



## **Vederlagspolitik for Topledelsen i TDC (bestyrelse og direktion)**

Det samlede tilbudte vederlag skal være konkurrencedygtigt både hvad angår niveau, sammensætning og nationale markeder for at gøre det muligt for TDC at tiltrække og fastholde en veluddannet topledelse, som kan realisere selskabets strategi.

Vederlaget til topledelsen skal søge at afstemme ledelsesincitamentet med værdiskabelse for aktionærerne. Vederlaget vil bestå af et kortsigtet incitament (1-årigt) (STIP) og et langsigtet incitament (3-årigt) (LTIP).

Særligt LTIP er designet til at sikre langsigtet afstemning mellem ledelsen og aktionærerne, idet det omfatter finansielle, strategiske og samfundsrelaterede mål over en 3-årig periode.

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 løndele 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 løndele.

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.

2

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

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.

9. marts 2020