

Lederlønnsrapport

2024



Innhold

01	Innledning	4
02	Godtgjørelse til ledergruppen	6
2.1	Lønnstabell – forklaringer	10
2.2	Hovedmål og måltall for konsernsjef	11
2.3	Godtgjørelse til styret	12
2.4	Utvikling i lederlønn og styrehonorar i perioden 2020–2024 (5 år)	14
03	Bestlutningsprosess fastsatt i retningslinjene	16
04	Avvik fra retningslinjene	18
05	Styreerklæring	20

Vedlegg:

Vedlegg 1: Styrets retningslinjer for godtgjøring til ledende personer i Space Norway konsern

Vedlegg 2: Bonus 2024 Telenor Satellite, oversikt over KPI-er

01

Innledning

Gjennom endringer i selskapets vedtekter på generalforsamling i 2021 ble bestemmelsene i allmennaksjelovens § 6-16a og b og tilhørende forskrift gjort gjeldende for Space Norway AS. Dette betyr at selskapet skal ha retningslinjer for godtgjørelse for ledende personer.

For hvert regnskapsår skal styret utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntøende lønn og øvrig godtgjørelse til ledende personer som omfattes av disse retningslinjene. Ledende personer er i denne sammenhengen definert som Space Norways styremedlemmer, konsernsjef og konserndirektører. Denne lederlønnrapporten er utformet i henhold til asal. § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret vurderer at strukturen for godtgjørelser støtter den strategiske retningen og eierens interesser. Videre er den i samsvar med styrets retningslinjer for godtgjørelse. Styret anser den samlede godtgjørelsen som konkurransedyktig, men ikke markedsledende. Styret anser videre at hensynet til moderasjon er ivaretatt og at samlet godtgjørelse oppfyller statens retningslinjer for lederlønn som gjeldende for 2024.

Styret har i 2025 nedsatt et eget kompensasjonsutvalg som er et forberedende organ for styret, og som skal utarbeide forslag og anbefalinger til styret når det gjelder kompensasjonsspørsmål.

Kompensasjonsutvalgets mandat består av følgende oppgaver:

- Innstille saker som gjelder retningslinjer og fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer overfor styret
- Innstille saker som gjelder rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer overfor styret
- Være informert om, og rådggi, administrasjonen i arbeidet med lønn for lederstillinger i konsernet
- Årlig vurdere konsernsjefens lønn og foreslå eventuelle endringer av denne.
- Gi råd i nye ansettelsesavtaler eller endinger i nåværende standardkontrakter for de som rapporterer direkte til konsernsjef
- Gi råd i forbindelse med etterfølgerplanlegging og lederutvikling.

Kompensasjonsutvalget består i 2025 av de to aksjonærvalgte styremedlemmene Svein Olav Munkeby og Ingelinn Drøpping.

02

Godtgjørelse til ledergruppen

Lederlønningene i Space Norway skal overordnet bidra til å fremme eiers mål om høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer, samt støtte opp under vår langsiktige strategi, interesser og økonomisk bæreevne.

Formålet med retningslinjene for lederlønn er å bidra til at selskapet tiltrekker seg og beholder personer med riktig kompetanse og er i stand til å levere på selskapets strategi og mål. Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende og hensynet til moderasjon skal ivaretas ved fastsettelse av totalkompensasjonen.

Retningslinjene for lederlønn i Space Norway omfatter alle ledende ansatte i konsernet. Disse kan også være ansatt i datterselskap. Styret følger opp at retningslinjene følges opp i hele konsernet.

Samlet vederlag til administrerende direktør og øvrig ledelse skal reflektere stillingens ansvarsforhold og kompleksitet, selskapets verdier og kultur, rolleinhavere adferd og prestasjoner, samt behovet for å tiltrekke og beholde nøkkelpersoner.

Godtgjørelse til administrerende direktør og øvrig ledelse består av både faste og variable elementer. Fast godtgjørelse består av grunnlønn, pensjon og andre ytelser. Variabel godtgjørelse skal fremme oppnåelse av selskapets mål og strategi. En beskrivelse av de ulike elementene som tilbys administrerende direktør og øvrig ledelse fremgår av tabellen nedenfor.

2024 Konsernlederlønn (TNOK)

	Konsern- direktørens område	År	Grunnlønn	Lønn	Årslønn	Årslønn	Andre ytelser	Variable ytelser		Opparbeidet "stay on" -bonus	Pensjon	Årsbelastning variable godt- gjørelser	Sum all godtgjørelse til konsern- ledelsen i 2024	Innestående lønn (utbetaltes i 2026)	Sum all godtgjørelse 2023	Variable godtgjørelser som andel av fastlønn 2024	Andel variable godt- gjørelser 2023
					total belastning 2024	total belastning 2023											
Morten Tengs	Konsernsjef		2894	7 mnd													
	CEO Satcom	2024	2534	5 mnd	2 744		34	1183		568	551	1183	4 512	568		43 %	
Martin A. Foss	CFO	2024	1 719	9 mnd	1 289		26	382			160	287	1 761			22 %	
Dag Stølan	Konserndirektør BD (CEO 5 mnd.)	2024	1 887		1 887		38				155	0	2 080			0 %	
	CEO	2023	1 850			1 850	38				147	0			2 035		0 %
Peter Olsen	CEO Satcom	2024	1 711	7 mnd	998		20	381		363	155	222	1 395	363		22 %	
Torstein Losnedal	Konsernadvokat	2024	1 579		1 579		38				169	0	1 786			0 %	
	Konsernadvokat	2023	1 500			1 500	38				147	0			1 685		0 %
Rune Jensen	Konserndirektør sjøfiber	2024	1 470		1 470		38				161	0	1 669			0 %	
	Konserndirektør sjøfiber	2023	1 400	4,5 mnd		525	14				54	0			593		0 %
Marte Kalveland	Konserndirektør jordobservasjon	2024	1 470		1 470		38				160	0	1 668			0 %	
	Konserndirektør jordobservasjon	2023	1 400	4 mnd		467	13				48	0			527		0 %
Hans Christian Guren	Konserndirektør innovasjon & utvikling	2024	1 470		1 470		38				151	0	1 659			0 %	
	Konserndirektør innovasjon & utvikling	2023	1 400	7 mnd		817	22				83	0			922		0 %
Gro Undrum	Konserndirektør HR og administrasjon	2024	1 530		1 530		38				155	0	1 723			0 %	
	Konserndirektør HR og administrasjon	2023	1 500			1 500	38				147	0			1 685		0 %

Forklaring

Morten Tengs var CEO Satcom til 31.5.24, tiltrådte som konsernsjef 1.6.24.

Martin Foss tiltrådte konsernledergruppen som CFO 1.4.24.

Peter Olsen tiltrådte konsernledergruppen som CEO Satcom 1.6.24, før det direktør i Satcom.

Dag Stølan var konsernsjef til 31.5.24, endret til konserndirektør for BD 1.6.24.

Tre av lederne i konsernledelsen har med seg en ordning om resultatbonus fra Satcom i 3 år, ut 2026.

Morten Tengs hadde en bonus fra oppkjøpsperioden, betalt ut i april 2024.

Morten Tengs har med en ytelsespensjonsordning fra Telenor i 3 år, ut 2026.

2.1 Lønnstabell – forklaringer

Grunnlønn: Dette viser fastlønn for det aktuelle året.

Andre ytelser: Dette omfatter for tiden forsikringer og mobil- og bredbåndsabonnement.

Variabel lønn/Bonus: Bonus skal være reelt variabel, prestasjonsbasert og knyttet til konkrete, målbare resultater. Per i dag er det bare Space Norway Satcom som har bonusavtale, denne var en del av avlønningssystemet i Telenor, og gjelder for tre ledere i konsernledelsen i 2024. Oppkjøpsavtalen freder nøkkelbetingelser i tre år fra «closing». Unntakene er midlertidige og var nødvendig for å lykkes med oppkjøpet. Dette vurderes å utgjøre særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike retningslinjene for å ivareta selskapets langsiktige interesser. Morten Tengs sin variable lønn inkluderer bonus på 644 000 kroner og i tillegg en engangsutbetaling på 539 000 kroner som han fikk i april 2024. Engangsutbetalingen var en del av oppkjøpsavtalen og var knyttet til en forpliktelse om å bli i jobben frem til transaksjonen var fullført. Engangsutbetalingen bidrar til at variabel delen av Morten Tengs sin lønn er 43 prosent av fast lønn, og utgjør dermed et avvik sett opp mot Space Norways lønnspolicy som sier at maksimal variabel lønn skal ikke overstige 25 prosent av fast lønn.

Innestående lønn: Morten Tengs og Peter Olsen har en «stay on»-bonus som ble inngått i forbindelse med oppkjøpet av Telenor Satellite. Denne som utbetales i form av et halvt års grunnlønn to år etter «closing» for transaksjonen (4.1.26). Denne blir betraktet som innestående lønn. I og med at den ikke er utbetalt i 2024 og at den bortfaller dersom de ikke står i jobben er den ikke inkludert i summen av godtgjørelse for 2024, men opplyst om i en egen kolonne i tabellen.

Pensjon: Dette viser pensjon opptjent i løpet av regnskapsåret av pensjonsgivende inntekt. Pensjonsgivende inntekt omfatter fast godtgjørelse, og variable elementer som ettårig variabel godtgjørelse inngår ikke som del av pensjonsgivende inntekt.

Generelt er Space Norway sin pensjonsordning innskuddsbasert og har samme vilkår og er lik for alle ansatte. Pensjonsgrunnlaget for alderspensjon skal ikke overstige 12 G. Det er imidlertid et historisk basert unntak for 27 ansatte i konsernet som er en del av en ytelsespensjon gjennom Telenor pensjonskasse. Som en del av avtalen i forbindelse med oppkjøpet kan de 27 kan stå i ordningen i tre år. I tillegg finnes det en avtale om pensjon på lønn utover 12G som del av ytelsesordningen til konsernsjef Morten Tengs. Han er den eneste i konsernledelsen som har ytelsespensjon.

Samlet godtgjørelse: Dette viser totalsummen av opptjent kompensasjon for hver av konsernlederne i rapporteringsåret. Det er summen av kolonnene fra grunnlønn til pensjonsopptjening. Andel fast og variabel godtgjørelse viser andelen av henholdsvis fast og variabel kompensasjon i rapporteringsåret som en andel av samlet godtgjørelse. Den faste delen omfatter grunnlønn, andre ytelser og pensjonskostnader, mens den variable delen omfatter bonus og innestående lønn.

2.2 Hovedmål og måltall for konsernsjef

Bonusordningen i Space Norway Satcom er innrettet med 60 prosent finansielle mål og 40 prosent operasjonelle mål. Brutt ned på konkrete parametere gjelder følgende:

- Bruttomargin (15 prosent)
- Opex (15 prosent)
- Fri kontantstrøm (30 prosent)
- THOR-8 forretningsplan (10 prosent)
- Tilgjengelighet Broadcast-tjenester (10 prosent)
- Tilgjengelighet Data Services-tjenester (10 prosent)
- Medarbeidertilfredshet (10 prosent)

Måloppnåelse var 89 prosent i 2024 og gav Morten Tengs en bonus på 644 000 kroner, jf. vedlegg 1 som viser mer detaljert beregning. Maksimal utbetaling under ordningen er 3 måneders lønn, dvs. 25 pst.

2.3 Godtgjørelse til styret

Styrets medlemmer har ikke avtaler om annet vederlag enn styrehonorar. Honorar til styrets medlemmer blir fastsatt årlig av generalforsamlingen hvor NFD representerer alle aksjene.

Oversikt over styrets honorarer for regnskapsåret 2024 og 2023 vises i tabellen under.

Styremedlem	2023/2024	2022/2023
Svein Olav Munkeby, styreleder	384 000	365 000
Tore Olaf Rimmereid, styremedlem	198 000	188 000
Ann-Kari Heier, styremedlem	198 000	188 000
Siri Løvlund, styremedlem	198 000	188 000
Morten Haga Lunde, styremedlem	198 000	188 000
Ingelin Drøpping, styremedlem	198 000	
Per Atle Våland ansattevalgt, styremedlem	198 000	188 000
Tom Westby, ansattevalgt styremedlem	198 000	

2.4 Utviklingen i lederlønn og styrehonorar i perioden 2020–2024 (5 år)

Utvikling fastlønn siste 5 år

Utvikling fastlønn pr 31.12 hvert år	2024	%	2023	%	2022	%	2021	%	2020
Styreleder	384 000	5 %	365 000	4 %	350 000	13 %	309 000	3 %	300 000
Styremedlem	198 000	5 %	188 000	4 %	180 000	9 %	165 000	3 %	160 000
Adm. dir.	2 894 000	56 %	1 850 000	9 %	1 689 559	7 %	1 576 499	2 %	1 541 808
Konserndirektør Finans	1 711 000								
Konserndirektør Forretningsutvikling	1 887 000								
Konserndirektør Administrasjon	1 530 000	2 %	1 500 000	7 %	1 400 221	7 %	1 307 905	2 %	1 279 125
Konserndirektør Sjøfiber	1 470 000	5 %	1 400 000	4 %	1 345 631	8 %	1 245 799	2 %	1 218 386
Konserndirektør I&U	1 470 000	5 %	1 400 000						
Konserndirektør Jordobservasjon	1 470 000	5 %	1 400 000						
Konsernadvokat	1 579 000	5 %	1 500 000						
CEO Space Norway Satcom	1 719 000								

Utvikling siste 5 år

	2024	2023	2022	2021	2020
Konsernets årsresultat	691 209 010	−408 704 673	−94 753 064	−120 593 093	−20 118 757
Konsernets samlede personalkostnader	268 865 791	79 225 682	62 959 874	55 857 163	45 577 836
Antall ansatte mor og heleide døtre	173	58	46	43	42
Snitt samlede personalkostnader per ansatt konsern	1 554 138	1 365 960	1 383 733	1 314 286	1 085 187
Snittlønn konsern utenom konsernledelsen	1 133 981	1 024 209	1 383 733	890 726	819 660

Årlig lønnsjustering gjøres via forhandlinger med tillitsvalgte om en ramme. Denne rammen omfatter også ledere, slik at lønnsvurdering er på samme vilkår og nivå for alle. I 2024 var rammen på 5,3 prosent. Ledere hadde, som tabellen viser, noe lavere økning sett i prosent i 2024. Det er viktig for å beholde gode arbeidstakere at vi har en lønnsutvikling i tråd med samfunnet generelt, prisvekst og vurderinger gjort i selskapet. Vi bruker den samme rammen for alle ansatte, og vi har prestasjonsbasert avlønning. Ledere er ofte blant de som presterer godt, og lønn er et viktig konkurransefortrinn for å beholde gode folk. Dette forklarer at kronetillegget for de fleste ledere er større enn snitt kronetillegg i selskapet for øvrig.

Økning i avlønning for konsernsjef / administrerende direktør er en direkte følge av oppkjøpet og selskapets størrelse og kompleksitet er vesentlig øket. Morten Tengs sin lønn som ny konsernsjef i samlet Space Norway konsern er 14 prosent høyere enn han hadde som CEO i Telenor Satellite. Økningen skal reflektere det betydelig økte ansvaret som ligger i skiftet

03

Beslutningsprosess fastsatt i retningslinjene

Retningslinjer og beslutningsprosessen for godtgjørelse for 2024 ble redegjort for i Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer Space Norway konsern, jf. vedlegg 1.

04

Avvik fra retningslinjene

Når det foreligger særlige omstendigheter, for eksempel eksisterende lønnsvilkår i et selskap som kjøpes opp, som gjør det nødvendig å fravike retningslinjene for å ivareta selskapets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre selskapets levedyktighet, kan styret fravike disse retningslinjene. Styret har i slike tilfeller adgang til å midlertidig avvike retningslinjer knyttet til variabel lønn, pensjon og sluttvederlag.

En av det nyopprettede kompensasjonsutvalgets (vedtatt på styremøtet 10.2.2025) oppgaver er å forberede styrets beslutninger i godtgjørelsesspørsmål. Dette vil også gjelde for eventuelle beslutninger om å fravike retningslinjene. Hvis styret beslutter å fravike retningslinjene, skal beslutningen rapporteres i lønnsrapporten for påfølgende generalforsamling.

Det er ikke gjort avvik fra retningslinjene i 2024, utover de historisk betingede avvikene som er forklart i denne rapportens kapittel 2. I hovedsak fulgte de historiske avvikene med oppkjøpet av Telenor Satellite hvor SPA

avtalen ga en «grace»-periode for ansattevilkår på tre år etter «closing». Dette var på oppkjøpstidspunktet et forhandlingsspørsmål og ble vurdert som nødvendig for å lykkes med gjennomføringen av oppkjøpet. I tillegg ble det inngått en «stay on»-bonus for to av konsernlederne. Dette er nøkkelpersonell og risikoen i transaksjonen ville blitt betydelig høyere om disse sluttet i en kritisk fase. Oppkjøpet ble vurdert å utgjøre særlige omstendigheter og avvikene fra retningslinjene er midlertidige.

+ + +

05

+ + +

Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt rapporten om godtgjørelse til ledende personer i Space Norway konsern for regnskapsåret 2024. Rapporten er utarbeidet i samsvar med selskapets vedtekter, § 6-16 b) i allmennaksjeloven og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Rapporten blir fremlagt for generalforsamlingen 30. juni 2025 for rådgivende avstemming.

Styret i Space Norway AS

Oslo 21.05.2025

Svein Olav Munkeby
Styreleder

Tore Olaf Rimmereid
Styremedlem

Ann-Kari Heier
Styremedlem

Morten Haga Lunde
Styremedlem

Siri Løvlund
Styremedlem

Ingelin Drøpping
Styremedlem

Tom Westby
Styremedlem

Per Atle Våland
Styremedlem

Morten Tengs
Administrerende direktør

Vedlegg 1

Retningslinjer for godtgjøring til ledende personer i Space Norway konsern Satcom

Formål

Space Norway har som heleid statlig selskap vedtektsfestet at vi skal følge allmennaksjeloven §§ 6-16a og 6-16b som omhandler fastsettelse av og rapportering på godtgjørelse til ledende ansatte. Retningslinjene er utarbeidet i henhold til Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Space Norway følger «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel», som er fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember 2022. Retningslinjene skal revideres og godkjennes av generalforsamlingen ved vesentlige endringer, og minst hvert fjerde år.

Styret gir med dette uttrykk for hva som vil være Space Norway sin lønnspolitikk og overordnede retningslinjer for Space Norway sin fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for ledende personer. Kompensasjonsordninger for ledende personer i Space Norway fastsettes i samsvar med disse retningslinjene. Avtaler inngått før ikrafttreden av endringene i disse retningslinjene skal opprettholdes, se unntak lenger ned.

Scope

Ledende personer omfattet av disse retningslinjene er konsernsjef i Space Norway og øvrige ledende ansatte i konsernet. Ledende ansatte vil kunne være ansatt i ulike juridiske selskap.

Retningslinjene omfatter også godtgjørelse til styret i Space Norway. Honorar til styrets medlemmer blir fastsatt årlig av generalforsamlingen. Styrets medlemmer gis fast honorar for de ulike verv og utvalg. Ledende ansatte i Space Norway som sitter i styret i 50 prosent eid datterselskap får godtgjørelse, dette gjelder ikke i 100 prosent eide selskap.

Prinsipper for godtgjørelse til ledende ansatte

Lederlønningene i Space Norway skal overordnet bidra til å fremme eiers mål om høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer, samt støtte opp under vår langsiktige strategi, interesser og økonomisk bæreevne. Formålet med retningslinjene for lederlønn er å bidra til at selskapet tiltrekker seg og beholder personer med riktig kompetanse og er i stand til å levere på selskapets strategi og mål. Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende og hensynet til moderasjon skal ivaretas ved fastsettelse av totalkompensasjonen.

Følgende prinsipper legges til grunn:

1. Markedsmessig lønn:

Lønnen skal være konkurransedyktig for å tiltrekke og beholde kvalifiserte ledere, men samtidig ivareta hensynet til moderasjon. Stillingens ansvarsforhold og kompleksitet samt den enkeltes atferd og prestasjoner bestemmer grunnlønnen. Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte skal hensyntas i moderasjonsvurderingen.

2. Total kompensasjon:

Den totale kompensasjonen skal inkludere fast lønn, variabel lønn, pensjonsordninger og andre ytelser. Fastlønn skal være hovedelementet.

3. Variabel lønn:

Variabel lønn skal være reelt variabel, prestasjonsbasert og knyttet til konkrete, målbare resultater. Maksimal variabel lønn skal ikke overstige 25 prosent av fast lønn.

4. Åpenhet og transparens:

Det skal være full åpenhet rundt lederlønninger, og informasjon om lederlønninger skal være lett tilgjengelig for offentligheten. I tilfeller hvor lederlønninger har en høyere justering enn gjennomsnitt for øvrige ansatte skal dette begrunnes. Det faktiske kronetillegg skal være med i vurderingen. Det skal også være høy grad av åpenhet om kriteriene for ev. bonusordninger.

5. Pensjon:

Pensjonsytelser er en viktig del av totalkompensasjonen og for Space Norway er det vesentlig å være konkurransedyktig også på dette området. Space Norway sin pensjonsordning har samme vilkår og er lik for alle ansatte. Space Norway har innskuddsbaserte pensjonsordninger siden 2008. Pensjonsgrunnlaget for alderspensjon skal ikke overstige 12 G. Unntak, se eget punkt.

6. Sluttvederlag:

Det kan ikke avtales sluttvederlag utover 12 måneders lønn inklusiv lønn i oppsigelsestiden. Det skal ikke gis sluttvederlag dersom en ansatt selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet.

7. Andre godtgjørelser:

Selskapet dekker for alle mobiltelefon, og internett hjemme. Dette er et viktig element for en fleksibel arbeidshverdag. Selskapet praktiserer ikke firmabil.

8. Gamle avtaler:

Gamle avtaler som avviker fra prinsippene 1-7 søkes endret dersom dette ikke medfører vesentlige ulemper for selskapet, for eksempel i form av økte kostander.

9. Aksjeprogrammer, opsjoner og andre opsjonslignende ordninger:

Slike ordninger benyttes ikke i Space Norway

Midlertidige ordninger

Ved oppkjøpet av Telenor Satellite ble det i SPA («share purchase agreement») avtalt at alle ansatte i Telenor Satellite kunne beholde «key benefits» i tre år. Unntakene er midlertidige og var nødvendige for å lykkes med oppkjøpet. Dette vurderes å utgjøre særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike retningslinjene for å ivareta selskapets langsiktige interesser. Dette gir følgende unntak fra ordningene beskrevet over:

1. Bonus:

Enkelte i Space Norway Satcom har bonusavtale, denne fulgte Telenors retningslinjer og SPA-en i forbindelse med oppkjøpet freder denne i en treårs periode etter «closing». Fire ledere i konsernledelsen er omfattet av dette i 2025. For enkelte kan det være aktuelt å avslutte bonusordningen før perioden på tre år er ferdig. Kriteriene for denne bonusordningen omtales i vedlegg 1. Vi vil i løpet av 2025 beslutte en policy på hvordan betingelser inkl. bonus skal se ut etter perioden på tre år, altså fra 1.1.27.

2. Pensjon:

27 ansatte har ytelsespensjon gjennom Telenor pensjonskasse. Nevnte SPA garanterer at de 27 kan stå i ordningen i tre år. I tillegg finnes det en avtale om pensjon på lønn utover 12G som del av ytelsesordningen (CEO). Det finnes i tillegg ett unntak til for en person som har driftspensjon som del av ytelsespensjonsordningen. Ordningene avsluttes 31.12.26. Etter dette omfatter innskuddspensjonen alle ansatte i konsernet.

3. Stay on-bonus:

Fire ledere fra tidligere Telenor Satellite inngikk, som del av oppkjøpet, en avtale om en «stay on»-bonus for å sikre kritisk kompetanse gjennom oppkjøpet og i tiden etter. Det utløser en engangsutbetaling på seks måneders grunnlønn etter 4.1.26. To av disse lederne er del av konsernledergruppen. «Stay-on»-bonusen vil kunne utløse avvik i form av variabel lønn vil kunne overstige 25 pst. for de det gjelder i de årene ordningen gjelder.

4. Pendleravtale:

To personer har pendleravtale, dette praktiseres som hovedregel ikke.

5. Seniorordning:

Enkelte ansatte i Space Norway Satcom har en seniorordning med seg fra tiden i Telenor. Det betyr at de etter fylte 62 kan velge å ha en 80/90/100 ordning (80 prosent jobb, 90 prosent lønn og 100 prosent pensjonsinnbetaling) eller en uke ekstra fri. Vi vil i 2025 søke å samordne alle betingelser fremover for de to selskapene.

6. Sluttavtaler:

Space Norway Satcom har som følge av SPA for oppkjøpet en sluttavtaleordning hvor oppsigelsestiden ikke er inkludert i et eventuelt sluttoppgjør. Sluttoppgjør er for øvrig begrenset til 12 måneder totalt. Avviket varer til 31.12.26.

Prosess for fastsettelse av lønn

1. Styret:
Det er styrets ansvar å fastsette lønn og annen godtgjørelse til Konsernsjef.
2. Kompensasjonsutvalg:
Et eget kompensasjonsutvalg skal innstille saker som gjelder retningslinjer og fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer overfor styret. Lønnsfastsettelse i styret og komitéen skal gjøres i tråd med prinsippene i denne policy.

Rapportering og evaluering
Lederlønnspolicyen skal evalueres årlig av styret.

Selskapet skal rapportere om lederlønninger i årsrapporten i tråd med vedtektene og denne policyen. Rapporten skal redegjøre for alle ytelser til ledende ansatte som definert under «Scope». Rapportering begrenses imidlertid for datterselskap som ikke har en størrelse og grad av selvstendighet som tilsier at rapportering er hensiktsmessig.

Selskapets lederlønnsrapport skal også inkludere honorar til styremedlemmer.

Overholdelse og avvik
Alle ledere og medlemmer av styret og kompensasjonsutvalget skal etterleve denne policyen nøye. Brudd på policyen skal medføre nødvendige tiltak for å rette opp i eventuelle uoverensstemmelser.

Styret har ansvaret for å utarbeide retningslinjer. Ved endringer i retningslinjene, skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjene. Enhver «vesentlig endring» i retningslinjene fordrer behandling og godkjenning av generalforsamlingen.

Når det foreligger særlige omstendigheter, for eksempel eksisterende lønnsvilkår i et selskap som kjøpes opp, som gjør det nødvendig å fravike retningslinjene for å ivareta selskapets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre selskapets levedyktighet, kan styret fravike disse retningslinjene. Styret har i slike tilfeller adgang til å midlertidig avvike retningslinjer knyttet til variabel lønn, pensjon, ekstraordinær bonus og sluttvederlag. Slik fravikelse skal forklares i lønnsrapporten for gjeldende regnskapsår.

Vedlegg 2

Bonuskriterier 2024 Space Norway Satcom

Dette er et viktig insitament for å styrke selskapets mål og strategier, den er variabel og resultatorientert. Innholdet utover kriteriene anses for internt.

Targets Telenor Satellite 2024





Space
for More

Space Norway er et innovativt selskap som utvikler og tilbyr kommunikasjons- og overvåkingstjenester til myndigheter og virksomheter i en verden som er stadig mer sammenkoblet digitalt. Space Norway tilbyr kommersielle og offentlige løsninger for kringkasting, satellittkommunikasjon og datatjenester. Konsernet eier og opererer en flåte med satellitter. I tillegg eier og opererer Space Norway Svalbard-sambandet, et kabelsystem som er svært viktig for bedrifter og befolkningen på Svalbard. Konsernet er eid av Nærings- og fiskeridepartementet og opererer under sikkerhetsloven.

