



Vederlagspolitik for Topledelsen i TDC (bestyrelse og direktion)

Vederlagene skal i forhold til niveau og sammensætning samlet set være konkurrencedygtige i forhold til markedet nationalt og internationalt, så TDC kan tiltrække og fastholde en kompetent øverste ledelse, der kan realisere ønskede resultater og udvikling for TDC.

Vederlag skal endvidere sammensættes på en måde, der er så transparent og så enkel som muligt, og som sikrer, at der er klar sammenhæng mellem vederlagene og aktionærernes interesser.

Bestyrelsen aflønnes derfor alene med kontant vederlag, så interessekonflikter i forbindelse med indgåelse og opgørelse af resultatafhængig aflønning undgås.

For direktionen skal vederlaget udgøres af fast løn, pensionsbidrag, bil samt kort- og langsigtede resultatafhængige lønelementer. De faste løndelev skal være på et attraktivt niveau, men ikke højere, end der er et kraftigt incitament til gennem opnåelse af ønskede resultater at opnå en betydeligt højere samlet aflønning.

Sammensætningen af lønelementerne skal tage udgangspunkt i behovet for både resultater inden for det enkelte regnskabsår og for en langsigtet sund udvikling for selskabet. Vederlags- og nomineringsudvalget er ansvarligt for årligt at gennemgå mål for de variable løndelev.

Den kortsigtede resultatafhængige løndel skal bestå af en årlig bonus, der maksimalt kan udgøre op til 100% af den faste løn, og hvor udbetalingen afhænger af opnåelse af økonomiske resultater samt operationelle resultater.

Den langsigtede resultatafhængige løndel skal bestå af et kontantbaseret program, hvor direktionen årligt tildeles en mulig bonus, svarende til op til 36 % af den faste løn. Efter 3 år vil bonussen blive konverteret, under forudsætning af at der er opnået tilfredsstillende resultater i forhold til de økonomiske og/eller operationelle mål for den 3-årige periode. Konverteringen sker med 0-200% afhængig af performance.

Bestyrelsen kan ud over det foran nævnte ved særligt behov efter anbefaling fra vederlags- og nomineringsudvalget ad hoc godkende særlige konkrete incentives for direktionsmedlemmer, hvis sådanne yderligere incentives maksimalt udgør 20% af direktionsmedlemmets faste løn samt kun er gældende for maksimalt et regnskabsår.

2

For at undgå tvivl er Management Incentive Plan ikke omfattet af denne politik.

Direktionen skal omfattes af en "Claw back klausul", der betyder, at enhver form for udbetalt resultatafhængig løn indtil 3 år efter udbetaling kan pålægges helt eller delvist tilbagebetalt, hvis det viser sig at grundlaget for udbetalingen var fejlagtigt og/eller at direktionsmedlemmet groft har misligholdt sine pligter i ansættelsesforholdet.

12. december 2019