

Retningslinjer for godtgjøring til ledende personer i Space Norway konsern

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% eid datterselskap får godtgjørelse, dette gjelder ikke i 100% 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% av fast lønn.
4. **Åpenhet og Transparens:** Det skal være full åpenhet rundt lederlønnninger, og informasjon om lederlønnninger skal være lett tilgjengelig for offentligheten. I tilfeller hvor lederlønnninger 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 SPAen 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 6 mnd. grunnlønn etter 4.1.26. To av disse lederne er del av konsernledergruppen. Stay-on bonusen vil kunne utløse avvik i form at 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% jobb, 90% lønn og 100% 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 forøvrig begrenset til 12 mnd 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 lederlønsrapport 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 1, bonus kriterier 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

KPIs	
Financial (60%)	Gross Profit, <u>NOKm</u> (15%) ¹⁾
	OPEX, <u>NOKm</u> (15%) ²⁾
	Free cash flow, <u>NOKm</u> (30%) ³⁾
Operational (40%)	Business case proposal for new satellite to TS Board (10%)
	Revenue shortfall due to violation of Allente SLA, <u>NOKm</u> (10%) ⁵⁾
	Platform availability managed services (10%)
	EES results in <u>autumn</u> 2024 (10%) ⁶⁾