



Bilag 1: 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 lønde 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. Compensation Committee er ansvarlig for årligt at gennemgå mål for de variable lønde.

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 primært af opnåelse af økonomiske resultater samt medarbejder- og kundetilfredshed.

Den langsigtede resultatafhængige løndel skal bestå af et aktiebaseret program, hvor direktionen årligt tildeles et antal performance-aktier, svarende til en fair market value på 30 % af den faste løn. Efter 3 år veksles performance-aktierne til egentlige TDC-aktier til aktuel aktiekurs på vekslingstidspunktet, hvis der målt på vækst i Cash Flow (EFCF - vægt 50%) og Total Shareholder Return sammenlignet med en passende peer group af andre europæiske teleselskaber, godkendt af vederlagsudvalget efter at have taget ekstern ekspertrådgivning i betragtning (vægt 50%), er opnået tilfredsstillende resultater. Vekslingen sker med 0-200% vedr. vækst i Cash Flow og med 0-150% vedr. Total Shareholder Return - afhængigt af det opnåede resultat.

Bestyrelsen kan ud over det foran nævnte ved særligt behov efter anbefaling fra vederlagsudvalget 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.

Direktionen skal for at sikre et betydeligt konkret og langsigtet engagement i selskabets udvikling obligatorisk besidde et antal aktier i selskabet, som svarer til en værdi af 2 års fast løn efter skat. Antallet af aktier fastsættes endeligt ved ansættelsen og kan opbygges over 5 år fra ansættelsesdatoen med mindst et ejerskab på 20, 40, 60, 80 og 100% efter henholdsvis 1, 2, 3, 4 og 5 års ansættelse.

"Bad leavers", det vil sige direktionsmedlemmer, der selv opsiger deres stilling, eller som ved misligholdelse selv giver anledning til deres opsigelse

fra selskabets side, mister alle tildelte performance-aktier. Ved specielle omstændigheder og efter anbefaling fra vederlagsudvalget er bestyrelsen bemyndiget til at fravige reglerne for "bad leavers" vedrørende Performance Share Program Fravigelser skal ske under specifikke betingelser, som skal omfatte en tidsbegrænsning af fravigelsen.

Fratrædelsesgodtgørelser kan ikke udgøre mere end, hvad der svarer til de seneste 2 års samlede vederlag.

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 2017