



Vederlagspolitik

0. Introduktion

Vederlagspolitikken omfatter bestyrelsen, den registrerede direktion og ledende medarbejdere.

TV 2 Danmark A/S ("TV 2") ønsker, at der er åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold vedrørende selskabets politik for og størrelsen af ledelsens vederlag.

Den samlede vederlæggelse skal afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet.

Vederlagspolitikken fremlægges til godkendelse på den ordinære generalforsamling i 2016. Efterfølgende ændringer skal ligeledes godkendes på generalforsamlingen.

Vederlagspolitikken offentliggøres på TV 2s hjemmeside.

Der henvises til Statens ejerskabspolitik for generelle overvejelser vedrørende aflønning i statslige selskaber.

I årsrapporten oplyses det samlede vederlag til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen.

1. Bestyrelse

Bestyrelsesvederlag for et givet regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling det pågældende år efter forudgående drøftelser mellem kulturministeren og bestyrelsesformanden.

I fastlæggelse af bestyrelsens vederlag skal der tages højde for arbejdsbyrden, vederlaget i andre statslige selskaber samt vederlaget i sammenlignelige private selskaber. Målet er, at bestyrelsesvederlaget skal være konkurrencedygtigt uden at være lønførende.

Bestyrelsesmedlemmer i TV 2 modtager et fast årligt vederlag, og der er ikke nogen variabel løn eller incitamentsaflønning. Vederlag til bestyrelsesformand og næstformand afspejler deres udvidede bestyrelsesopgaver.

TV 2 har ikke bestyrelsesudvalg, og bestyrelsesmedlemmer modtager derfor ikke vederlag for sådant arbejde.

Udgifter, f.eks. til rejse i forbindelse med bestyrelsesmøder, refunderes efter regning.



2. Direktion

Direktionen består af den administrerende direktør og finansdirektøren.

TV 2 har ikke et særskilt vederlagsudvalg.

Bestyrelsesformanden forhandler direktionens aflønning og indstiller til godkendelse til den øvrige bestyrelse.

For at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence skal direktionens aflønning og vilkår fastlægges på konkurrencedygtige vilkår, uden at TV 2 fremstår som lønførende i forhold til sammenlignelige private selskaber.

Direktionens aflønning består af en grundløn, pension og et kontant variabelt vederlag, incitamentsaflønning. Pension er en bidragsbaseret ordning.

Direktionen har en kontraktbestemt årlig bonusaftale (incitamentsaflønning) med et bonusmaksimum på 20 % af grundlønnen. Bonuskriterierne fastlægges ved årets start og indeholder mål vedrørende selskabets finansielle og markedsmæssige forhold og/eller personlige resultater for den enkelte direktør. Udbetaling af bonus baseres på det omfang, målene realiseres. Udbetalingen sker efter bestyrelsesformandens godkendelse og generalforsamlingens godkendelse af årsrapporten. Efter generalforsamlingsgodkendelse udbetales bonus, som ikke efterfølgende kan kræves tilbagebetalt.

Der er ingen aktie- eller optionslignende aflønning til direktionen.

Direktionen har nogle arbejdsrelaterede goder stillet til rådighed, herunder fri bil, fri telefoni, bredbåndopkobling i hjemmet samt erhvervsrelevante tidsskrifter. Direktionen er endvidere omfattet af TV 2s forsikringsordninger.

Direktionen oppebærer ikke honorar for bestyrelsesposter i TV 2s datterselskaber.

Ved opsigelse fra selskabets side har den administrerende direktør en fratrædelsesordning svarende til 24 måneders løn og pension og finansdirektøren svarende til 12 måneder.

Der benyttes ikke fastholdelsesbonusser for direktionen i TV 2.

3. Ledende medarbejdere

For at tiltrække og fastholde ledelsesmæssig kompetence skal ledende medarbejders aflønning og vilkår fastlægges på konkurrencedygtige vilkår, uden at TV 2 fremstår som lønførende i forhold til sammenlignelige private selskaber.