



Bilag 2: Beskrivelse af og begrundelse for de foreslåede ændringer af TDC's vederlagspolitik

Efter nøje overvejelser og en konstruktiv dialog med flere markedsdeltagere herunder aktionærer har vi besluttet at foreslå en opdatering af TDC's vederlagspolitik til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

Vederlagspolitikken giver et overblik over den aktuelle aflønning af TDC's direktion og beskriver principperne bag den faste løn, den variable kompensation (incitamentsprogrammer) og kravet om at eje TDC-aktier.

Den foreslåede opdatering af vederlagspolitikken kan ses i bilag 1, mens en begrundelse for ændringerne kan findes nedenfor.

Den overordnede begrundelse for opdateringen har tre elementer:

- en yderligere styrkelse af sammenfaldet mellem direktionens incitament og den lang- og kortsigtede værdiskabelse for aktionærerne, jf. vores vigtigste strategiske mål *Bedste Kundetilfredshed* og *Bedste Cash Flow-generering*
- styrke vores evne til fortsat at tiltrække og fastholde talenter
- have incitamentsprogrammer, der er markedspraksis blandt større danske virksomheder

TDC's direktion har i øjeblikket tre programmer for variabel kompensation, som kan ses tabellen nedenfor:

Program	On-target udbetalings-% af fast løn	Nuværende performance-kriterier	Historisk udbetaling
STI Kortsigtet incitamentsprogram (1-årig vesting udbetalt kontant)	50%	- Kundetilfredshed - Equity Free Cash Flow	2010: 105% 2011: 91% 2012: 44% 2013: 103% 2014: 94% 2015: 147% 2016: 126%
LTI: Udskudt bonus (DAB) - Baseret på Performance Share Units (PSUer) - 3-årig vesting udbetalt i aktier	25%-50% ¹	- 3 års akkumuleret Equity Free Cash Flow	2012-2014: Penge tilbage plus 51% afkast 2013-2015: Penge tilbage plus 87% afkast 2014-2016: Penge tilbage plus 60% afkast
LTI: Performance Share Program (PSP) - Baseret på Performance Share Units (PSUer) - 3 årig vesting udbetalt i aktier	30%	- Totalt afkast til aktionærerne (TSR) relativt til peer-group	2011-2013: 100% 2012-2014: 50% 2013-2015: 0% 2014-2016: 0%

¹50% af STI skal udskydes i 3 år og de resterende 50% kan frivilligt udskydes

Ud over dette, er medlemmer af direktionen forpligtet til at eje TDC-aktier med en værdi, der svarer til det dobbelte af deres årlige faste løn efter skat efter 5 års ansættelse og med et minimumsejerskab på 10%, 20%, 30%, 60% og 100 % efter henholdsvis 1, 2, 3, 4 og 5 års beskæftigelse.

TDC's bestyrelse foreslår tre ændringer til vederlagspolitikken:

1) Styrkelse af kravet til direktionen om aktieejerskab

Bestyrelsen foreslår at ændre kravet om minimumsejerskab fra 10%, 20%, 30%, 60% og 100% efter henholdsvis 1, 2, 3, 4 og 5 års ansættelse til 20%, 40%, 60%, 80 % og 100%.

Implementeringen af denne ændring har til formål at øge sammenfaldet med aktionærernes interesser gennem direktionens direkte ejerskab af aktier. Dette krav kan være ganske udfordrende for nogle medlemmer af direktionen i betragtning af den høje grad af indkomst- og formuelighed i Danmark (drevet af skattelovgivningen og kompensationspraksis) i forhold til mange andre lande i Europa og i USA.

2) Nedlukning af DAB-programmet

Bestyrelsen foreslår at lukke DAB-programmet. Programdeltagerne vil modtage en engangskompensation i form af aktier med et 3-årigt ejerkrav plus kontanter til betaling af skat, som kompensation for den tabte programværdi.

Den væsentligste årsag til forslaget er, at et udskudt bonusprogram ikke er markedspraksis i Danmark og derfor kan være en hindring i TDC's bestræbelser på at tiltrække og fastholde talenter.

Det vil ligeledes forenkle strukturen af direktionens incitamentsprogrammer og mindske den administrative byrde i forbindelse med incitamentsprogrammer.

Reduktionen i direktionens aktieejerandel afledt af nedlukningen af DAB-programmet bliver kompenseret gennem den foreslåede styrkelse af kravet til direktionen om aktieejerskab, jf. punkt 1 ovenfor.

DAB-programmet indeholder et performance-kriterie baseret på cash flow generering, og dette kriterie indarbejdes nu i LTI-programmet, da det fortsat er et af de vigtigste strategiske mål for virksomheden.

3) Ændring af PSP performance-kriterie

Bestyrelsen foreslår at ændre performance-kriteriet i PSP-programmet fra 100% Totalt afkast til aktionærerne (TSR) i forhold til en peer-group til et kombineret 50% TSR-kriterie (uændret 0-150% udbetaling) og 50% cash flow-vækst-kriterie set over en 3-årig horisont (foreslået 0-200% udbetaling).

Denne ændring indføres for at skabe et stærkt fokus på den langsigtede cash flow-generering og dermed et sammenfald med værdiskabelsen for aktionærerne og et af TDC vigtigste strategiske mål (*Bedste Cash Flow-generering*).

Cash flow-vækst anses også for et mere konkret kriterie af mange og et, der kan påvirkes mere direkte af direktionen. Derfor kan det med fordel

supplere TSR som et langsigtet mål og stadig være på linje med det overordnede mål om at skabe værdi for aktionærerne.

Da det kortsigtede incitamentsprogram også er delvist baseret på cash flow-generering skabes der konsistens mellem det kortsigtede og langsigtede incitament på denne vigtige parameter. Desuden sikrer langsigtet cash flow-generering som et performance-kriterie i LTI-programmet, at cash flowet ikke optimeres på kort sigt på bekostning af evnen til at generere og øge cash flowet på mellemlang og lang sigt.

Programmet er stadigvæk stærkt eksponeret til det absolutte afkast til aktionærerne (og skaber derfor incitament, der er direkte på linje med aktionærernes interesse), da det er baseret på en tildeling af Performance Share Units (PSU'er), der vester som aktier efter 3 år.

Det nye performance-kriterie har en udbetalings-profil, der giver mulighed for en 200%-udbetaling, hvilket gør den samlede potentielle udbetaling fra programmet lidt højere end tidligere.

Men udbetalingsprofilen for det nye performance-kriterie er blevet sat, så en 200%-udbetaling kun finder sted under en usædvanlig fremragende præstation, hvilket igen er i aktionærernes interesse.

På trods af at den maksimale udbetalingsmulighed i det nye LTI-program er lidt højere end tidligere, er den samlede maksimale udbetalingsmulighed i form af variabel kompensation reduceret, fordi DAB-programmet er blevet lukket, som vist i tabellen nedenfor.

	Maksimal udbetalingsmulighed (som % af den faste løn)			
	LTI	STI	DAB¹	Total
Nuværende politik	45,0%	100%	100%	245%
Ny politik	52,5%	100%	0	152,5%
Stigning/fald	7,5%	0,0%	-100%	-92,5%

¹Under antagelse af maksimal STI-udbetaling og maksimal udskydelse (100% af STI)

Sammenfattende mener bestyrelsen, at følgende elementer i TDC's incitamentsprogrammer skaber en stærk incitamentsstruktur og fuldt sammenfald med vores aktionærernes interesse:

- STI baseret på performance-kriterier bestående af kundetilfredshed og cash flow-generering
- LTI i form af PSP baseret på aktiebaseret tildeling og performance-kriterier sammensat af TSR og langsigtet cash flow-vækst