

Lederlønnsrapport

2025



01

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)	13
03	Bestlutningsprosess fastsatt i retningslinjene	16
04	Avvik fra retningslinjene	18
05	Styreerklæring	20

Vedlegg

1: Styrets Retningslinjer for lederlønn

2: Endring av bonuskriteriene 2025 og 2026

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 innestående lønn og øvrig godtgjørelse til ledende personer som omfattes av disse retningslinjene. Ledende personer er i denne sammenhengen definert som Space Norways styre-medlemmer, konsernsjef og konserndirektører.

Denne lederlønsrapporten 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 å kunne levere høyest mulig avkastning under bærekraftige rammer. Vi legger vi til rette for å tiltrekke oss og beholde personer med riktig kompetanse og solid erfaring, i samsvar med styrets retningslinjer for godtgjørelse. Styret anser videre at hensynet til moderasjon er ivaretatt og at samlet godtgjørelse oppfyller statens retningslinjer for lederlønn som gjeldende for 2025.

Styret satt i 2025 inn 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 rådgi, 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 endringer i nåværende standardkontrakter for de som rapporterer direkte til konsernsjef
- Gi råd i forbindelse med etterfølgerplanlegging og lederutvikling

Kompensasjonsutvalget består i 2026 av de to aksjonærvalgte styremedlemmene Svein Olav Munkeby og Ingelinn Drøpping samt HR Direktør Agnete Wethal i Space Norway.

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. Vi er avhengig av å tiltrekke oss kompetanse med ulik bakgrunn og sørger for å følge med på sammenlignbare selskap og grupperinger for å sikre at vi har konkurransedyktige betingelser slik at vi sikrer de beste ressursene, uten å være lønnsledende, 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 i hele konsernet.

Samlet vederlag til administrerende direktør og øvrig ledelse skal reflektere stillingens ansvarsforhold og kompleksitet, selskapets verdier og kultur, rolle-innehavers 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 på neste side.

2025 Konsernlederlønn (TNOK)

	Konserndirektørens område	År	Grunnlønn	Lønn	Årslønn total belastning 2025	Årslønn total belastning 2024	Andre ytelser	Variable ytelser (bonus)	Opparbeidet stay on bonus	Pensjon	Årsbelastning variable godtgjørelser	Sum all godtgjørelse til konsernledelsen i 2025	Innestående lønn (utbetales i 2026)	Sum all godtgjørelse 2024	Variable godtgjørelser som andel av fastlønn 2025	Andel variable godtgjørelser 2024
Morten Tengs	Konsernsjef	2025	3014		2954		38	552	568	627	552	4171	568		13%	
		2024	2894			2744		38	1183	568	155	1183		568	4120	
Martin A. Foss	CFO	2025	1788		1754		38	327		149	327	2268			14%	
		2024	1719			1289		38	382		155	382		1864		20%
Dag Stølan	Konserndirektør BD	2025	1944		1106		38			124		1268			0%	
		2024	1887	7 mnd		1887		38			155			2080		0%
Odd-Harald Hagen	Konserndirektør BD (5mnd)	2025	1950	5 mnd	688					116		804			0%	
Peter Olsen	CEO Satcom	2025	1834		1773		38	336	363	144	336	2291	363		19%	
		2024	1711	7 mnd		998		38	381	363	155	744		1935		38%
Torstein Losnedal	Konsernadvokat	2025	1670		1625		38			141		1804			0%	
	Konsernadvokat	2024	1579			1579	38			169				1786		0%
Rune Jensen	Konserndirektør sjøfiber	2025	1544	9 mnd	1121		38			87		1246			0%	
	Konserndirektør sjøfiber	2024	1470			1470	38			161				1669		0%
Marte Kalveland	Konserndirektør Jordobservasjon & Innovasjon	2025	1576		1523		38			134		1695			0%	
	Konserndirektør Jordobservasjon	2024	1470			1470	38			160				1668		0%
Hans Christian Guren	Konserndirektør innovasjon & utvikling	2025	1470	6 mnd	735		38			64		837			0%	
	Konserndirektør innovasjon & utvikling	2024	1470			1470	38			151				1659		0%
Agnete Wethal	Konserndirektør HR	2025	1563		1563		38	286		147	286	2034			14%	0%
Gro Undrum	Konserndirektør administrasjon	2025	1576		1553		38			138		1729			0%	
	Konserndirektør HR og administrasjon	2024	1530			1530	38			155				1723		0%

Forklaringer

- Dag Stølan var Konsernsjef BD til 31.7.25, Odd-Harald Hagen tok over fra 1.8.25
- 4 i konsernledelsen har med seg en ordning om resultatbonus fra Satcom i 3 år, ut 2026
- Rune Jensen hadde 3 mnd permisjon uten lønn fra selskapet
- Hans Christian Guren gikk av med pensjon 1.7.25 og Marte Kalveland tok etter det over en samlet funksjon av Jordobservasjon & Innovasjon
- Agnete Wethal gikk inn i rollen som konserndirektør HR fra 1.1.25, Gro Undrum gikk på samme tid over i rollen som Konserndirektør Administrasjon
- Morten Tengs og Peter Olsen har en avtale om en bonus som utbetales i 2026, sees under opparbeidet stay-on bonus
- Morten Tengs har med en ytelsespensjonsordning fra Telenor i 3 år, ut 2026

2.1 Lønnstabell – forklaringer

Grunnlønn:

viser fastlønn for det aktuelle året.

Andre ytelser:

omfatter pt. 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 fire ledere i konsernledelsen i 2025. 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 og Peter Olsen sin variable lønn er innenfor Space Norways lønnspolicy som sier at maksimal variabel lønn skal ikke overstige 25% 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 2025 og at den bortfaller dersom de ikke står i jobben er den ikke inkludert i summen av godtgjørelse for 2025 men opplyst om i en egen kolonne i tabellen.

Pensjon:

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 26 ansatte i konsernet som er en del av en ytelsespensjon gjennom Telenor pensjonskasse. Som en del av avtalen i forbindelse med oppkjøpet kan de 26 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:

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 50 % finansielle mål og 50 % operasjonelle mål.

Brutt ned på konkrete parametre gjelder følgende:

- Bruttomargin (20%)
- Opex (20%)
- Ordresreserve, THOR 8 (10%)
- Driftsleveranse, Data Servces (10%)
- Driftsleveranse, Broadcasting (10%)
- Driftsleveranse, ASBM (10%)
- Fremdrift, THOR 8 (10%)
- Fremdrift og produktregnskap, strategisk satsningsområde LEO (10%)

Måloppnåelse var 73,2 % i 2025 og gav Morten Tengs en bonus på 552 000 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 2025 vises i tabellen under.

Styremedlem	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Svein Olav Munkeby styreleder	499 200	384 000	384 000
Kompensasjonsutvalg leder	15 000		
Tore Olaf Rimmereid styremedlem	257 400	198 000	198 000
Revisjonsutvalg leder	32 500		
Ann-Kari Heier styremedlem	257 400	198 000	198 000
Revisjonsutvalg medlem	20 000		
Siri Løvlund, styremedlem 6 mnd, ute nå	128 700	198 000	198 000
Helga Cotgrove, styremedlem 6 mnd, ny	128 700		
Revisjonsutvalg medlem	20 000		
Morten Haga Lunde styremedlem	257 400	198 000	198 000
Ingelin Drøpping styremedlem	257 400	198 000	198 000
Kompensasjonsutvalg medlem	10 000		
Per Atle Våland ansattevalgt styremedlem	257 400	198 000	198 000
Tom Westby ansattevalgt styremedlem	257 400		

2.4 Utviklingen i lederlønn og styrehonorar i perioden 2021 – 2025 (5 år)

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. 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 har prestasjonsbasert avlønning. I 2025 var rammen på 4,6%.

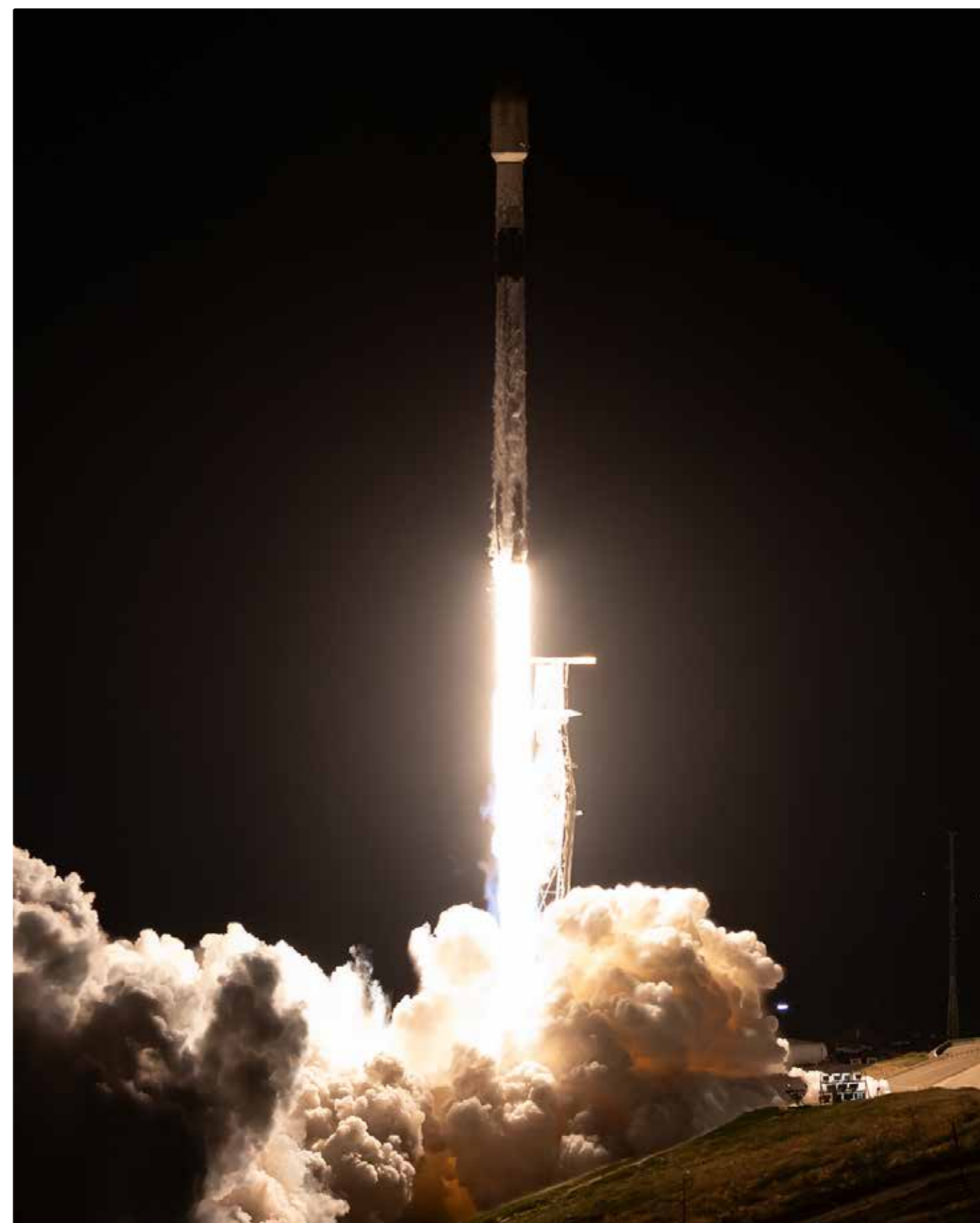
Ledere hadde, som tabellen viser, noe lavere økning sett i %, snitt på 4,5%. Ledere er ofte blant de som presterer godt, og lønn er et viktig konkurransefortrinn, men for å unngå at forskjeller øker for mye vises det noe moderasjon her.

Etter oppkjøpet av Telenor Satellite og endringen til et selskap i kategori 1, er det gjort en tilpasning av styrehonorar. Det vises i en større økning det siste året.

Utvikling fastlønn siste 5 år pr 31.12 hvert år	2025	%	2024	%	2023	%	2022	%	2021
Styreleder	499 200	30 %	384 000	5,2 %	365 000	4,3 %	350 000	13,3 %	309 000
Styremedlem	257 400	30 %	198 000	5,3 %	188 000	4,4 %	180 000	9,1 %	165 000
Adm dir	3 014 000	4,1 %	2 894 000	56,4 %	1 850 000	9,5 %	1 689 559	7,2 %	1 576 499
Konserndirektør Finans	1 788 000	4,5 %	1 711 000						
Konserndirektør Forretningsutvikling	1 950 000	3,3 %	1 887 000						
Konserndirektør Administrasjon	1 950 000	3 %	1 530 000	2 %	1 500 000	7,1 %	1 400 221	7,1 %	1 307 905
Konserndirektør Sjøfiber	1 544 000	5 %	1 470 000	5 %	1 400 000	4 %	1 345 631	8 %	1 245 799
Konserndirektør HR	1 563 000								
Konserndirektør Jordobservasjon	1 523 000	3,6 %	1 470 000	5 %	1 400 000				
Konsernadvokat	1 670 000	5,8 %	1 579 000	5,3 %	1 500 000				
CEO Space Norway Satcom	1 834 000	6,7 %	1 719 000						

Utviklingen i lederlønn og styrehonorar i perioden 2021 – 2025 (5 år) (forts.)

Utvikling de siste 5 år	2025	2024	2023	2022	2021
Konsernets årsresultat	195 303 845	691 209 010	- 408 704 673	-94 753 064	-120 593 093
Konsernets samlede personalkostnader	291 561 023	268 865 791	79 225 682	62 959 874	55 857 163
Antall ansatte mor og heleide døtre	188	173	58	46	43
Snitt samlede personalkostnader pr ansatt konsern	1 550 857	1 554 138	1 365 960	1 383 733	1 314 286
Snittlønn konsern utenom konsernledelsen	1 174 000	1 133 981	1 024 209	1 383 733	890 726
Snittlønn konsernledelsen (8 personer):		4,5 %			
Snittlønn bortsett fra konsernledelsen hele konsernet:		1 095 000			



03

Beslutningsprosess fastsatt i retningslinjene

Retningslinjer og beslutningsprosessen for godtgjørelse for 2025 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, gjennom kompensasjonsutvalget, har i slike tilfeller adgang til å midlertidig avvike retningslinjer knyttet til variabel lønn, pensjon og sluttvederlag.

Det er ikke gjort avvik fra retningslinjene i 2025, 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 gav 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-onbonus 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 2025. 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 i juni 2026 for rådgivende avstemming.

Styret i Space Norway AS

Oslo, 2026

Svein Olav Munkeby
Styreleder

Tore Olaf Rimmereid
Styremedlem

Ann-Kari Heier
Styremedlem

Morten Haga Lunde
Styremedlem

Helga Cotgrove
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

Lederlønnene 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 kostnader.

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 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 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.

Vedlegg 1

Retningslinjer for godtgjøring til ledende personer i Space Norway konsern Satcom (forts.)

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 godkjennelse 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 2025 Space Norway Satcom

Det 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 2025

Financial (60 %)	Gross Profit, NOKm (15 %) ¹⁾
	OPEX, NOKm (15 %) ²⁾
	Free cash flow, NOKm (30 %) ³⁾
Operational (40 %)	Business case proposal for new satellite to TS Board (10 %)
	Revenue shortfall due to violation of Allente SLA, NOKm (10 %) ⁵⁾
	Plattform availability managed services (10 %)
	EES results in autumn 2025 (10 %) ⁶⁾

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.

