

Uppföljning och utvärdering av (i) program för rörlig ersättning till bolagsledningen, (ii) tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare och (iii) gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Tele2 enligt Svensk kod för bolagsstyrning 10.3 och 9.1.

Inledning

Styrelsens, i Tele2 AB (publ) ("Tele2"), ersättningsutskott består av styrelsens ordförande Mike Parton samt styrelseledamöterna Jere Calmes, John Hepburn och Mia Brunell Livfors. Ordförande i utskottet är John Hepburn. Ersättningsutskottet har enligt Svensk kod för bolagsstyrning utvärderat pågående, och under året avslutade, program för rörlig ersättning, tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Nedan följer styrelsens redovisning av resultatet av den utvärdering som ersättningsutskottet har gjort.

Allmänt om ersättningar till Tele2s bolagsledning

Ersättning till bolagsledningen består av årlig grundlön, kortsiktig kontantbaserad rörlig ersättning ("STI") samt långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram. Ersättningen är avsedd att attrahera, motivera och behålla nyckelpersoner. Ersättningen skall vara konkurrensmässig jämfört med jämförbara internationella företag och skapa ett incitament för bolagsledningen att verkställa strategiska planer och leverera framstående resultat samt att likrikta bolagsledningens incitament med aktieägarnas intresse.

Rörlig ersättning

STI-målen baseras på Tele2s överordnade resultat och på individuella prestationer. STI kan maximalt uppgå till 100 procent av grundlönen. Ytterligare information om den kontantbaserade rörliga ersättningen finns i årsredovisningen för 2010, not 34, Personalkostnader.

För bolagsledningen och andra nyckelpersoner anställda i Tele2 finns långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram. Incitamentsprogrammen är prestationsbaserade och kräver att deltagaren äger aktier och är anställd i Tele2. Genom att knyta anställdas belöning till bolagets resultat- och värdeutveckling premieras fortsatt företagslojalitet och därigenom den långsiktiga värdetillväxten i bolaget. Ytterligare information om de långsiktiga incitamentsprogrammen såsom beträffande utfall, deltagande, antal utgivna och utstående instrument m.m. finns i årsredovisningen för 2010, not 34, Personalkostnader.

Utvärdering av program för rörlig ersättning

Ersättningsutskottet har utvärderat utvecklingen av programmen för rörlig ersättning kontinuerligt under året och programmens förväntade utfall har rapporterats till styrelsen och där diskuterats. Ersättningsutskottet följer också omfattningen av bolagsledningens deltagande i de långsiktiga programmen. Ersättningsutskottets utvärdering av programmen för rörlig ersättning har visat att:

- Programmen ligger väl i linje med aktieägarnas intressen.
- Programmen är viktiga för att attrahera, motivera och behålla medarbetare i bolagsledningen.
- Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som kräver en personlig prestation av deltagaren har fungerat bra och givit önskat resultat.

Utvärdering av riktlinjer

Ersättningsutskottets utvärdering har även resulterat i slutsatsen att de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman 2010 beslutade om har tillämpats på bolagets pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen.

Bolagets externa revisor har avgivit ett yttrande till styrelsen om att Tele2 har följt riktlinjerna för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare som fastställdes av årsstämman 2010.

Styrelsens bedömning är att ersättningen för verkställande direktören och de andra i bolagsledningen ger en bra balans mellan att motivera bolagsledningen att verkställa strategiska planer och leverera framstående resultat och att ge kompensation på ett konkurrenskraftigt sätt som likriktar bolagsledningens incitament med aktieägarnas intressen.

Stockholm i april 2011

Tele2 AB (publ)

Styrelsen