

Formål

Lønpolitikken er fælles for Tryg A/S og Tryg Forsikring A/S (herefter "Tryg") og er udarbejdet på grundlag af gældende regler om aflønning i finansielle virksomheder.

Lønpolitikken finder anvendelse for Tryg som helhed og indeholder blandt andet specifikke ordninger for bestyrelse, direktion ("Direktionen" eller individuelt "Direktøren") og andre medarbejdere i Tryg, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, herunder nøglepersonerne (lederne af Risikostyring, Compliance, Aktuarfunktionen og Intern Revision) og Koncernsikkerhedschefen ("Risikotagere").

Lønpolitikken og Trygs incitamentsstruktur:

- Er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning
- Er i overensstemmelse med Trygs forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, risikostyringspraksis, værdier og langsigtede mål
- Harmonerer med principper om beskyttelse af kunder – herunder Trygs forpligtelse til at handle i kundernes bedste interesse - og investorer i forbindelse med udførelsen af Trygs virksomhed
- Sikrer, at interessekonflikter afværges
- Sikrer, at den samlede variable løn, som Tryg forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler Trygs mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag
- Tager hensyn til Trygs organisation og til arten, omfanget og kompleksiteten af de risici, der er forbundet med Trygs virksomhed.

Bestyrelsen vurderer og træffer beslutning om, hvilke medarbejdere der skal anses for at være Risikotagere. Vurderingen foretages på baggrund af bestemmelserne i lønreglerne, Trygs risikostyringsprofil og medarbejdernes kompetenceprofil. Bestyrelsen har fastlagt retningslinjer for udpegning af Risikotagere. Retningslinjerne skal gennemgås mindst en gang årligt.

Bestyrelsen

Trygs bestyrelse honoreres med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen form for incitamentsordning. Bestyrelsesmedlemmernes vederlag (grundbeløb) er fastsat på et niveau, som er tilpasset markedet, hvor der samtidig tages hensyn til kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats, bestyrelsesarbejdets omfang og antallet af møder.

Bestyrelsesformanden modtager tredobbelt grundbeløb, og næstformanden modtager dobbelt grundbeløb.

Ud over grundbeløbet modtager bestyrelsesmedlemmer, der deltager i Revisionsudvalget, Risikoudvalget, IT-Data udvalget, Nomineringsudvalget og Aflønningsudvalget et honorar herfor. Formanden for det respektive udvalg modtager 1 ½ gange så meget som de øvrige medlemmer af det pågældende udvalg.

I særlige tilfælde kan der tildeles engangsvederlag for arbejde, der ligger ud over den forventelige indsats i bestyrelsen, fx ved deltagelse i særligt udvalgsarbejde.

Generalforsamlingen godkender bestyrelsens honorering for det igangværende regnskabsår.

Udover de fastsatte honorarer betaler Tryg eventuelle sociale afgifter og andre tilsvarende skatter til udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesmedlemmernes honorarer. Tryg betaler også udlæg og rejseomkostninger i forbindelse med bestyrelsesmedlemmets varetagelse af sine forpligtelser som bestyrelsesmedlem.

Beslutningskompetence

Løn og vilkår fastsættes ud fra rammer der enten er fastlagt via overenskomster, lokalaftaler eller konkrete lønspænd. Indenfor disse rammer fastsættes de individuelle vilkår under hensyntagen til stillingen og medarbejderens kvalifikationer.

Løn- og ansættelsesvilkår for Direktionen og lederen af Intern Revision fastsættes af bestyrelsen inden for rammerne af den vedtagne lønpolitik. Bestyrelsen vurderer årligt Direktionens og lederen af Intern Revisions aflønning.

Løn- og ansættelsesvilkår for øvrige Risikotagere fastsættes af Direktionen eller de af Direktionen udpegede ledere inden for rammerne af denne politik. Fastsættelse af variabel løn for Risikotagere og backtesting af udskudt variabel løn foretages dog af Direktionen. Risikotageres aflønning vurderes årligt.

Alle aftaler om løn- og ansættelsesvilkår til medarbejdere i Tryg er både i forbindelse med ansættelse og ændringer (undtagen almindelige reguleringer indenfor forud fastsatte rammer) underlagt krav om godkendelse fra leders leder (grandfather-princippet). Ekstraordinære og væsentlige ændringer af løn- og ansættelsesvilkår skal dog altid godkendes af lederen af forretnings- eller stabsområdet (Tryg-lederen) eller i særlige tilfælde af et medlem af Direktionen. Løn og ansættelsesvilkår for ledere, der refererer til Direktionen, skal godkendes af Koncernchefen. Princippet sikrer uafhængighed, medvirker til at undgå interessekonflikter og er et led i Trygs kontrolfunktion.

Løn m.v. for medarbejdere på overenskomstvilkår reguleres efter bestemmelserne i de pågældende overenskomster og lokalaftaler, herunder kollektivt aftalte ordninger om variabel løn, medmindre overenskomstgrundlaget, herunder lokalaftaler m.v., ikke indeholder bestemmelser herom. I sidstnævnte tilfælde finder denne lønpolitik fuldt ud anvendelse.

Generelt om aflønning

Det er Trygs intention, at aflønning så vidt muligt skal være enkel og gennemsigtig i sin opbygning og ikke må lede til uhensigtsmæssig accept af risiko. Den samlede aflønning skal være konkurrencedygtig og markedskonform og dermed tilstrækkelig attraktiv for at kunne tiltrække og fastholde de rette medarbejdere på alle niveauer. Aflønning er baseret på individuel aftale, kollektiv overenskomst eller kutyme i Tryg i øvrigt.

Bestyrelsen vurderer, at aflønningen i Tryg på baggrund af rammerne i lønpolitikken sikrer en passende og afbalanceret sammensætning mellem fast og variabel aflønning, sikrer en fleksibel bonuspolitik, sikrer påregnelige risici og værdiskabelse for aktionærerne på kort og langt sigt samt - som følge af de opstillede mål - bidrager til udmøntning af Trygs strategi.

Medarbejdernes lønsammensætning kan bestå af:

- Fast løn (inkl. faste tillæg og midlertidige funktionstillæg)
- Pensionsordninger
- Øvrige markedskonforme personalegoder som bil, forsikring, telefon, internet, avis etc.
- Variabel løn, herunder eksempelvis resultatafhængig løn, engangsvederlag og fastholdelsesbonus
- Eventuel nyansættelsesgodtgørelse (sign-on bonus) og fratrædelsesgodtgørelse.

Løn

Den faste løn bør primært afspejle medarbejderens organisatoriske ansvar, relevant erhvervs erfaring, individuelle præstationer og kompetencer og fastsættes endvidere under hensyntagen til markedsvilkårene. Regulering af den faste løn drøftes for kontraktansatte medarbejdere på den årlige lønsamtale. Nyansatte på individuel kontrakt lønindplaceres i overensstemmelse med interne og eksterne benchmark.

De individuelle variable lønprogrammer bør primært afspejle vedvarende og risikostyret resultater samt resultater udover, hvad der kan forventes i forhold til medarbejderens relevante organisatoriske ansvar og relevant erhvervs erfaring. Generelt skal der indgå finansielle mål og ikke-finansielle mål i programmerne. De variable lønprogrammer har til hensigt at incentivere konkrete leverancer eller opnåelse af konkrete mål, som bl.a. har betydning for opnåelse af Trygs strategiske og langsigtede mål og værdiskabelse.

De overordnede mål for variabel løn er beskrevet nedenfor. Deltagerne i incitamentsprogrammerne modtager retningslinjer og beskrivelse af deres konkrete program, og målene fastlægges og opføres årligt.

Medarbejdere i Tryg er forpligtet til ikke at benytte personlige afdækningsstrategier eller løn- og ansvarsrelaterede forsikringer til at undergrave de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i deres lønvilkår.

Pension

Pensionsforholdene i Tryg er fastsat markedskonformt samt i overensstemmelse med Trygs forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål. Som hovedregel anvendes obligatoriske bidragsbaserede ordninger i et pensionselskab.

For Direktionen er pensionsprocenten 25 % af den faste løn.

For Risikotagere og øvrige kontraktansatte ansat i Danmark er pensionsprocenten op til 20 % af den faste løn. For overenskomstansatte medarbejdere er pensionsforholdene reguleret via de respektive overenskomster.

For medarbejdere ansat i Norge har pensionsordningen tidligere været en ydelsesordning, som er lukket i 2007. Medarbejdere ansat efter dette tidspunkt, samt medarbejdere som valgte en frivillig overgang, er omfattet af en kollektiv bidragsordning med indskuds-

satser på 6 % af løn mellem 0-7,1 G (Grunnpension) og 9 % af løn mellem 7,1 og 12 G. Nogle få medarbejdere, herunder nogle Risikotagere, får endvidere en kompensation for blandt andet manglende pension over 12 G. Ved nyansættelser er det kun den øverste ledelse i Norge, der tildeles en sådan merpension, og maksimalt med 10 % af løn over 12 G.

For medarbejdere, der er ansat i Sverige, er pensionsforhold reguleret af kollektiv overenskomst. Dette gælder dog ikke for den Verkstallende Direktør (VD), hvor pensionsprocenten kan udgøre op til 30 % af den faste løn.

Incitamentsprogrammer

Tryg har incitamentsprogrammer for Direktionen, Risikotagere og øvrige ledere på baggrund af deres organisatoriske niveau. Specialister kan efter en konkret vurdering indgå i et incitamentsprogram. Incitamentsprogrammer i Tryg benævnes generelt "INP-program" eller "INP".

Formålet med incitamentsprogrammer er først og fremmest at sikre en sammenfaldende økonomisk interesse mellem deltagerne og virksomhedens aktionærer og at skabe sammenhæng mellem aflønning og resultater. For det andet skal programmerne bidrage til at fastholde de pågældende deltagere i Tryg.

Mål

Tildelingen af variabel løn i INP-programmerne beror på en resultat- og performancevurdering af deltagerens indsats i optjeningsåret (regnskabsåret) ud fra konkrete vægtede finansielle og ikke-finansielle mål, der er fastsat i starten af optjeningsåret. Der skal minimum være et selskabsmål, et forretningsområdemål/afdelingsmål og et personligt mål for Direktion og Risikotagere. Forretningsområdemålene differentieres for de enkelte forretningsområder, så enhederne kun har de mest relevante mål, ligesom vægtningen af de enkelte mål kan variere. Vurderingen foretages primo året efter optjeningsåret, hvor målene scores på en skala fra 1-7.

Målene består af:

Finansielle mål, der eksempelvis kan være (ikke udtømmende):

- Forsikringsteknisk resultat (selskab eller forretningsområde)
- Bestandsvækst
- Omkostningsforbedring/effektivisering af distribution
- Lønsomhedstiltag
- Salg af nye produkter

Ikke-finansielle mål, der eksempelvis kan være (ikke udtømmende):

- Kundetilfredshed
- Digitalisering/Automatisering
- Leder og medarbejderudvikling
- Medarbejdertilfredshed
- Projekteffektivitet
- Forankring af ny strategi, visioner og processer
- Innovation og udviklingsaktiviteter, herunder nye produkter, kundefremmende aktiviteter, IT, Brand Attraction mv.

En Tryg-faktor, der kan geare/regulere ovenstående resultat med en faktor fra 0 til 1,4. Tryg faktoren er baseret på et finansielt nøgletal (selskabsmål) som fx det Forsikringstekniske resultat eller combined ratio. Direktionens INP-program er ikke omfattet af en Tryg-faktor.

De fastsatte mål for optjeningsåret kan i særlige tilfælde og i overensstemmelse med gældende forskrifter ændres eller suppleres med andre mål i løbet af optjeningsåret. Dette kan eksempelvis ske hvis:

- Der i optjeningsåret foretages overenskomstmæssige reguleringer, der i væsentlig grad vil kunne påvirke målene
- Målene i væsentlig grad viser sig generelt at være uhensigtsmæssige for Tryg på grund af uforudsete omstændigheder
- Der i løbet af optjeningsåret skal prioriteres anderledes, eller der er behov for at styre efter nye mål, der som helhed er bedre for Tryg end de mål der blev opstillet ved årets start, fx i forbindelse med organisationsændringer, M&A, sourcing mv.
- Deltageren skifter stilling eller får nye opgaver.

For enheder, der strukturmæssigt adskiller sig fra forretningsområderne, kan der i særskilte tilfælde etableres et INP-program med andre typer af mål for ikke-Risikotagere.

For alle bonusprogrammer skal det ved målfastsættelsen sikres, at der ikke fastsættes mål, som strider mod Trygs forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse, eller som tilskynder til at anbefale et bestemt forsikringsprodukt, hvis Tryg tilbyder et andet produkt, der dækker kundens behov bedre.

Udbetalingsstruktur

INP til Direktionen og Risikotagere

Loftet for INP til Direktionen og Risikotagere er fastsat til 50 % af den faste grundløn inkl. pension i optjeningsåret (for Risikotagere dog beregnet på baggrund af lønnen for december måned i optjeningsåret). INP opgøres og tildeles året efter optjeningsåret ("Tildelingstidspunktet").

For Direktionen sker tildelingen af INP som betingede aktier i Tryg A/S, der udskydes i 4 år efter Tildelingstidspunktet ("Udskydelsesperioden").

For Risikotagere sker tildelingen af INP med 50 % som en kontantudbetaling på Tildelingstidspunktet og 50 % som betingede aktier i Tryg A/S, der udskydes i 3 år efter Tildelingstidspunktet. Hvis den variable løn udgør et større beløb (almindeligvis mere end 750.000 DKK) gives 40 % som en kontantudbetaling på Tildelingstidspunktet og 60 % som betingede aktier, der udskydes. Ved vurderingen af, om den variable løn udgør et større beløb, tages der blandt andet højde for den enkelte Risikotagers løn og risikoprofil.

På baggrund af Trygs risikoprofil og markedsniveauet anses en Udskydelsesperiode på 4 år for Direktionen og 3 år for Risikotagere for passende.

Retten til betingede aktier er betinget af, at Direktøren eller Risikotageren er i uopsagt stilling i hele Udskydelsesperioden. Hvis ansættelsen ophører på grund af pension, eller hvis Direktøren eller Risikotageren opsiges af Tryg, uden at dette skyldes Direktørens eller Risikotagerens misligholdelse, bevarer Direktøren eller Risikotageren dog retten til samtlige betingede aktier, som fortsat er underlagt backtesting.

For Koncernchefen er der særskilt indgået aftale om, at hvis han opsiges sin stilling efter at have været medlem af Direktionen i Tryg i mere end 17 år, stilles han i forhold til tidligere tildelte Matching Shares og betingede aktier, som om han var blevet sagt op af Tryg.

Efter udløbet af Udskydelsesperioden ("Overdragelsestidspunktet") modtager Direktøren eller Risikotageren vederlagsfrie aktier i Tryg A/S svarende til det antal betingede aktier, Direktøren eller Risikotageren er tildelt. Antallet af vederlagsfrie aktier kan nedjusteres eller bortfalde på baggrund af backtesting.

Hvis Tryg i Udskydelsesperioden træffer beslutning om at udlodde udbytte til aktionærene, tildeles der på Overdragelsestidspunktet Direktøren eller Risikotageren et antal yderligere vederlagsfrie aktier, der svarer til værdien af de udbytter, Direktøren eller Risikotageren ville have modtaget, hvis de betingede aktier var endeligt og ubetinget overdraget på Tildelingstidspunktet ("Udbyttereguleringsaktier"). Beregningen af antallet af Udbyttereguleringsaktier foretages på baggrund af det antal vederlagsfrie aktier, der overdrages efter eventuel nedjustering eller bortfald på baggrund af backtesting og på baggrund af gennemsnitskursen på Tryg-aktien i henhold til Nasdaq København på udlodningstidspunkterne i Udskydelsesperioden.

Vederlagsfrie aktier må ikke afhændes af Direktøren eller Risikotageren før 6 måneder fra Overdragelsestidspunktet. Det vurderes, at en tilbageholdelsesperiode på 6 måneder er passende henset til, at de betingede aktier udskydes samlet i henholdsvis 4 og 3 år.

INP til øvrige deltagere i programmet

Øvrige deltagere i INP-programmet, der ikke er Risikotagere ("ikke-Risikotagere"), kan højst modtage op til 100 % af deres faste grundløn inkl. pension i optjeningsåret, beregnet på baggrund af lønnen for december måned, som INP.

INP opgøres og tildeles året efter optjeningsåret ("Tildelingstidspunktet"). Udbetalingsstrukturen er for disse deltagere - afhængig af det konkrete program - baseret på en kontantdel på op til 4,9 måneders løn (efter Tryg-faktor) og for visse ansatte mulighed for valgfrit at deltage i Matching Shares-program med en værdi af Investeringsaktier på op til DKK 400.000.

Matching Shares-programmet for ikke-Risikotagere indebærer, at deltageren for beskattede midler kan købe aktier ("Investeringsaktier") i Tryg A/S til markedskurs for op til det godkendte beløb. Købet af Investeringsaktier giver deltageren ret til et antal Matching Shares svarende til det antal Investeringsaktier, deltageren har købt.

Retten til Matching Shares er betinget af, at deltageren i en periode på 3 år efter købet ikke sælger Investeringsaktierne ("Udskydelsesperioden"), og at deltageren er i uopsagt stilling i hele Udskydelsesperioden. Hvis ansættelsen ophører på grund af pension, eller hvis deltageren opsiges af Tryg, uden at dette skyldes deltagerens misligholdelse, bevarer deltageren dog retten til samtlige Matching Shares.

Efter udløbet af Udskydelsesperioden ("Matchingtidspunktet") modtager deltageren et antal vederlagsfrie aktier i Tryg A/S svarende til det antal Matching Shares, deltageren er tildelt.

Hvis Tryg i Udskydelsesperioden træffer beslutning om at udlodde udbytte til aktionærene, tildeles der på Matchingtidspunktet et yderligere antal vederlagsfrie aktier, der svarer til værdien af de udbytter, deltageren ville have modtaget, hvis Matching Shares var endeligt og ubetinget overdraget på Tildelingstidspunktet ("Udbyttereguleringsaktier"). Beregningen af antallet af Udbyttereguleringsaktier foretages på baggrund af det antal vederlagsfrie aktier, der overdrages og på baggrund af gennemsnitskursen på Tryg-aktien i henhold til Nasdaq København på udlodningstidspunkterne i Udskydelsesperioden.

Udbetalingsstrukturen for INP-programmet for øvrige deltagere, der ikke er Risikotagere, kan ændres efter Direktionens beslutning, og vilkårene vil i så fald blive indføjet efterfølgende i lønpolitikken.

Øvrige medarbejdere

For øvrige medarbejdere, der ikke er omfattet af INP-programmet og ikke er Risikotagere, kan der ad-hoc oprettes bonusprogrammer på enten individuelt eller kollektivt niveau. Medarbejderne kan højst modtage op til 100 % af deres løn inkl. pension via sådanne bonusprogrammer.

Der er oprettet individuelle bonusprogrammer for Key Accounts i Securator og Account- og Team Managers i Tryg Garanti.

Nøglefunktioner og kontrolfunktioner

Medarbejdere i nøglefunktioner (Compliance, Intern Revision/Intern Audit, Risikostyring og Aktuarfunktionen) og i kontrolfunktioner (Koncernsikkerhed) må ikke modtage en variabel lønandel, der er afhængig af resultatet i den afdeling, operationelle enhed eller område, som medarbejderen fører kontrol med.

Lederne for Intern Revision, Compliance, Risikostyring, Aktuarfunktionen (Nøglepersoner) og Koncernsikkerhedschefen må ikke modtage variabel løn undtagen i forhold til eventuel aftale om nyansættelsesgodtgørelse, engangsvederlag, fastholdelsesbonus eller aftale om fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Der er indgået aftale med den nuværende leder af Intern Revision om 12 måneders fratrædelsesgodtgørelse. Denne aftale blev indgået før lønreglerne trådte i kraft.

Engangsvederlag

Der kan i særlige tilfælde tildeles diskretionære engangsvederlag til Direktionen, Risikotagere og øvrige medarbejdere.

Engangsvederlagene kan tildeles for særligt gode resultater i relation til forhold, hvor der ikke i forvejen er fastsat mål, stort arbejdspress eller mange arbejdstimer. Dette kan eksempelvis (ikke udtømmende) være i forbindelse med:

- Projekter om in- og outsourcing
- Opkøb eller frasalg af forretningsområder
- Omstruktureringer eller særlig driftsmæssig tilpasning af forretningsområder eller stabe
- Særlige udviklingsprojekter
- Særlige operationelle forhold

Engangsvederlag kan endvidere anvendes ved uforudsete hændelser eller forhold, der i særlig grad har påvirket allerede fastsatte mål.

For Direktionen og Risikotagere kan tildeling af engangsvederlag ske enten fuldt ud i betingede aktier eller efter samme udbetalingsstruktur, som er beskrevet ovenfor for INP til Riskotagere. Udbetaling af den udskudte andel kan dog også ske med en ligelig fordeling i hele Udskydelsesperioden eller med en voksende andel i slutningen af Udskydelsesperioden. For Direktionen og Risikotagere kan betingelse om fortsat ansættelse i Udskydelsesperioden endvidere forkortes eller helt bortfalde i denne situation.

For øvrige medarbejdere kan tildeling ske som aktier i Tryg A/S, betingede aktier, Matching Shares, kontantudbetaling eller en kombination heraf.

For Direktionen kan den samlede variable løn (INP, engangsvederlag og fastholdelsesbonus) ikke overstige et samlet loft på 50 % af den faste grundløn inkl. pension. For Risikotagere kan den samlede variable løn (INP, engangsvederlag og fastholdelsesbonus) i forbindelse med tildeling af engangsvederlag og/eller fastholdelsesbonus forøges til op til 100 % af den faste grundløn inkl. pension.

Nyansættelsesgodtgørelse

I forbindelse med besættelse af en stilling kan der i særlige tilfælde indgås aftale om nyansættelsesgodtgørelse (sign-on bonus). Det er en forudsætning herfor, at Tryg har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af nyansættelsesgodtgørelse.

Nyansættelsesgodtgørelse kan ikke overstige 50 % af den faste grundløn inkl. pension og er begrænset til det første ansættelsesår. Godtgørelsen kan bestå af aktier i Tryg A/S, betingede aktier, kontantudbetaling eller en kombination heraf. Nyansættelsesgodtgørelse kan – afhængig af gældende lovgivning - betinges af, at deltageren ikke er i opsagt stilling i op til 1 år efter tiltrædelsesdatoen.

Aftaler om nyansættelsesgodtgørelser, som er indgået i overensstemmelse med reglerne i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder ("Løn-bekendtgørelsen"), medregnes ikke ved opgørelsen af loftet for variabel løn (INP, engangsvederlag og fastholdelsesbonus) for Direktionen og Risikotagere, og er ikke omfattet af udskydelses tilbageholdelses- og instrumentkravet i lønreglerne.

Aftaler om nyansættelsesgodtgørelse medregnes ikke ved loftet for variabel løn for øvrige medarbejdere.

Fastholdelsesbonus

Der kan i særlige situationer være behov for at indgå aftale om fastholdelsesbonus til Direktionen, Risikotagere eller øvrige medarbejdere, fx for at fastholde medarbejdere i forbindelse med en in- eller outsourcing, tilkøb eller frasalg af forretningsområder eller selskaber, sikring af særligt kritiske leverancer og lignende forhold. Aftaler om fastholdelsesbonus til andre end Direktionen og Risikotagere skal være godkendt af HR-direktøren.

For Direktionen og Risikotagere kan tildeling af fastholdelsesbonus ske enten fuldt ud i betingede aktier eller efter samme udbetalingsstruktur, som er beskrevet ovenfor for INP til Riskotagere. Udbetaling af den udskudte andel kan dog også ske med en ligelig fordeling i hele Udskydelsesperioden eller med en voksende andel i slutningen af Udskydelsesperioden. For Direktionen og Risikotagere kan betingelse om fortsat ansættelse i Udskydelsesperioden endvidere forkortes eller helt bortfalde i denne situation. Der kan indsættes vilkår om, at tildelingen kan reduceres på baggrund af konkrete performance-krav i Udskydelsesperioden.

For øvrige medarbejdere kan tildeling ske som aktier i Tryg A/S, betingede aktier, Matching Shares, kontantudbetaling eller en kombination heraf.

For Direktionen kan den samlede variable løn (INP, engangsvederlag og fastholdelsesbonus) ikke overstige et samlet loft på 50 % af den faste grundløn inkl. pension. For Risikotagere kan den samlede variable løn (INP, engangsvederlag og fastholdelsesbonus) i forbindelse med tildeling af fastholdelsesbonus og/eller engangsvederlag forøges til op til 100 % af den faste grundløn inkl. pension.

Medarbejderbonus

Medarbejdere i Tryg deltager under visse betingelser i et generelt Medarbejderbonusprogram i det omfang, bestyrelsen det pågældende år har truffet beslutning om, at der fastsættes en bonusordning. Direktionen og Risikotagere kan ikke modtage medarbejderbonus.

Medarbejderbonus maksimeres af bestyrelsen og tildeling sker på baggrund af Tryg Forsikring A/S' overordnede resultater. Aktierne kan efter medarbejderens ønske konverteres til kontantudbetaling med 80 % af aktiernes værdi.

Målene er:

- Forsikringsteknisk Resultat
- Kundetilfredshed (T-NPS)

Succesvederlag

Der afsættes årligt en pulje på 5 mio. DKK til diskretionære engangsvederlag på op til 40.000 DKK eller 50.000 NOK/SEK eller til brug for teamarrangementer. Formålet med ordningen er, Tryg kan belønne medarbejdere eller teams, som leverer ekstraordinære resultater og/eller udviser særlig positiv adfærd.

Direktionen og Risikotagere kan ikke modtage Succesvederlag i form af engangsvederlag, men kan deltage i teamarrangementer.

Fratrædelsesgodtgørelse

Fratrædelsesgodtgørelser skal være i overensstemmelse med Trygs forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål.

For Direktionen kan der ved ansættelsen aftales fratrædelsesgodtgørelse, der er uafhængig af resultater opnået ved varetagelse af Direktørens stilling, med op til 12 måneders løn inklusiv pension og værdi af beskattede løngoder ved opsigelse fra Trygs side, uden at dette skyldes Direktørens forhold. Den nuværende koncernchef har dog ret til 18 måneders fratrædelsesgodtgørelse.

For Risikotagere kan der ved ansættelsen aftales fratrædelsesgodtgørelse med op til 12 måneders løn inklusive pension, hvis Tryg A/S og/eller Tryg Forsikring A/S fusioneres med et eller flere selskaber, ejerskiftes helt eller delvist, og selskabet i den forbindelse ændres væsentligt organisatorisk med den følge, at Risikotageren udsættes for væsentlige og for ham/hende uacceptable ændringer af ansættelsesforholdet, og Risikotageren i den forbindelse vælger at opsiges sin stilling (change of control-clause).

Der er for to medlemmer af den nuværende Direktion aftalt 36 måneders fratrædelsesgodtgørelse og for en Risikotager 17 måneders fratrædelsesgodtgørelse i en change of control-clause i deres ansættelseskontrakter. Disse aftaler er indgået, før de nugældende vilkår for fratrædelsesgodtgørelser blev indføjet i Lønbekendtgørelsen i 2012.

For Direktionen, Risikotagere og øvrige medarbejdere kan der i forbindelse med fratrædelse indgå aftale om fratrædelsesgodtgørelse med en værdi på op til 12 måneders løn inklusive pension.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der er beskrevet ovenfor, og som er indgået i overensstemmelse med reglerne i Lønbekendtgørelsen medregnes ikke ved opgørelsen af loftet for variabel løn

(INP, engangsvederlag og fastholdelsesbonus) for Direktionen og Risikotagere, og er ikke omfattet af udskydelses- tilbageholdelses- og instrumentkravet i lønreglerne. Aftaler om fratrædelsesgodtgørelse medregnes ikke ved loftet for variabel løn for øvrige medarbejdere.

For alle aftaler om fratrædelsesgodtgørelse kan der indsættes vilkår om, at fratrædelsesgodtgørelsen udbetales som en løbende månedlig ydelse efter ansættelsesforholdets ophør, og at der kan modregnes i denne ydelse, hvis Direktøren, Risikotageren eller øvrige medarbejdere får andet arbejde i udbetalingsperioden.

For medarbejdere under overenskomstvilkår kan der være særlige aftaler om fratrædelsesgodtgørelse (fx seniorgodtgørelse) i de respektive overenskomster. Godtgørelser efter kollektiv overenskomst eller lovbestemte godtgørelser medregnes ikke i forbindelse med ovennævnte lofter for fratrædelsesgodtgørelse og ved opgørelsen af loftet for variabel løn.

En afgrænset gruppe af medarbejdere, som skal virksomhedsoverdrages fra Alka, kan opretholde de vilkår, som de har i deres oprindelige ansættelsesvilkår, i forhold til aftaler om fratrædelsesgodtgørelse.

Opsigelsesvarsel

Der kan højst aftales opsigelsesvarsel fra Trygs side med 12 måneder for Direktionen, Risikotagere og øvrige medarbejdere.

I særlige tilfælde kan der ved ansættelsen eller under ansættelsesforholdet aftales op til 24 måneders opsigelsesvarsel fra Trygs side. Dette kan fx være i forbindelse med overvejelser om opkøb eller salg af forretningsenheder. Det samlede omfang af opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse må dog ikke overstige 24 måneders samlet løn inkl. alle lønandele.

En afgrænset gruppe af medarbejdere, som skal virksomhedsoverdrages fra Alka, kan opretholde de vilkår, som de har i deres oprindelige ansættelsesvilkår, i forhold til det samlede omfang af opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse.

Bagatelgrænse

Bestyrelsen eller Direktionen kan i overensstemmelse med lønreglerne beslutte konkret eller generelt på virksomhedsniveau, at der for Direktionen eller Risikotagere ved optjening af samlet variabel løn på maksimalt 100.000 DKK i optjeningsåret, kan ses bort fra udskydelses- tilbageholdelses- og instrumentkravet i Lønbekendtgørelsen.

Aktier

Aktier til brug for variabel løn og medarbejderbonus kan tilvejebringes ved aktietilbagekøb eller ved anvendelse af Trygs beholdning af egne aktier. Aktierne kan endvidere fremskaffes ved udnyttelse af den i Trygs vedtægters fastsatte bemyndigelse til bestyrelsen til forhøjelse af aktiekapitalen ved tegning af nye aktier.

Betingede aktier kan tildeles udenfor et handelsvindue, da der altid vil være knyttet en udskydelsesperiode til betingede aktier. De vederlagsfrie aktier, der overdrages efter udløb af Udskydelsesperioden, kan tilsvarende overdrages udenfor et handelsvindue. Bestyrelsen vurderer, at dette er i overensstemmelse med reglerne i Markedsmisbrugsforordningen.

Risikojustering

Variabel løn til Direktionen og Risikotagere er betinget af, at:

- Tryg på Tildelings- og/eller Overdragelsestidspunktet lever op til gældende kapital- og solvenskrav
- Trygs økonomiske situation på Tildelings- og/eller Overdragelsestidspunktet ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for etablering af ordningen eller Tildelingstidspunktet
- De kriterier, der har dannet grundlag for etablering af incitamentsordningen, ikke er væsentlig forandret på Tildelingstidspunktet
- De kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af den variable lønandel, fortsat er opfyldt på Overdragelsestidspunktet
- Direktøren eller Risikotageren ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Tryg, eller på anden vis undladt at leve op til passende krav til egnethed og hæderlighed
- Direktøren eller Risikotageren ikke i væsentlig grad har misligholdt Trygs interne regler og procedurer samt Trygs retningslinjer og forretningsgange, der gælder forholdet til kunder.

På baggrund af ovennævnte forhold kan tildeling af variabel løn eller udbetaling/overdragelse af udskudt variabel løn, helt eller delvist bortfalde, herunder antallet af aktier, der overdrages efter Udskydelsesperiodens udløb (backtesting).

For Direktionen og Risikotagere gælder endvidere, at en modtager af variabel løn skal tilbagebetale den variable løn helt eller delvist, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren var i ond tro (claw-back).

Aflønningsudvalg og kontrol

Bestyrelsen har nedsat et uafhængigt Aflønningsudvalg og fastlagt kommissorium for Aflønningsudvalget, herunder udvalgets opgaver og kontrolfunktioner. Aflønningsudvalget har bl.a. til opgave at forberede og rådgive bestyrelsen om lønpolitikken. Kommissoriet skal gennemgås en gang årligt.

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

Lønpolitikken

Lønpolitikken godkendes af generalforsamlingen. Politikken gennemgås løbende og mindst en gang årligt af bestyrelsen i Tryg og revideres om nødvendigt. Ved en revision af lønpolitikken forelægges denne for generalforsamlingen til godkendelse. Når lønpolitikken er godkendt, gælder den for løn optjent fra 1. januar i det pågældende år, hvor lønpolitikken godkendes af generalforsamlingen, dog ikke for bestyrelsen og Direktionen, hvor ændringer først vil kunne anvendes, når lønpolitikken er godkendt af generalforsamlingen.

Tryg offentliggør oplysninger om sin lønpolitik og -praksis for bestyrelse, Direktion og Risikotagere på www.tryg.com.

Som vedtaget på bestyrelsesmøde den 21. januar 2019.