

Utvärdering av ersättningspolicys och ersättningsprogram för 2018

1. Utvärdering av riktlinjer för ersättning till koncernledningen

Årsstämman 2018 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 affärs mål 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 års- och hållbarhetsredovisningen för 2018, not K31 till koncernredovisningen.

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 rimlig för verksamheten. Policyn anger också att Telia Companys ersättningsstrukturer ska baseras på ett utvärderingssystem som reflekterar kompetens, ansvar, komplexitet och affärsnyttan hänförlig till den aktuella positionen.

För att fastställa ersättningsnivåer för individuella medarbetare ska såväl företags-, teamets- och den individuella prestationen vägas in.

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.

3. Utvärdering av Prestationsaktieprogrammen

I enlighet med på beslut vid årsstämmorna 2010-2018 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 3 793 200 (PSP 2015), 2 370 400 (PSP 2016), 2 491 202 (PSP 2017) och 2 413 597 (PSP 2018) Telia Company aktier, motsvarande cirka 0,08 procent av det totala antalet utestående aktier för PSP 2015, 0,04 procent för PSP 2016, 0,06 procent för PSP 2017 och 0,06 procent för PSP 2018. Vid en nyemission, split, företrädesemission och/eller andra liknande händelser under perioden ska en omräkning av slutlig tilldelning av prestationsaktier ske.

Prestationsaktieprogram 2015/2018

De finansiella målen för Prestationsaktieprogram 2015/2018 är intäkter före ränta, skatt, avskrivningar och nedskrivningar (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 bolagsstämmorna.
