

OVERORDNEDE RETNINGSLINJER FOR VEDERLAGSPOLITIK I

TOWER GROUP A/S

(CVR-nr.: 64 13 84 13)

Bestyrelsen har for at sikre åbenhed og transparens om de væsentligste forhold omkring aflønningen af selskabets bestyrelse og direktion ("Ledelse"), samt for at tilgodese anbefalingerne for god selskabsledelse, vedtaget nedenstående.

1 Formål

1.1 For at sikre, at Tower Groups Ledelse kan tiltrække og fastholde de bedste og mest kompetente medlemmer, er det nødvendigt, at der ydes et konkurrencedygtigt vederlag til Ledelsen. Dette vederlag skal understøtte en langsigtet værdiskabelse for Tower Group og skal være rimeligt henset til Ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for Tower Group.

2 Vederlagskomponenter

2.1 Ledelsen kan, medmindre andet følger af den til enhver tid gældende lovgivning, Tower Groups vederlagspolitik eller Tower Groups retningslinjer for incitamentsaf-lønning, modtage følgende vederlagskomponenter:

- Fast løn
- Resultatafhængig/variabel løn
- Pension
- Øvrige goder
- Fratrædelses-/fastholdelsesgodtgørelser

2.2 De ovenstående vederlagskomponenter sikrer Tower Group den fleksibilitet og konkurrencedygtighed i relation til Ledelsens vederlag, der er nødvendig for at tiltrække og fastholde de bedste og mest kompetente personer. De enkelte vederlagskomponenter har historisk været benyttet af Tower Group og er fastholdt, da de svarer til de vederlagskomponenter, der tilbydes af andre virksomheder af samme størrelse som Tower Group, og da de sikrer muligheden for til enhver tid at kunne yde et fleksibelt og afbalanceret vederlag.

3 Vederlagsstruktur

- 3.1 Tower Group kan sammensætte Ledelsens vederlag under brug af de i punkt 2.1 beskrevne vederlagskomponenter, således at de vederlagskomponenter, der indgår i vederlaget, udgør et afbalanceret og konkurrencedygtigt vederlag, som er rimeligt henset til Ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for Tower Group.
- 3.2 Bestyrelsens vederlag skal være fast og må ikke indeholde noget variabelt element. Derved sikres, at bestyrelsen fokuserer på den langsigtede værdiskabelse.
- 3.3 Direktionens vederlag kan indeholde både en fast og en variable del. De nærmere regler for den variable del er beskrevet i de af generalforsamlingen godkendte overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning. Sammensætningen af vederlaget for direktionen sikrer, at direktionen aktivt motiveres til at skabe vækst og værdi for Tower Group.

4 Vederlagsoplysninger

- 4.1 Retningslinjerne for vederlagspolitikken og de aktuelle vederlag, der er udbetalt i løbet af regnskabsåret, samt bestyrelsens forslag til det løbende regnskabsårs vederlag, vil blive omtalt i årsrapporten.
- 4.2 Beskrivelsen skal indeholde bestyrelsens nærmere begrundelse for tildelingen.

- 0 -

København, den juni 2011

Bestyrelsen