

Aflønningspolitik i Topdanmark-koncernen

Indledning:

Nærværende aflønningspolitik ("Aflønningspolitikken") er vedtaget af bestyrelsen i Topdanmark A/S ("TD"), Topdanmark Forsikring A/S ("TDF") og Topdanmark Livsforsikring A/S ("Liv") og er gældende for alle finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder i Topdanmark-koncernen ("Topdanmark").

Aflønningspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med Kommissionens delegerede forordning om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om adgang til udøvelse af forsikrings- og genforsikringsvirksomhed ("Solvens II-forordningen"), Lov om Finansiell virksomhed ("FIL"), bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder ("Løn-bekendtgørelsen"), selskabsloven ("SEL"), Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger for god selskabsledelse ("CG-anbefalingerne") samt bestemmelserne i aktionærrettighedsdirektivet.

Formål:

Det overordnede formål med Aflønningspolitikken er at sikre gennemsigtighed om og aktionærindflydelse på aflønningen i Topdanmark.

Aflønningspolitikken skal

- styrke tiltrækning, fastholdelse og motivation af kvalificerede medlemmer af Topdanmarks ledelse,
- sikre sammenfald mellem ledelsens, selskabets og aktionærernes interesser, og
- medvirke til at optimere den langsigtede værdiskabelse på koncernniveau og understøtte Topdanmarks forretningsstrategi.

Aflønningspolitikken

- er tilrettelagt under hensyntagen til og skal administreres i overensstemmelse med Topdanmarks forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, mål, risikostyringspraksis og langsigtede interesser og resultater,
- skal fremme god og effektiv risikostyring,
- må ikke tilskynde til risikotagning, som overstiger Topdanmarks risikotolerancegrænser,
- skal sikre at interessekonflikter forhindres,

- må ikke stride imod Topdanmarks forpligtelse til at handle i kundernes interesser, eller tilskynde Topdanmark eller Topdanmarks medarbejdere til at anbefale et bestemt forsikringsprodukt til kunden, når Topdanmark udbyder et andet produkt, der dækker kundens behov bedre, og
- bidrager til Topdanmarks bæredygtighed ved at sikre, at de for incitamentsafløningen fastlagte mål understøtter Topdanmarks forretningsudvikling og innovation og ikke tilskynder adfærd i strid med Topdanmarks CSR-politik.

Aktiekursen afspejler den forventede værdiskabelse på koncernniveau. Bl.a. derfor er det Topdanmarks opfattelse, at aktiebaseret incitamentsafløning, herunder særligt revolverende tildeling af aktieoptioner, sikrer at ledelsen er eksponeret overfor aktiekursens udvikling og dermed tilskynder de enkelte ledere til at træffe beslutninger, der styrker værdiskabelsen mest muligt ud fra en helhedsbetragtning.

Valget om at anvende både kort- og langsigtet incitamentsafløning er truffet mhp. at sikre balance mellem kortsigtede og langsigtede resultater.

Aflønningspolitikken omfatter udover lønpolitik, Topdanmarks pensionspolitik samt Topdanmarks retningslinjer for tildeling af variable løndelev, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Topdanmarks risikoprofil.

Hvem er omfattet af lønpolitikken:

Aflønningspolitikken omfatter i overensstemmelse med Lønbekendtgørelsen bestyrelse, direktion og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Topdanmarks risikoprofil ("Væsentlige Risikotagere") samt, i det omfang det fremgår af Lønbekendtgørelsen, ansatte, der er involveret i kontrolfunktioner og revision.

Væsentlige Risikotagere:

Det følger af Lønbekendtgørelsen, at ved Væsentlige Risikotagere udover bestyrelses- og direktionensmedlemmer forstås som udgangspunkt

1. ansatte, der er defineret som nøglepersoner i medfør af § 71, stk. 3 i FIL
2. lederen af en kontrolfunktion
3. den interne revisionschef,
4. den ansvarshavende aktuar,

5. lederen af forsikringsområdet og lederne af enheder under forsikringsområdet (det betyder i Topdanmark divisionsdirektører og cheferne for forretningsudvikling, kundeservice og skadebehandling),
6. lederen af reassurance,
7. lederen af investeringsområdet,
8. ansatte der modtog en samlet aflønning på EUR 500.000 eller derover i det foregående regnskabsår, og
9. ansatte, der er blandt de 0,3 % af Topdanmarks ansatte, der blev tildelt den højeste samlede aflønning i virksomheden i det foregående regnskabsår.

Bestyrelsen har herudover vurderet, at følgende medarbejdere, direkte eller indirekte, er væsentlige risikotagere

10. øvrige medlemmer af Topdanmarks ledergruppe bestående af en række divisions- og serviceområdedirektører ("Orienteringsforum").

Bestyrelsen fastlægger på baggrund af disse kriterier løbende, hvilke medarbejdere, udover bestyrelse og direktion, der kan betegnes som Væsentlige Risikotagere i Topdanmark.

Der udarbejdes en oversigt over Væsentlige Risikotagere i Topdanmark. Oversigten ajourføres løbende, og bestyrelsen påser mindst en gang årligt, samtidig med bestyrelsens gennemgang og kontrol af lønpolitikken og dens overholdelse, at oversigten er ajourført.

Honorar til bestyrelsen:

Honorar til bestyrelsen er baseret på et fast kontant grundbeløb, der er godkendt af generalforsamlingen. Formanden i TD får tredobbelt og næstformanden dobbelt honorar. Revisionsudvalgets formand får et honorar, der svarer til $\frac{3}{4}$ af grundbeløbet, mens revisionsudvalgets øvrige medlemmer får et honorar, der svarer til halvdelen af grundbeløbet. Aflønningsudvalgets medlemmer får et honorar, der svarer til $\frac{1}{4}$ af grundbeløbet. Nomineringsudvalgets medlemmer modtager ikke et særskilt honorar for varetagelse af dette udvalgs opgaver.

Der udbetales ikke særskilt honorar for varetagelsen af bestyrelseshverv i Topdanmark-koncernens datterselskaber, idet formanden og næstformanden dog modtager et honorar for varetagelsen af formandskabsopgaverne i TDF svarende til 50 % hhv. 25 % af grundbeløbet, og idet de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Liv modtager et fast kontant honorar, der er godkendt af generalforsamlingen i Liv.

Medlemmer af bestyrelsen kan blive kompenseret for rejseudgifter, påført som led i deres hverv som medlemmer af bestyrelsen og for sociale afgifter og tilsvarende skatter, der pålægges dem af udenlandske myndigheder.

Bestyrelsen modtager ikke noget pensionsbidrag fra Topdanmark.

Bestyrelsen modtager ikke optioner eller nogen form for variabel løn fra Topdanmark.

Formålet med den valgte vederlagsstruktur til bestyrelsen er at kunne tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de ønskede kompetencer. Ved fastlæggelse af honorarniveauet tages der bl.a. hensyn til bestyrelshonoraret i sammenlignelige selskaber.

De generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen vælges for en periode på 1 år. Der gælder ingen særlige opsigelsesvilkår for medlemmer af bestyrelsen, herunder vedrørende compensation, i tilfælde af udtrædelse af bestyrelsen. Der er ingen særlige fastholdelses- eller fratrædelsesordninger for bestyrelsens medlemmer.

Bestyrelsesmedlemmer i TD skal være aktionærer i TD.

Aflønning til direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere:

Aflønningskomponenter:

Aflønningen af direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere skal være konkurrencedygtig med sammenlignelige selskabers aflønning og kan sammensættes af følgende aflønningskomponenter:

- Fast grundløn
- Yderligere honorarer
- Pension
- Øvrige løngoder
- Medarbejderaktier
- Optionsbaseret langsigtet incitamentsordning ("LTI-Program")
- Kontant- og aktiebaseret kortsigtet incitamentsordning ("STI-Program")
- Ekstraordinær variabel aflønning.

De faste løndelev, herunder yderligere honorarer, pension og monetære og ikke-monetære løngoder, bør primært afspejle relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar. De variable løndelev

bør primært afspejle vedvarende og risikjusterede resultater samt resultater udover, hvad der kan forventes i forhold til modtagerens relevante erhvervserfaring og organisatoriske ansvar.

Formålet med de faste løndele er primært at give medarbejderen en forudsigelig minimumsaflønning for derigennem at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere med de ønskede kompetencer.

Formålet med LTI-Programmet og den aktiebaserede del af STI-Programmet er primært at styrke sammenhængen mellem ledelsens aflønning og aktiekursens udvikling og dermed øge interesse-sammenfaldet mellem ledelsen og Topdanmarks aktionærer.

Formålet med STI-Programmet er fsva. den kontante del primært at sikre ledelsens fokus på centrale resultatkræterier i Topdanmarks strategi og belønne tilfredsstillende resultater i forhold til disse resultatkræterier.

Ingen medarbejder er berettiget til at benytte personlige afdækningsstrategier eller løn- og ansvarsrelaterede forsikringer til at undergrave de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i deres aflønningsvilkår.

Sammenligning med løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere:

Aflønningspolitikken og de heraf følgende løn- og ansættelsesvilkår er fastlagt under hensyntagen til en sammenligning af aflønningen af direktionen med løn- og ansættelsesvilkårene for Topdanmarks medarbejdere. Der er i den forbindelse taget højde for vilkårene i de for Topdanmarks medarbejdere relevante overenskomststafaler, og det er blevet iagttaget, at forholdet mellem direktionens aflønning og den samlede aflønning af Topdanmarks øvrige medarbejdere er proportionalt med direktionens opgaver og ansvar og ikke afviger væsentligt fra forholdene i sammenlignelige selskaber.

Med henblik på at sikre sammenfald mellem aflønningsstrukturen for direktionen og Topdanmark-s medarbejdere samt på at tiltrække, motivere og fastholde medarbejdere inden for alle områder og på alle niveauer i Topdanmark kan Topdanmark, hvis koncernens finansielle position tillader det, indføre en generel aktiekøbsordning for alle medarbejdere i koncernen.

Fast grundløn:

Fastsættelse af den faste grundløn til direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere sker ud fra en konkret vurdering af den enkelte medarbejder. Ved denne vurdering bedømmer Topdanmark bl.a. følgende faktorer:

1. Position
2. Person
3. Performance

Den faste grundløn til direktion og Orienteringsforum vurderes hvert år og fastsættes ved individuelle forhandlinger med det enkelte medlem af direktion og Orienteringsforum på baggrund af rammer fastsat af bestyrelsen.

Yderligere honorarer:

Direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere kan modtage et yderligere honorar for yderligere arbejde for Topdanmark såsom deltagelse i administrative og/eller ledelses- eller tilsynsorganer i eller uden for Topdanmark-koncernen, som ligger uden for deres umiddelbare funktions- eller stillingsbeskrivelse.

Pension:

Direktionen får ikke udbetalt et særligt pensionsbidrag. Der er i aflønningen taget højde herfor i form af et personligt tillæg på 25 % af den kontante løn. Topdanmark har som følge heraf ikke nogen pensionsforpligtelser overfor direktionen, ligesom der ikke forekommer nogen form for pensionsgodtgørelse ved pensionering.

Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere modtager et pensionsbidrag på op til 25 % af den kontante løn. Beløbet indbetales til pensionsleverandør, og alle pensionstilsagn er dermed fuldt afdækket via pensionsleverandør.

Øvrige løngoder:

Direktionen, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere kan efter nærmere aftale være berettigede til øvrige markedskonforme løngoder som f.eks. firmabil, kørselsgodtgørelse, forsikring, telefon, pc, internet, avis, alarm og helbredsundersøgelse.

Medarbejderaktier:

Direktionen, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere har efter nærmere aftale mulighed for at deltage i Topdanmarks eventuelle generelle aktiekøbsordninger.

Variabel løn:

Variabel løn til direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere kan ske i form af

- Topdanmarks langsigtede optionsbaserede LTI-Program, der omfatter alle medlemmer af Direktion og Orienteringsforum samt, efter direktionens nærmere beslutning, visse øvrige Væsentlige Risikotagere og andre medarbejdere, der har ydet en særlig indsats eller på anden måde bidraget ekstraordinært til værdiskabelsen i Topdanmark,
- Topdanmarks kortsigtede kontant- og aktiebaserede STI-Program, der omfatter direktionen samt udvalgte medlemmer af Orienteringsforum, Væsentlige Risikotagere og andre medarbejdere efter bestyrelsens nærmere beslutning, og
- ekstraordinær variabel løn.

Formålet med Topdanmarks LTI- og STI-Programmer er at

- sikre overensstemmelse mellem aktionærernes og ledelsens interesser,
- skabe sammenhæng mellem aflønning og resultater, og
- styrke tiltrækning, fastholdelse og motivation af kvalificerede medarbejdere.

Den variable løn til en direktør kan maksimalt udgøre 50% af direktørens faste grundløn inklusive pension. Den variable løn til øvrige Væsentlige Risikotagere, herunder medlemmer af Orienteringsforum, kan maksimalt udgøre 100% af medarbejderens faste grundløn inklusive pension. For direktører må aktieoptioner og lignende instrumenter højst udgøre 12,5% af den faste grundløn inklusive pension på tidspunktet for beregning heraf.

Optionsbaseret langsigtet incitamentsordning – LTI-Program:

Topdanmarks LTI-Program til direktion og Orienteringsforum er et revolverende optionsbaseret program, der indebærer, at en fast andel af medarbejderens vederlag svarende til 10 % af (den kontante løn + pension + værdi af firmabil), udbetales i form af aktieoptioner.

Udover optioner, der i henhold til det revolverende optionsprogram udbetales til direktion og Orienteringsforum, kan direktionen tildele op til i alt 200.000 optioner til medarbejdere, herunder øvrige Væsentlige Risikotagere, der har ydet en særlig indsats eller på anden måde bidraget ekstraordinært til værdiskabelsen i Topdanmark. Ved tildeling af incitamentsaflønning udover optioner iht. det revolverende optionsprogram lægges der vægt på, om medarbejderen efter koncerndirektionens skøn har bidraget mere til den samlede værdiskabelse, end det med rimelighed kunne forventes givet medarbejderens stilling og lønniveau. Direktionens skøn tager udgangspunkt i en helheds-

vurdering af medarbejderens udfyldelse af stillingsbeskrivelsens succeskriterier, herunder den værdiskabelse medarbejderen har skabt i forhold til kunder, medarbejdere og aktionærer. Øvrige kriterier er medarbejderens selvstændighed, omstillingsparathed, initiativ og samarbejdsevne. Indstilling om tildeling af incitamentsaflønnning fremsendes fra divisions- og serviceområdedirektører til koncerndirektionen. Koncerndirektionen træffer den endelige afgørelse på baggrund af de konkrete indstillinger.

Optionerne udstedes primo et regnskabsår og giver optionsejeren ret til at købe eller tegne aktier i TD til en strikekurs svarende til markedskursen på sidste handelsdag i det foregående regnskabsår med et tillæg på 10 %. Optionerne kan tidligst udnyttes efter offentliggørelsen af det første periode-regnskab, der aflægges efter forløbet af 3 år, regnet fra erhvervelsen af optionerne. Optionerne kan, bortset fra tilfælde hvor en optionsejer som følge af insiderreglerne er forhindret i at udnytte sine optioner ved afslutningen af udnyttelsesperioden, i hvilket tilfælde udnyttelsen kan udskydes til det førstkommande udnyttelsesvindue, hvor optionsejeren ikke længere er forhindret i at udnytte sine optioner som følge af insiderreglerne, ikke udnyttes senere end 3 bankdage efter offentliggørelsen af det årsregnskab, der aflægges for det foregående år i det femte år efter erhvervelsen af optionerne. I den mellemliggende periode kan optionerne udnyttes indtil 3 bankdage efter TD's offentliggørelse af hel- og halvårsregnskaber samt kvartalsmeddelelser.

Værdien af optionerne opgøres ved hjælp af Black & Scholes-modellen.

Optionerne afdækkes, som hovedregel via Topdanmarks beholdning af egne aktier.

For direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere gælder, at

- overdragelse af 40% (ved større beløb – som udgangspunkt over 750.000 kr. – 60%) skal ske over en periode på mindst tre år (for direktionens vedkommende fire år) med påbegyndelse et år efter beregningstidspunktet med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden, og
- optionerne ikke må afhændes eller udnyttes før seks måneder efter overdragelsen.

Kontant- og aktiebaseret kortsigtet incitamentsordning ("STI-Program"):

Topdanmarks STI-Program er en kontant- og aktiebaseret incitamentsordning, der er knyttet til opnåelsen af en række forud definerede mål for hver enkelt deltager i ordningen.

Deltagerkreds og mål fastsættes af bestyrelsen på baggrund af indstilling fra aflønningsudvalget. Målene fastsættes med udgangspunkt i Topdanmarks overordnede strategiske og forretningsmæssige mål og må ikke fastlægges således, at de tilskynder til adfærd i strid med Topdanmarks CSR-politik. Det medvirker til at sikre, at STI-Programmet og resultatkriterierne bidrager til Topdanmarks forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

Der indgås individuelle deltageraftaler med hver enkelt STI-deltager.

STI-Programmet består af:

- Et eller flere finansielle eller ikke-finansielle, målbare områdemål for STI-deltagerens division/serviceområde som f.eks. forsikringsteknisk resultat, vækst, effektivitet, omkostninger, digitalisering/automatisering, kundetilfredshed, kundebevaring og etablering af partnerskaber.
- Et eller flere personlige mål som f.eks. medarbejdertrivsel, samarbejde på tværs, lederskab af udviklingsprojekter, forankring af strategi og innovation,
- Et selskabsmål udmøntet som en faktor, hvis størrelse afhænger af fælles finansielle mål for Topdanmark som f.eks. Combined Ratio, Cost Ratio, vækst i TDF/Liv eller resultat før/efter skat i TDF/Liv.

Områdemål og personlige mål vægtes, så den samlede sum af målene giver 100%. Indhold og vægtning af mål fastsættes for ét år ad gangen.

Vurdering af målopfyldelse, beregning af STI-Bonus samt tildeling sker en gang om året og godkendes af aflønningsudvalget.

Vurdering af målopfyldelse sker på baggrund af TD's årsregnskabsmeddelelse. For ikke-finansielle resultatkriterier vil vurdering af målopfyldelse være baseret på kundemålinger, tilfredshedsmålinger og kvalitative interviews.

STI-Bonus kan maksimalt udgøre et beløb svarende til 40% af medarbejderens faste grundløn inklusive pension.

Udbetaling af STI-Bonus sker med 50% som kontantudbetaling på tildelingstidspunktet og med 50% som aktier i TD. Udgør STI-Bonus et større beløb (som udgangspunkt mere end 750.000 kr.) udbetales 40% som kontantbeløb på tildelingstidspunktet og 60% som aktier i TD. Antallet af aktier

beregnes på baggrund af kursen fire dage efter offentliggørelsen af TD's årsregnskabsmeddelelse. Overdragelse af aktierne udskydes i tre år (for direktionens vedkommende fire år) fra tildelingstidspunktet. Efter udløb af udskydelsesperioden, modtager STI-deltageren vederlagsfrie aktier i TD svarende til antallet af tildelte aktier på tildelingstidspunktet, medmindre antallet er nedjusteret eller bortfaldet som følge af backtesting jf. afsnittet herom nedenfor. De overtagne aktier må tidligst afhændes af STI-deltageren seks måneder efter overdragelsestidspunktet.

De tildelte aktier afdækkes, som hovedregel via Topdanmarks beholdning af egne aktier.

Ekstraordinær variabel aflønning:

Der kan i særlige tilfælde, på diskretionært grundlag, ud fra en vurdering af medarbejderens bidrag til værdiskabelsen i Topdanmark og under iagttagelse af det samlede loft for variabel løn på 50 hhv. 100% af medarbejderens faste grundløn inklusive pension, tildeles en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaflønning, f.eks. nyansættelsesgodtgørelse, bonus for en konkret ekstraordinær indsats, fastholdelsesbonus eller anden incitamentsaflønning til direktion, Orienteringsforum eller øvrige Væsentlige Risikotagere.

Tildeling kan, for direktørers vedkommende under iagttagelse af loftet for aktieoptioner på 12,5%, ske som kontant vederlag, aktier i TD, optioner på at tegne eller købe aktier i TD, matching shares, ansvarligt lån, hybrid kapital, anden virksomhedsgæld eller en kombination heraf.

Tildeling af ekstraordinær variabel aflønning til direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere skal ske under iagttagelse af de til enhver tid gældende regler om udskydelse, tilbageholdelse og instrumentkrav, der indebærer, at

- overdragelse af 40% (ved større beløb – som udgangspunkt over 750.000 kr. – 60%) skal ske over en periode på mindst tre år (for direktionens vedkommende fire år) med påbegyndelse et år efter beregningstidspunktet med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden,
- aktier, optioner og andre aktiebaserede instrumenter ikke må afhændes eller udnyttes før seks måneder efter overdragelsen, og
- mindst 50% af den ekstraordinære variable løndel på tidspunktet for beregning heraf skal bestå af en balance af aktier, aktiebaserede instrumenter, efterstillet gæld i Topdanmark eller andre instrumenter, som i en passende grad afspejler Topdanmarks kreditværdighed.

Aftaler om nyansættelsesgodtgørelse, som, jf. Løn bekendtgørelsens § 22, er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen og er begrænset til det første ansættelsesår, medregnes ikke ved opgørelsen af loftet for variabel løn og er ikke omfattet af Bekendtgørelsens udskydelses-, tilbageholdelses- og instrumentkrav, forudsat at Topdanmark har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen.

Tilpasninger og ændringer:

Der kan, med bestyrelsens godkendelse, fastsættes specifikke vilkår vedrørende:

- udløb af incitamentsordning, herunder udløb i tilfælde af, at en deltager fratræder,
- accelereret modning eller udnyttelse, eller tilpasning af incitamentsafløbning i tilfælde af en hel eller delvis overtagelse, væsentlige frasalg, spaltning, fusion mv, eller
- tilpasning af præstationsmål mv. i tilfælde af ændringer i kapitalstrukturen, udbytteudlodninger eller andre væsentlige begivenheder, som ellers ville kunne få en negativ indflydelse på værdien eller virkningen af incitamentsafløbningen.

Bagatelgrænse:

Bestyrelsen eller direktionen kan under iagttagelse af de til enhver tid gældende lovkrav beslutte konkret eller generelt, at der ved variabel løn, der udgør maksimalt 100.000 kr. om året, kan ses bort fra Løn bekendtgørelsens udskydelses-, tilbageholdelses- og instrumentkrav.

Risikojustering/Backtesting/Claw Back:

I det omfang direktører, medlemmer af Orienteringsforum eller øvrige Væsentlige Risikotagere modtager vederlag i form af variabel løn, vil vederlaget blive behandlet i overensstemmelse med de for variabel løn til enhver tid gældende regler, hvilket udover udskydelses-, tilbageholdelses- og instrumentkrav, indebærer, at

- Topdanmark helt eller delvist kan udlade at udbetale eller overdrage udskudt variabel løn, såfremt Topdanmark på tidspunktet hvor overdragelse/udbetaling skulle have været sket ikke overholder gældende kapital- eller solvenskrav, eller Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko herfor,
- medarbejderens krav på udbetaling/overdragelse bortfalder, såfremt Finanstilsynet iht. gældende regler kræver en genoprettelsesplan udarbejdet,
- udbetaling/overdragelse er betinget af at de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af de variable løn, fortsat er opfyldt på udbetalings-/overdragelsestidspunktet,

- udbetaling/overdragelse er betinget af at medarbejderen ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Topdanmark eller ikke har efterlevet passende krav til hæderlighed,
- udbetaling/overdragelse er betinget af at Topdanmarks økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregning af den variable løn,
- medarbejderen er forpligtet til helt eller delvist at tilbagebetale/tilbagelevere den variable løn, hvis den er udbetalt/overdraget på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvorom medarbejderen er i ond tro.

Disse vilkår vil fremgå af aftalen med direktør/Væsentlig Risikotager.

Retningslinjer for opsigelse og fratrædelsesgodtgørelser:

Kontrakter med direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere er normalt tidsubegrænsede og kan opsiges af såvel Topdanmark som medarbejderen. Generelt kan Topdanmarks opsigelsesvarsel overfor direktionen, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere ikke overstige 12 måneder, og direktionens opsigelsesvarsel overfor Topdanmark ikke overstige 12 måneder.

Topdanmark kan under iagttagelse af de til enhver tid gældende regler herfor indgå aftale med direktører, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere om fratrædelsesgodtgørelse. For kontrakter indgået efter november 2017 gælder, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden, inklusive fratrædelsesgodtgørelse maksimalt kan udgøre to års vederlag inklusive alle vederlagsandele. For kontrakter indgået før november 2017 gælder, at fratrædelsesgodtgørelse maksimalt kan udgøre en værdi, der svarer til de sidste to års samlede vederlag.

For at sikre fuld loyalitet, fokus og arbejdsindsats for Topdanmark i perioden frem til en eventuel overtagelse har Topdanmark indgået aftale med enkelte medlemmer af direktionen og Orienteringsforum, hvorefter disse under visse betingelser modtager kompensation i form af forlænget opsigelsesvarsel og forhøjet fratrædelsesgodtgørelse, hvis de fratræder eller afskediges, eller deres stilling nedlægges som følge af, at TD og/eller det selskab i Topdanmark-koncernen, hvori vedkommende er ansat, overtages af eller fusioneres med et selskab uden for koncernen, eller som følge af at en eller flere ejere overtager kontrollen med TD og/eller det selskab i Topdanmark-koncernen, hvori vedkommende er ansat. Kompensationen kan maksimalt udgøre to års vederlag.

Der er for to medlemmer af direktionen og to medlemmer af Orienteringsforum aftalt, at de i forlængelse af Sampo-koncernens overtagelse af de facto kontrollen med Topdanmark i 2013, over en periode på tre år optjente en godtgørelse svarende til et halvt års løn pr. optjeningsår. Optjeningen er sket, og godtgørelsen udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse til direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere skal, medmindre betingelserne i Lønbekendtgørelsens § 21, stk. 1. og 2 jf. nedenfor er opfyldt, ske under iagttagelse af de til enhver tid gældende regler for variabel løn om udskydelse, tilbageholdelse og instrumentkrav, der indebærer, at

- overdragelse af 40% (ved større beløb – som udgangspunkt over 750.000 kr. – 60%) skal ske over en periode på mindst tre år (for direktionens vedkommende fire år) med påbegyndelse et år efter beregningstidspunktet med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden,
- aktier, optioner og andre aktiebaserede instrumenter ikke må afhændes eller udnyttes før seks måneder efter overdragelsen, og
- mindst 50% af den ekstraordinære variable løndel på tidspunktet for beregning heraf skal bestå af en balance af aktier, aktiebaserede instrumenter, efterstillet gæld i Topdanmark eller andre instrumenter, som i en passende grad afspejler Topdanmarks kreditværdighed.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, som, jf. Lønbekendtgørelsens § 21, stk. 1, er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen og ikke er afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen, medregnes ikke ved opgørelsen af loftet for variabel løn og er ikke omfattet af Lønbekendtgørelsens udskydelses-, tilbageholdelses- og instrumentkrav, forudsat at den aftalte fratrædelsesgodtgørelse på tidspunktet for fratrædelse maksimalt udgør en værdi svarende til de sidste to års samlede vederlag inklusive pension.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, som, jf. Lønbekendtgørelsens § 21, stk. 2, indgås i forbindelse med fratrædelsen, medregnes ikke ved opgørelsen af loftet for variabel løn og er ikke omfattet af Lønbekendtgørelsens udskydelses-, tilbageholdelses- og instrumentkrav, for så vidt angår den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der ikke overstiger en værdi der svarer til et års samlet vederlag inklusive pension.

Kontrolfunktioner:

Lønssystemet i Topdanmark er udarbejdet således, at det afværger interessekonflikter. Det betyder blandt andet, at medarbejdere i kontrolfunktioner, i det omfang de modtager incitamentsaflønni

medfør af Aflønningspolitikken bestemmelser herom, ikke kan modtage vederlag, som er afhængig af den funktion, de udfører kontrol med.

Aflønningsudvalg:

Bestyrelsen har besluttet at nedsætte et fælles aflønningsudvalg i Topdanmark for de selskaber i koncernen, der ifølge loven har pligt til at nedsætte et aflønningsudvalg.

Aflønningsudvalget skal bestå af 2-3 bestyrelsesmedlemmer, som udpeges på førstkomende bestyrelsesmøde efter afholdelse af selskabets ordinære generalforsamling. Aflønningsudvalget skal være sammensat således, at medlemmerne er i stand til at foretage en kvalificeret og uafhængig vurdering af, om aflønning i Topdanmark er i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning.

Aflønningsudvalgets væsentligste opgaver er bl.a. at

- rådgive bestyrelsen om udformning af virksomhedens lønpolitik, bistå bestyrelsen med at påse overholdelsen af Topdanmarks lønpolitik i praksis, og vurdere, om Topdanmarks lønpolitik er opdateret, herunder hvis nødvendigt komme med forslag til opdateringer af lønpolitikken,
- sikre at oplysningerne om lønpolitik og -praksis forelagt for bestyrelsen er tilstrækkelige,
- vurdere om Topdanmarks processer og systemer er tilstrækkelige og tager højde for Topdanmarks risici, samt sikre at Topdanmarks lønpolitik og -praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og er i overensstemmelse med Topdanmarks forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, og
- overvåge at oplysningerne i årsrapporten og vederlagsrapporten om vederlag er korrekte, retvisende, fyldestgørende og i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning.

Bestyrelsen vedtager en forretningsorden og arbejdsplan for aflønningsudvalget. Bestyrelsen skal med jævne mellemrum og mindst én gang årligt revidere aflønningsudvalgets forretningsorden mhp. at sikre, at den til stadighed lever op til lovgivningens krav, god praksis mv.

Håndtering af interessekonflikter:

Det er bestyrelsens vurdering, at der ikke er risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens deltagelse i fastlæggelsen og revideringen af Aflønningspolitikken. Vurderingen er

baseret på, at politikken retningslinjer for aflønning primært vedrører direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere, og at Aflønningspolitikken og bestyrelsens aflønning godkendes af generalforsamlingen.

Aflønningsudvalget kan indhente bistand fra eksterne eksperter, som er nødvendig for varetagelsen af udvalgets opgaver. For at minimere risikoen for interessekonflikter må aflønningsudvalget ikke anvende samme eksterne rådgivere som direktionen.

Gennemgang/ajourføring af aflønningspolitik:

Bestyrelsen skal med jævne mellemrum, og mindst én gang årligt revurdere Aflønningspolitikken mhp. at sikre, at den til stadighed lever op til og harmonerer med lovgivningens krav, Topdanmarks forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål og principperne om beskyttelse af kunder og investorer samt er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Aflønningspolitikken samt eventuelle ændringer heri skal godkendes af generalforsamlingen.

Topdanmark A/S
23. januar 2020

Ricard Wennerklint