



# Aflønningspolitik

I Topdanmark koncernen

### **Formål:**

Topdanmarks aflønningspolitik er tilrettelagt med henblik på at optimere den langsigtede værdiskabelse på koncernniveau. Aktiekursen afspejler den forventede værdiskabelse på koncernniveau. Bl.a. derfor er det Topdanmarks opfattelse, at tildeling af aktieoptioner frem for individuel bonusløn som hovedregel tilskynder de enkelte ledere til at træffe beslutninger, der styrker værdiskabelsen mest muligt ud fra en helhedsbetragtning.

Aflønningspolitikken omfatter udover lønpolitik, Topdanmarks overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning, Topdanmarks pensionspolitik samt Topdanmarks retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelser.

### **Hvem er omfattet af lønpolitikken:**

Topdanmarks aflønningspolitik omfatter i overensstemmelse med bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder ("Bekendtgørelsen") bestyrelse, direktion og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Topdanmarks risikoprofil ("Væsentlige Risikotagere") samt, i det omfang det fremgår af Bekendtgørelsen, ansatte, der er involveret i kontrolfunktioner og revision i alle finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder i Topdanmark-koncernen. Topdanmarks aflønningspolitik omfatter herudover, i det omfang det specifikt fremgår af aflønningspolitikken, Topdanmarks ledergruppe bestående af en række divisions- og serviceområdedirektører ("Orienteringsforum") samt visse andre ansatte efter bestyrelsens nærmere skøn.

### **Væsentlige Risikotagere:**

Det følger af Bekendtgørelsen, at ved Væsentlige Risikotagere udover bestyrelses- og direktionsmedlemmer forstås som udgangspunkt

1. ansatte, der er defineret som nøglepersoner i medfør af § 71, stk. 3 (nu stk. 2) i lov om finansiel virksomhed ("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 cheferne for forretningsområder 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 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 Topdanmark A/S får tredobbelt og næstformanden dobbelt honorar. Revisionsudvalgets formand får et honorar, der svarer til ¼ af grundbeløbet, mens revisionsudvalgets øvrige medlemmer får et honorar, der svarer til halvdelen af grundbeløbet. Aflønningsudvalgets medlemmer får et honorar, der svarer til ¼ 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 Topdanmark Forsikring A/S svarende til 50 % hhv. 25 % af grundbeløbet, og idet de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Topdanmark Livsforsikring A/S modtager et fast kontant honorar, der er godkendt af generalforsamlingen i Topdanmark Livsforsikring A/S.

Bestyrelsen modtager ikke optioner eller nogen form for variabel løn herudover.

### **Aflønning til direktion, Orienteringsforum og øvrige Væsentlige Risikotagere:**

Aflønningen til direktion og Orienteringsforum er baseret på en fast grundløn. En fast andel, 10 % af (den kontante løn + pension + værdi af firmabil), udbetales i form af aktieoptioner. Som delvist alternativ eller tillæg til den faste grundløn kan bestyrelsen beslutte at tildele et eller flere medlemmer af direktionen og/eller Orienteringsforum bonusløn, der er afhængig af direktørens opnåelse af en række nærmere af bestyrelsen fastsatte performancemål. Den variable løn til en direktør og/eller et medlem af Orienteringsforum kan maksimalt udgøre 50 % af direktørens faste grundløn inklusive pension. Der udbetales ikke herudover performanceafhængig bonusløn til direktion, Orienteringsforum eller Væsentlige Risikotagere. I det omfang en direktør eller en Væsentlig Risikotager modtager vederlag i form af variabel løn, vil vederlaget blive behandlet i overensstemmelse med de for variabel løn til enhver tid gældende regler, hvilket bl.a. vil indebære instrumentkrav, udskydelse af udbetaling af en del af vederlaget, bestemmelser om manglende udbetaling i tilfælde af Topdanmarks manglende overholdelse af solvenskravet og bestemmelser om claw back. Disse vilkår vil fremgå af aftalen med direktør/Væsentlig Risikotager.

Fastsættelse af den faste grundløn til direktion og Orienteringsforum 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

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.

### **Incitamentsaflønning:**

Generalforsamlingen har vedtaget overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning i overensstemmelse med selskabslovens § 139. Retningslinjerne for incitamentsaflønning omfatter alle medarbejdere i Topdanmark. I det omfang direktionen og/eller Væsentlige Risikotagere modtager variabel løn, vil tildelingen ske inden for rammerne af disse overordnede retningslinjer samt i øvrigt under iagttagelse af de for variabel løn til enhver tid gældende regler, hvilket bl.a. vil indebære instrumentkrav, udskydelse af udbetaling af en del af vederlaget, bestemmelser om manglende udbetaling i

tilfælde Topdanmarks manglende overholdelse af solvenskravet og bestemmelser om claw back. Disse vilkår vil fremgå af aftalen med direktør/Væsentlig Risikotager.

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, der har ydet en særlig indsats eller på anden måde bidraget ekstraordinært til værdiskabelsen i selskabet.

#### **Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning:**

Incitamentsaflønnning i Topdanmark kan bestå af

- optioner på at købe aktier i Topdanmark A/S ("Købsoptioner")
- optioner på at tegne aktier i Topdanmark A/S ("Tegningsoptioner")
- medarbejderaktier
- kontante engangsvederlag for en ekstraordinær indsats
- performanceafhængig bonusløn i form af kontant vederlag, aktier i Topdanmark A/S eller optioner på at købe eller tegne aktier i Topdanmark A/S (Kun til direktionen og Orienteringsforum)

Tildeling af incitamentsaflønnning til den enkelte medarbejder sker ud fra en vurdering af vedkommendes bidrag til værdiskabelsen i Topdanmark.

Ved tildeling af incitamentsaflønnning 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 helhedsvurdering 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 forretningsområde- og stabschefer til koncerndirektionen. Koncerndirektionen træffer den endelige afgørelse på baggrund af de konkrete indstillinger.

#### **Vilkår for optioner:**

Optionerne udstedes primo et regnskabsår og giver optionsejeren ret til at købe eller tegne aktier i Topdanmark 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 perioderegnskab, 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 Topdanmarks offentliggørelse af hel- og halvårsregnskaber samt kvartalsmeddelelser.

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

Optionerne afdækkes via Topdanmarks beholdning af egne aktier.

### **Pensionspolitik:**

Bestyrelsen modtager ikke noget pensionsbidrag fra Topdanmark.

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.

### **Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser:**

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 Topdanmark 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 Topdanmark og/eller det selskab i Topdanmark-koncernen, hvori vedkommende er ansat. Kompensationen kan maksimalt udgøre to års løn.

Topdanmark anvender herudover fratrædelsesgodtgørelser, der følger lovgivningen, er fastsat i kontrakt eller i særlige tilfælde er individuelt fastsat men som altid lægger sig op ad Funktionærlovens retningslinjer. Den samlede fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt udgøre to års løn.

### **Kontrolfunktioner:**

Lønssystemet i Topdanmark er udarbejdet således, at det afværger interessekonflikter. Det betyder blandt andet, at medarbejdere i kontrolfunktioner, i det omfang de modtager incitamentsaflønning i medfør af nærværende aflønningspolitikks 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 A/S 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 førstkommande 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.

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.

**Gennemgang/ajourføring af aflønningspolitik:**

Bestyrelsen skal med jævne mellemrum, og mindst én gang årligt revurdere nærværende aflønningspolitik 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

24. januar 2019

---

Torbjörn Magnusson

