

1. a) Yhtiön nimi: TeliaSonera AB
b) Valtion omistus- ja äänivaltaosuus: 13,72

2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä

Yhtiön toimialana on laajassa mielessä televiestintäpalveluiden ja niihin liittyvien tietopalveluiden suora ja välillinen tarjoaminen sekä muun tähän liittyvän toiminnan harjoittaminen.

3. 31.12.2009 päättyneen (tai viimeksi päättyneen) tilikauden tuloslaskelma ja tase. Konserneista toimitetaan emoyhtiön tuloslaskelma ja tase. Jos yhtiö on laatinut tuloslaskelmasta erillisen yhteenvedon, myös se liitetään aineistoon.

emoyhtiö:

<http://www.teliasonera.com/2009/fi/VK/Tilinpaaotos/Emoyhtiontuloslaskelma.html>

<http://www.teliasonera.com/2009/fi/VK/Tilinpaaotos/Emoyhtiontase.html>

konserni:

<http://www.teliasonera.com/2009/fi/VK/Tilinpaaotos/Laajakonsernituloslaskelma.html>

<http://www.teliasonera.com/2009/fi/VK/Tilinpaaotos/Konsernitase.html>

4. Yhtiön toimitusjohtajalle ja muulle johdolle – jonka laajuus on ilmoitettava – suunnatun palkitsemisjärjestelmän periaatteet ja päätöksentekojärjestys, kuten palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan, sekä keskeiset tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä, osake- ja osakeperusteisista palkitsemisjärjestelmistä sekä lisäeläkejärjestelmistä.

Toimitusjohtajan lisäksi johtoryhmään kuuluu 10 jäsentä

<http://www.teliasonera.com/fi/Teliasonera/TeliaSonera-konserni/Hallinto/Ohjaus-ja-johtamisperiaatteet/Johtoryhma-ja-sen-palkat-ja-palkkiot/>

Vuoden 2009 lopussa johtoryhmään kuului toimitusjohtajan lisäksi 9 jäsentä.

Periaatteet

TeliaSoneran tavoitteena on tarjota sellaisia palkka- ja palkkiotasoja ja muita työsuhteen ehtoja, joita edellytetään yhtiön menestyksen jatkumisen edellyttämien huipputason johtajien palkkaamiseksi, sitouttamiseksi ja motivoimiseksi.

Palkkojen tulee perustua kokonaispalkkioon, joka mahdollistaa ylimmän johdon kilpailukykyiset – muttei markkinoiden johtavat – ja kustannustehokkaat palkat ja palkkiot, jotka perustuvat seuraaviin osiin:

1. Peruspalkka
2. Eläke
3. Muut edut

Peruspalkan tulee heijastaa johtajan tehtävän vaativuutta ja sen edellyttämää osaamista, vastuuta ja liiketoiminnallista panosta. Peruspalkan tulee myös kuvastaa työntekijän suoritusta, ja siksi se on yksilökohtainen ja vaihtelee eri henkilöiden välillä

Eläke-etujen tulee pohjautua määriteltyyn eläkemaxsuperusteiseen menetelmään. Eläkepalkka on peruspalkka.

Ylimpään johtoon kuuluva voi olla oikeutettu autoetuun tai vastaavaan etuun.

Ylimpään johtoon kuuluva henkilö voi kuulua terveydenhuoltosäännösten, matkavakuutuksen yms. piiriin paikallisen työmarkkinakäytännön mukaan.

Hallitus voi sallia yksilökohtaisesti pieniä poikkeuksia yllä olevista periaatteista.

Vuosi 2010

Vuoden 2010 yhtiökokous päätti poistaa ylimmältä johdolta muuttuvat palkan osat. Johtuen muuttuvien palkanosien poistamisesta johtoryhmän jäsenten kiinteitä palkkoja korotettiin 30 prosentilla (korotusta ei kuitenkaan lasketa mukaan eläkepalkaan). Toimitusjohtajalla ja muulla ylimmällä johdolla ei ole osake- ja osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä. Toimitusjohtajalla ja muulla ylimmällä johdolla on lisäeläkejärjestelmä.

Lisätietoja lisäeläkejärjestelmistä ja vuoden 2009 palkkiojärjestelmistä löytyy vuosikertomuksesta

<http://www.teliasonera.com/2009/fi/VK/Tilinpaatos/K32.html>

5.
 - a) Toimitusjohtajan nimi: Lars Nyberg
 - b) Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksettu palkka, vuosibonukset sekä muut etuudet eriteltynä ja euromääräisinä:

<http://www.teliasonera.com/2009/fi/VK/Vastuunjakoohjausjavalvonta/Johtoryhmajäsenpalkatjapalkkiot.html>

<http://www.teliasonera.com/2009/fi/VK/Tilinpaatos/K32.html>

Vuonna 2009: keskimääräinen SEK/EUR-kurssi oli noin 10,62

c) Toimitusjohtajan tilikauden aikana palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet:

Ei osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia

d) Tilikauden aikana kohdassa 4. mainitulle muulle johdolle maksetut palkat kokonaissummana ja muut etuudet kokonaissummana sekä sen palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet:

<http://www.teliasonera.com/2009/fi/VK/Vastuunjakoohjausjavalvonta/Johtoryhmajäsenenpalkatjapalkkiot.html>

Ei osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia

Huomautus: kohdassa 4. mainittu johto, ei sama kuin tilikaudella. Ylimmän johdon koostumus tilikaudella:

<http://www.teliasonera.com/2009/fi/VK/Vastuunjakoohjausjavalvonta/Johtoryhmajäsenenpalkatjapalkkiot.html>

e) Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet sekä lisäeläkkeestä tilikaudella yhtiölle aiheutuneet kustannukset:

Toimitusjohtajalla on kaksiosainen maksupohjainen eläkejärjestely. Ensimmäisessä osassa eläkemaksu on 4,5 prosenttia hänen peruspalkastaan 7,5 perusmäärään saakka ja 30 prosenttia sen ylittävältä osalta. Tulon perusmäärän määrittää vuosittain Ruotsin valtio, ja vuonna 2009 se oli 50 900 kruunua. Toinen osa on kiinteä vuosimaksu suuruudeltaan 6 000 000 kruunua. Järjestelmään suoritettavat maksut ovat käytettävissä välittömästi. Normaali eläkeikä on 65 vuotta, mutta yhtiö voi pyytää toimitusjohtajaa jäämään varhaiseläkkeelle hänen täytettyään 60 vuotta, ja vastaavasti toimitusjohtaja voi jäädä varhaiseläkkeelle omasta pyynnöstään täytettyään 60 vuotta. Eläkemaksuja ei makseta eläkkeelle jäämisen jälkeen tai jos toimitusjohtaja lähtee yhtiöstä sitä aikaisemmin muusta syystä.

f) Toimitusjohtajan irtisanomisaika, irtisanomisajan palkka ja muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevat ehdot.

Jos yhtiö tai toimitusjohtaja irtisanoo toimitusjohtajan työsopimuksen, irtisanomisilmoitus on tehtävä kirjallisesti noudattaen kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Jos yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan työsopimuksen, ennen kuin toimitusjohtaja on täyttänyt 60 vuotta, toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan erorahana summan, joka vastaa hänen kahden vuoden peruspalkkaansa ja joka on maksettava 24:nä yhtä suurena kuukausieränä. Muut tulot vähennetään irtisanomisajan palkasta ja erorahan määrästä. Jos toimitusjohtaja eroaa omasta pyynnöstään, hän ei ole oikeutettu erorahaan.

6. a) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet:

<http://www.teliasonera.com/fi/Teliasonera/TeliaSonera-konserni/Hallinto/Hallituksen-kokoonpano-vastuut-ja-tehtavat/Hallitus-ja-sen-palkat-ja-palkkiot/>

b) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkojen ja palkkioiden määräytymisperusteet (yhtiökokouspäätökset näistä) sekä tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät

Vuoden 2010 Yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenten palkkiot seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen asti ovat 1 000 000 kruunua puheenjohtajalle ja 425 000 kruunua kullekin yhtiökokouksen valitsemalle hallituksen jäsenelle. Lisäksi yhtiökokous päätti, että hallituksen tilintarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan 150 000 kruunun palkkio ja muille tilintarkastusvaliokunnan jäsenille 100 000 kruunun palkkio ja että hallituksen palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan 40 000 kruunun palkkio ja muille palkitsemisvaliokunnan jäsenille kullekin 20 000 kruunun palkkio.

Tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät

<http://www.teliasonera.com/2009/fi/VK/Tilinpaatos/K32.html>

c) Jos kohdassa 6 a mainittu henkilö on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön (executive chairman; executive director) tai toimii yhtiön neuvonantajana, yhtiön on selostettava tästä tehtävästä tilikaudelta maksetut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet eriteltynä.

7. Tiedot muun henkilöstön palkitsemisessa käytettävistä tulos- ja tuloksellisuuspalkkioista, henkilöstörahostosta sekä mahdollisista muista palkitsemismekanismeista.

Johtoryhmän ulkopuolisille johtajille on voimassa sivuilla 13-19 kuvattu pitkäaikainen kannustinohjelma

http://www.teliasonera.com/Global/documents/agm/2010/bolagsstammohandlingar_2010_finsk.pdf