

# Lønpolitik for Tryg A/S



Lønpolitikken for Tryg A/S (herefter "Tryg") er udarbejdet på grundlag af reglerne om aflønning i lov om finansiel virksomhed § 71, stk. 1, nr. 9 og §§ 77a-d om lønpolitik, selskabslovens § 139 om overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning, samt anbefalingerne fra Erhvervsstyrelsens komité for god selskabsledelse, afsnit 6 om vederlagspolitik.

Lønpolitikken gælder for bestyrelse, direktion og andre ansatte i Tryg, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (herefter "risk-takere"), samt ansatte i kontrolfunktioner.

Lønpolitikken er udformet således, at den fastlægger rammerne for honoreringen til bestyrelse, direktion, risk-takere samt ansatte i kontrolfunktioner i Tryg.

Lønpolitikken skal:

- være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.
- være i overensstemmelse med Trygs forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, harmonere med principper om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter,
- sikre, at den samlede variable løn, som virksomheden forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler Trygs mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

## Bestyrelsens honorering

Trygs bestyrelse honoreres med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen form for incitamentsordning.

Bestyrelsesmedlemmernes vederlag (grundbeløb) fastsættes på grundlag af udviklingen i et sammenligneligt marked, hvor der samtidig tages hensyn til kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats, bestyrelsesarbejdets omfang, herunder antallet af møder.

Bestyrelsesformanden modtager tredobbelt grundbeløb, og næstformanden modtager dobbelt grundbeløb.

Ud over grundbeløbet modtager bestyrelsesmedlemmer, der deltager i revisionsudvalget et revisionsudvalgshonorar. Formanden for revisionsudvalget modtager 1 ½ gange så meget som de øvrige medlemmer af revisionsudvalget.

Ud over grundbeløbet modtager bestyrelsesmedlemmer, der deltager i risikoudvalget et risikoudvalgshonorar. Formanden for risikoudvalget modtager 1 ½ gange så meget som de øvrige medlemmer af risikoudvalget.

Ud over grundbeløbet modtager bestyrelsesmedlemmer, der deltager i aflønningsudvalget et aflønningsudvalgshonorar. Formanden for aflønningsudvalget modtager 1 ½ gange så meget som de øvrige medlemmer af aflønningsudvalget.

Generalforsamlingen godkender bestyrelsens honorering for det indeværende regnskabsår i forbindelse med behandlingen af årsrapporten.

## Direktionens honorering

Trygs direktion defineres som de direktører, der til enhver tid er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører for Tryg A/S (herefter "Direktionen" og "Direktørerne").

Trygs direktion er kontraktansat, og vilkårene i Direktionens honorering fastsættes af bestyrelsen indenfor rammerne af den vedtagne lønpolitik. Bestyrelsen vurderer årligt Direktionens vederlag.

Tryg ønsker en aflønningsmodel for Direktionen, som

- er konkurrencedygtig og markedskonform og dermed tilstrækkelig attraktiv for at kunne tiltrække og fastholde de rette direktører, som
- er enkel og gennemsigtig i sin opbygning og som
- ikke leder til uhensigtsmæssig accept af risiko

## a. Lønelementer

Direktionen aflønnes med fast løn og pension.

Tryg ønsker at sikre en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og langt sigt. Tryg ønsker i den sammenhæng at tiltrække og fastholde Direktører, for hvem en konkurrencedygtig og markedsstillet fast løn giver den rette og tilstrækkelige motivation for Direktøren til at yde sit bedste med henblik på at nå de for virksomheden opstillede mål. Variable lønelementer udgør derfor kun en begrænset del af den samlede aflønning. Bestyrelsen kan beslutte, at den faste løn suppleres med en variabel løndel på op til 10 % af den faste grundløn inklusiv pension på tildelingstidspunktet, med en tilsvarende anslået nutidsværdi.

Den variable løn tildeles i form af et Matching Shares program, jf. nedenfor under pkt. b. Et Matching Shares program indeholder et fastholdelselement, ligesom programmet sikrer sammenfald mellem Direktørens og aktionærernes interesser.

Andre former for variabel løn i form af eksempelvis kontant bonus og aktieoptioner kan ikke tilknyttes.

Udover den direkte aflønning har Direktørerne fri bil svarende til deres stilling samt andre markedskonforme medarbejdergoder.

## b. Matching Shares (variabel løn)

Variabel løn defineres som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd. Værdien af et Matching Shares program kendes først på tidspunktet for matchingen, som ligger 4 år efter indgåelse af aftalen. Et Matching Shares program er således at betragte som variabel løn.

Formålet med et Matching Shares program er, dels at sikre fastholdelse af Direktøren, dels at sikre en sammenfaldende økonomisk interesse mellem Direktøren og virksomhedens aktionærer.

Matching Shares programmet indebærer, at:

- Direktøren for beskattede midler kan købe aktier i Tryg til markedskurs for et beløb svarende til det aftalte, dog maksimalt op til 10 % af den faste grundløn inkl. pension. Direktøren køber aktierne i det åbne handelsvindue efter offentliggørelsen af årsrapporten for det forgangne år.

2. Fire år efter Direktørens køb af aktier (herefter "Matchingtidspunktet") tildeler Tryg Direktøren et antal vederlagsfrie aktier i Tryg svarende til det antal aktier, Direktøren selv har købt, såfremt yderligere følgende betingelser er opfyldt:
- At Direktøren er ansat i perioden frem til Matchingtidspunktet. Dog bevarer retten til Matching Shares, hvis ansættelsen ophører på grund af pension, eller hvis Direktøren opsiges af selskabet uden at dette skyldes Direktørens misligholdelse.
  - At de aktier, Direktøren har købt, ikke sælges inden Matchingtidspunktet.
  - At Tryg på Matchingtidspunktet lever op til gældende kapital- og solvenskrav, og at virksomhedens økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for etablering af ordningen (jf. lov om finansiel virksomhed FIL § 77a, stk. 1, nr. 5 og 6 samt stk. 4 og 5).

De på Matchingtidspunktet tildelte aktier må ikke afhændes af Direktøren før efter 6 måneder fra Matchingtidspunktet.

Der knyttes ikke yderligere betingelser, herunder performancerelaterede betingelser, til Matching Shares programmet. Tildelingen af Matching Shares på Matchingtidspunktet er således ikke resultatafhængig.

Aktier til brug for Matching Shares ordningerne kan tilvejebringes ved aktietilbagekøb eller ved anvendelse af Trygs beholdning af egne aktier. Aktierne kan endvidere fremskaffes ved udnyttelse af den i Trygs vedtægter fastsatte bemyndigelse til bestyrelsen til forhøjelse af aktiekapitalen ved tegning af nye aktier.

#### **c. Pension og fratrædelsesgodtgørelser**

Direktørernes pension og fratrædelsesgodtgørelser skal være i overensstemmelse med Trygs forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål.

Hvert medlem af Direktionen har ret til 12 måneders opsigelse og 12 måneders fratrædelsesgodtgørelse plus pensionsbidrag ved opsigelse fra selskabets side. Koncernchefen har dog ret til 12 måneders opsigelse og 18 måneders fratrædelsesgodtgørelse plus pensionsbidrag i den samme periode.

#### **Risk-takere og ansatte i kontrolfunktioners honorering**

Bestyrelsen træffer beslutning om, hvilke medarbejdere, der skal anses som risk-takere.

Risk-takere er kontraktansatte og modtager fast løn og pension. Risk-takere modtager ikke variabel løn eller fratrædelsesgodtgørelser.

Ansatte i kontrolfunktioner, dvs. ansatte, der arbejder med compliance og intern revision, må ikke modtage en variabel lønandel, der er afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

Alle vilkår i risk-takere og ansatte i kontrolfunktioners konkrete honorering fastsættes af Direktionen indenfor rammerne af denne politik. Intern revisionschefes lønforhold fastsættes dog af bestyrelsen.

Chefen for compliance og for Intern revision modtager fast løn og pension, og modtager ikke variabel løn.

Udover den direkte aflønning modtager risk-takere og ansatte i kontrolfunktioner andre markedskonforme medarbejdergoder.

#### **Offentliggørelse**

Tryg vil årligt offentliggøre oplysninger om lønpolitik og -praksis for bestyrelse, Direktion og risk-takere i overensstemmelse med reglerne i lov om finansiel virksomhed § 77 d, stk. 2-4 og anbefalingerne fra Erhvervsstyrelsens komité for god selskabsledelse, herunder i årsrapporten og på selskabets ordinære generalforsamling.

#### **Kontrol**

Bestyrelsen skal sørge for, at der mindst en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen fastlægger efter indstilling fra Aflønningsudvalget nærmere retningslinjer for kontrollen. Resultatet af kontrollen skal forelægges for bestyrelsen.

Lønpolitikken godkendes af generalforsamlingen. Den gennemgås årligt af bestyrelsen i Tryg og revideres om nødvendigt. Ved en revision af lønpolitikken forelægges denne for generalforsamlingen til godkendelse.

Som vedtaget på bestyrelsesmøde den 12. december 2012

Bestyrelsen i Tryg A/S