prestationsaktier vilkas marknadsvärde motsvarar 37,5 procent av deltagarens grundlön. PSP 2013 föll ut under våren 2016 och aktier överläts till deltagarna i programmet. Telia Company förvärvade 118 398 egna aktier i april 2016, till ett genomsnittspris om 38,65 SEK för att täcka åtagandena under PSP 2013-programmet, vilket motsvarar en kostnad om 4 576 307 SEK.

#### **Prestationsaktieprogram 2015 och 2016**

Finansiella mål för PSP 2015 och 2016 är intäkter före ränta, skatt, nedskrivningar och avskrivningar (EBITDA) och totalavkastning på Telia Company-aktien (TSR). Det totala antalet tilldelade aktierätter uppgår till 30 procent av den årliga grundlönen. Den slutliga tilldelningen

av prestationsaktier kommer att baseras på 50 procent av ackumulerad EBITDA och 50 procent av TSR under hela prestationsperioden i relation till TSR i en grupp med jämförbara telekombolag fastställd av styrelsen. Det krävs inte att deltagarna investerar i aktier i Telia Company. Det slutliga antalet prestationsaktier som ska tilldelas ska högst motsvara 60 procent av deltagarens grundlön.

*Styrelsen har i samband med utvärderingen funnit att de långsiktiga incitamentsprogrammen är i linje med de principer som beslutades av bolagsstämorna. LTI-programmen har möjliggjort för Telia Company att erbjuda ett mer konkurrenskraftigt ersättningspaket till nyckelpersoner, vilket har stärkt bolagets förmåga att attrahera, rekrytera och behålla vissa nyckelpersoner.*

---