

Lønpolitik

for

Tryg Invest

VERSION	DATO	ANSVARLIG
5.0	18-04-2023	Mads Hørberg CEO

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	3
2. Bestyrelsen.....	3
3. Beslutningskompetence	4
4. Generelt om aflønning	4
5. Incitamentsprogram.....	5
6. Udbetalingsstruktur.....	7
7. Kontrolfunktioner	8
8. Engangsvederlag	8
9. Nyansættelsesgodtgørelse	9
10. Fastholdelsesbonus	10
11. Medarbejderbonus.....	10
12. Succesvederlag.....	10
13. Fratrædelsesgodtgørelse	10
14. Opsigelsesvarsel.....	11
15. Bagatelgrænse	11
16. Aktier	12
17. Risikojustering	12
18. Kontrol	13
19. Skadesløsholdelse	13
20. Godkendelse, opdatering og opfølgning	13

1. Indledning

Lønpolitikken for Tryg Invest A/S ("Tryg Invest") er udarbejdet på grundlag af gældende lovgivning, herunder lovbekendtgørelse nr. 2015 af 1. november 2021 om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. ("FAIF-loven"), bekendtgørelse nr. 1151 af 24. oktober 2017 om lønpolitik og aflønning i forvaltere af alternative investeringsfonde ("Bekendtgørelsen") og ESMA's retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktivet om forvaltere af alternative investeringsfonde (direktiv 2011/61/EU) (ESMA/2013/232).

Lønpolitikken struktur er i hovedtræk identisk med Lønpolitikken for Tryg A/S og Tryg Forsikring A/S ("Tryg"). Tryg Invest følger de retningslinjer, der foreligger på Tryg Forsikrings Intranet.

Lønpolitikken finder anvendelse for Tryg Invest som helhed og indeholder blandt andet specifikke ordninger for selskabets CEO ("Direktøren") og andre medarbejdere i Tryg Invest, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil eller på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde, herunder lederen af Risikostyringsfunktionen, ("Risikotagere").

Lønpolitikken og Tryg Invests incitamentsstruktur:

- Er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.
- Er i overensstemmelse med Tryg Invests og de forvaltede alternative investeringsfondenes forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål.
- Harmonerer med principper om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af Tryg Invests virksomhed og sikrer at interessekonflikter afværges.
- Sikrer, at den samlede variable løn, som Tryg Invest forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler Tryg Invests mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
- Tager hensyn til Tryg Invests organisation og til omfanget og kompleksiteten af de aktiviteter, der er forbundet med Tryg Invests virksomhed.
- Er i overensstemmelse med kravene i EU's Disclosure-forordning.
- Er kønsneutral, idet alle medarbejdere er stillet ens efter denne lønpolitik uanset køn.

Bestyrelsen vurderer og træffer beslutning om, hvilke medarbejdere, der skal anses for at være Risikotagere. Vurderingen foretages på baggrund af bestemmelserne i gældende lov, herunder FAIF-loven og Bekendtgørelsen, Tryg Invests Investeringspolitik, funktionsbeskrivelser og medarbejdernes kompetenceprofil. Compliancefunktionen fører en liste over de identificerede Risikotagere og sørger for at listen fremlægges for bestyrelsen mindst en gang årligt.

2. Bestyrelsen

Koncerninterne medlemmer af Tryg Invests bestyrelse modtager ikke honorering for hvervet som bestyrelsesmedlem i Tryg Invests bestyrelse og er ikke omfattet af nogen form for incitamentsordning.

Eksterne medlemmer af Tryg Invests bestyrelse honoreres med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen form for incitamentsordning. Honoraret (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 dobbelt honorar (grundbeløb), hvis bestyrelsesformanden er eksternt medlem af bestyrelsen.

Generalforsamlingen godkender årligt honoreringen for eksterne medlemmer af Tryg Invests bestyrelse for det igangværende regnskabsår.

3. Beslutningskompetence

Løn- og ansættelsesvilkår for Direktøren fastsættes af bestyrelsen inden for rammerne af den vedtagne lønpolitik. Bestyrelsen vurderer årligt Direktørens aflønning.

Løn- og ansættelsesvilkår for Risikotagere fastsættes af Direktøren eller de af Direktøren udpegede ledere inden for rammerne af denne politik. Risikotageres aflønning vurderes årligt.

Fastsættelse af variabel løn for Risikotagere og backtesting af tildelingen foretages dog af Direktøren.

Aftaler om fastholdelsesbonus, jf. afsnit 10, til andre end Direktøren og Risikotagere skal være godkendt af Direktøren.

Alle aftaler om løn- og ansættelsesvilkår til medarbejdere i Tryg Invest er både i forbindelse med ansættelse og ændringer (undtagen almindelige reguleringer indenfor forud fastsatte rammer) underlagt krav om godkendelse fra leders leder (Grandfather-princippet). Princippet sikrer uafhængighed, medvirker til at undgå interessekonflikter og er et led i Tryg Invests 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 at overenskomstgrundlaget, herunder lokalaftaler m.v., ikke indeholder bestemmelse herom. I sidstnævnte tilfælde finder denne lønpolitik fuldt ud anvendelse.

4. Generelt om aflønning

Det er Tryg Invests 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 Invest i øvrigt.

Bestyrelsen vurderer, at aflønningen i Tryg Invest på baggrund af rammerne i Lønpolitikken sikrer en passende og afbalanceret sammensætning mellem fast og variabel aflønning, sikrer en fleksibel bonuspolitik, samt sikrer påregnelige risici og værdiskabelsen for Tryg Invest og de forvaltede alternative investeringsfonde samt for øvrige kunder på kort og langt sigt.

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, relevante erhvervserfaring, 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.

Det individuelle variable lønprogram ("INP") bør primært afspejle vedvarende og risikojusterede resultater samt resultater udover, hvad der kan forventes i forhold til medarbejderens relevante organisatoriske ansvar og relevante erhvervserfaring. Generelt skal der indgå finansielle mål og ikke-finansielle mål i programmet. De finansielle mål fastsættes i overensstemmelse med Tryg Invests strategiske og langsigtede mål.

De overordnede mål for variabel løn er fastsat nedenfor. Deltagerne i incitamentsprogrammet modtager retningslinjer og beskrivelse af deres konkrete program, og deres personlige mål opgøres og fastlægges årligt.

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

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

5. Incitamentsprogram

Direktøren og Risikotagere kan på baggrund af deres organisatoriske niveau være omfattet af et generelt incitamentsprogram ("INP-program") for variabel løn. Specialister kan efter en konkret vurdering indgå i INP-programmet.

Formålet med INP-programmet er først og fremmest at sikre en sammenfaldende økonomisk interesse mellem deltagerne og Tryg Invest og at skabe sammenhæng mellem aflønning og resultater. For det andet skal INP-programmet bidrage til at fastholde de pågældende deltagere i Tryg Invest.

Mål

Tildelingen af variabel løn i INP-programmet beror på en resultat- og performancevurdering af deltagerens indsats i optjeningsåret ud fra konkrete vægtede finansielle og ikke-finansielle mål,

der er fastsat i starten af optjeningsåret (regnskabsåret). Vurderingen foretages primo året efter optjeningsåret, hvor målene scores på en skala fra 1-7 (target score 4). Der kan indarbejdes mål, som har en længerevarende målperiode (long term targets) og sådanne mål vil blive nedbrudt til et-årige del-mål.

Målene består af:

Selskabs- eller afdelingsmål, som eksempelvis kan være (ikke udtømmende):

- Assets under Management (AuM) eksterne midler
- Konkurrencedygtighed efter omkostninger
- Kundetilfredshed
- Resultat før skat
- Risikojusteret afkast
- Medarbejdertilfredshed og – motivation
- ÅOP e.l. nøgletal for omkostninger
- Ansvarlige investeringer, bæredygtighed e.l. ESG-tiltag.

Selskabsmål er baseret på Tryg Invests samlede resultater, og afdelingsmål er baseret på afdelingens eller de forvaltede alternative investeringsfondes resultater. Afdelingsmålene kan differentieres for de enkelte afdelinger, så enhederne kun har de mest relevante mål, ligesom vægtingen af de enkelte mål kan variere. Der skal minimum være et afdelingsmål.

Tryg Invest skal som forvalter sikre integration af bæredygtighedsrisici i sin forretning, organisering m.v. Det er besluttet ikke at have mulighed for at aflønne ift. denne integration af bæredygtighedsrisici, da en stor del af arbejdet foregår via Tryg Invests Risikostyringsfunktion.

Personlige/individuelle mål, der eksempelvis kan være (ikke udtømmende):

- Performance
- Konkurrencedygtige afkast
- Kundehåndtering
- Risikostyring
- Rapportering
- Motiverede Medarbejdere
- Innovation og udviklingsaktiviteter, herunder nye produkter, kundefremmende aktiviteter, metode, IT mv.

En Tryg Invest-faktor, der kan geare/regulere ovenstående mål med en faktor fra 0 til 1,4. Tryg Invest-faktoren er baseret på et finansielt nøgletal (selskabsmål), som baserer sig på Tryg-faktoren for Tryg Forsikring A/S.

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 Invest på grund af uforudsete omstændigheder,
- Der i løbet af optjeningsåret skal prioriteres anderledes eller er behov for at styre efter nye mål, der som helhed er bedre for Tryg Invest end de foruddefinerede mål.
- Deltageren skifter stilling eller får nye opgaver.

6. Udbetalingsstruktur

INP til Direktøren, Risikotagere og øvrige deltagere

Loftet for INP til Direktøren er fastsat til 50 % af den faste grundløn inkl. pension.

For Risikotagere og øvrige deltagere ("ikke-risikotagere") på INP-program fastsætter Direktøren loftet for de respektive INP-programmer indenfor et loft på 50% af den faste grundløn inkl. pension.

INP-programmet opgøres og tildeles året efter optjeningsåret ("Tildelingstidspunktet"). 50 % af tildelingen af INP-programmet gives som en kontantudbetaling på Tildelingstidspunktet og 50 % gives som betingede aktier i Tryg A/S, der udskydes. Hvis den variable løn udgør et større beløb (almindeligvis mere end 750.000 kr.) gives 40 % som en kontantudbetaling og 60 % som betingede aktier, der udskydes. Ved vurderingen af, om den variable løn udgør et større beløb, tages der blandt andet højde for Direktørens og/eller den enkelte Risikotagers løn og risikoprofil.

På baggrund af Tryg Invests risikoprofil, markedsniveauet og henset til at samtlige aktier udskydes i den fulde periode, anses en udskydelsesperiode for betingede aktier på fem år efter Tildelingstidspunktet for Direktøren og fire år efter Tildelingstidspunktet for Risikotagere for passende. For øvrige deltagere på INP-program vil udskydelsesperioden udgøre 2 eller 3 år afhængig af, hvilket INP-program personen deltager i.

Antallet af betingede aktier beregnes på baggrund af den gennemsnitlige aktiekurs for aktien for Tryg A/S for de fem handelsdage før Tildelingstidspunktet.

Retten til betingede aktier for Direktøren er betinget af, at Direktøren er i uopsagt stilling i udskydelsesperioden (udformet som et bad leaver vilkår), dog således at dette vilkår aftrappes/reduceres forholdsmæssigt over udskydelsesperioden. Aftrapningen af bad leaver vilkåret svarer til 1/5 af de betingede aktier pr. udskydelsesår startende fra det første år efter Tildelingstidspunktet.

Retten til betingede aktier for Risikotagere og øvrige deltagere på INP er betinget af, at pågældende er i uopsagt stilling i hele udskydelsesperioden (bad leaver vilkår).

Hvis ansættelsen ophører på grund af INP-deltagerens pensionering, eller hvis pågældende opsiges af Tryg Invest, uden at dette skyldes pågældendes misligholdelse (good leaver), bevarer INP-deltageren dog retten til samtlige betingede aktier, som dog fortsat er underlagt backtesting for Direktøren og Risikotageres vedkommende.

Efter udløbet af udskydelsesperioden ("Overdragelsestidspunktet") konverteres de betingede aktier til vederlagsfrie aktier i Tryg A/S svarende til det antal betingede aktier deltageren er tildelt. Antallet af vederlagsfrie aktier kan for Direktøren og Risikotagere nedjusteres eller bortfalde på baggrund af backtesting.

Hvis Tryg A/S i udskydelsesperioden træffer beslutning om at udlodde udbytte til aktionærerne, overdrages der på Overdragelsestidspunktet INP-deltageren et antal yderligere vederlagsfrie aktier i Tryg A/S, der svarer til værdien af de udbytter, pågældende ville have modtaget, hvis de betingede aktier havde været 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 (for Direktøren og Risikotagere), 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 Risikotagere før seks måneder fra Overdragelsestidspunktet. Det vurderes, at en tilbageholdelsesperiode på seks måneder er passende henset til, at de betingede aktier udskydes samlet i fem år for Direktøren og i fire år for Risikotagerne.

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, som variabel løn.

7. Kontrolfunktioner

Lederen for Intern Revision er tillige og primært ansat i Tryg A/S/Tryg Forsikring A/S og modtager fast løn og pension, men ingen variabel løn i denne stilling undtagen i forhold til eventuel aftale om engangsvederlag, nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus eller aftale om fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Lederen af Risikostyringsfunktionen i Tryg Invest modtager fast løn og pension, men ingen variabel løn i denne stilling undtagen i forhold til eventuel aftale om engangsvederlag, nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus eller aftale om fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Lederen af Compliancefunktionen i Tryg Invest modtager fast løn og pension, men ingen variabel løn i denne stilling undtagen i forhold til eventuel aftale om engangsvederlag, nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus eller aftale om fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Medarbejdere der er involveret i kontrolfunktioner må ikke modtage en variabel lønandel, der er afhængig af resultatet i den afdeling, operationelle enhed eller område, som medarbejderen fører kontrol med.

8. Engangsvederlag

Der kan i særlige tilfælde tildeles diskretionære engangsvederlag til Direktøren, 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:

- Metodemæssige (anvendelige) nyskabelser indenfor asset management eller risikostyring.
- Initiativer, der fremmer kundeloyalitet og værdi på tværs af Tryg-koncernen.

- Effektiviseringstiltag, der fremmer kundeoplevelsen, afkastskabelsen eller reducerer omkostningsforbruget.
- Opkøb eller frasalg af forretningsområder.
- Særlige udviklingsprojekter.
- Særlige operationelle forhold.

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

Engangsvederlag kan endelig anvendes i forbindelse med besættelse af en stilling som kompensation eller frikøb for variable løndelev i forbindelse med tidligere beskæftigelse. Engangsvederlag til dette formål kan ikke anvendes i kombination med nyansættelsesgodtgørelse.

For Direktøren og Risikotagere kan udbetaling af engangsvederlag ske enten fuldt ud i betingede aktier eller efter samme regler som for variabel løn, som er beskrevet ovenfor under "Udbetalingsstruktur". 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 Direktøren 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 i Tryg A/S, matching shares, kontantudbetaling eller en kombination heraf.

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

9. 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 Invest har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af nyansættelsesgodtgørelsen.

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 i Tryg A/S, kontantudbetaling eller en kombination heraf. Nyansættelsesgodtgørelse kan - afhængig af gældende lovgivning - betinges af, at deltageren ikke er i opsagt stilling i op til et år efter tiltrædelsesdatoen.

Aftaler om nyansættelsesgodtgørelser, der er beskrevet ovenfor, og som er indgået i overensstemmelse med reglerne i Bekendtgørelsen, medregnes ikke ved opgørelsen af loftet for variabel løn (INP og/eller engangsvederlag og/eller fastholdelsesbonus) for Direktøren og Risikotagere, og en nyansættelsesgodtgørelse er ikke omfattet af udskydelses-, tilbageholdelses- og instrumentkravet i FAIF. Aftaler om nyansættelsesgodtgørelser medregnes ikke ved loftet for variabel løn for øvrige medarbejdere.

10. Fastholdelsesbonus

Der kan i særlige situationer være behov for at indgå aftale om fastholdelsesbonus 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.

For Direktøren og Risikotagere kan tildeling af fastholdelsesbonus ske enten fuldt ud i betingede aktier eller efter samme regler for variabel løn som anført ovenfor under "Udbetalingsstruktur". 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 Direktøren 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 i Tryg A/S, matching shares, kontantudbetaling eller en kombination heraf.

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

11. Medarbejderbonus

Medarbejdere i Tryg Invest deltager under visse betingelser i et generelt Medarbejderbonus-program i det omfang bestyrelsen i Tryg Forsikring A/S det pågældende år har truffet beslutning om, at der fastsættes en bonusordning.

Medarbejderbonus maksimeres af bestyrelsen i Tryg Forsikring A/S og tildeling sker på baggrund af Tryg Forsikring A/S' overordnede resultater. Der henvises til Lønpolitikken for Tryg.

Direktøren, Risikotagere og øvrige deltagere på INP-program kan ikke modtage medarbejderbonus.

12. Succesvederlag

Medarbejdere i Tryg Invest kan modtage Succesvederlag (diskretionære engangsvederlag) eller få del i team-arrangementer. Formålet med ordningen er, Tryg kan belønne medarbejdere eller teams, som leverer ekstraordinære resultater og/eller udviser særlig positiv adfærd. Der henvises til Lønpolitikken for Tryg.

Direktøren og Risikotagere kan ikke modtage Succesvederlag, men kan deltage i team-arrangementer.

13. Fratrædelsesgodtgørelse

Fratrædelsesgodtgørelser skal være i overensstemmelse med Tryg Invests værdier og langsigtede mål.

For Direktøren kan der ved ansættelsen aftales fratrædelsesgodtgørelse, der er uafhængig af resultater opnået ved varetagelse af Direktørens stilling, med op til 12 måneders løn inklusive pension ved opsigelse fra Tryg Invests side uden at dette skyldes Direktørens forhold.

For Direktøren, Risikotagere og øvrige medarbejdere kan der i forbindelse med fratrædelse indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse med en værdi på op til 12 måneders løn inklusive pension. Det samlede omfang af opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse må dog ikke overstige 24 måneders samlet løn inkl. alle lønandele.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, der er beskrevet ovenfor, og som er indgået i overensstemmelse med reglerne i Bekendtgørelsen, medregnes ikke ved opgørelsen af loftet for variabel løn (INP-program og/eller engangsvederlag og/eller fastholdelsesbonus) for Direktøren og Risikotagere, og sådanne fratrædelsesgodtgørelser er ikke omfattet af udskydelses- tilbageholdelses- og instrumentkravet i FAIF. Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser 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.

14. Opsigelsesvarsel

Der kan højst aftales opsigelsesvarsel fra Tryg Invests side med 12 måneder for Direktøren, Risikotagere og øvrige medarbejdere.

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

15. Bagatelgrænse

Bestyrelsen eller Direktøren kan i overensstemmelse med Bekendtgørelsen beslutte konkret eller generelt på virksomhedsniveau, at der for Direktøren eller Risikotagere ved optjening af samlet variabel løn på maksimalt 100.000 kr. i optjeningsåret, undtagelsesvist kan ses bort fra udskydelses- tilbageholdelses- og instrumentkravet i FAIF, hvis bestyrelsen eller Direktøren vurderer, at dette konkret er forsvarligt.

Tryg Invest skal på anmodning fra Finanstilsynet kunne godtgøre, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage den variable løndel fra et eller flere af kravene i lønpolitikken samt forsvarligheden heraf.

Vurderingen foretages i forbindelse med tildeling af INP eller engangsvederlag. I praksis anvendes bagatelgrænsen kun i meget få tilfælde, hvis det konkret og samlet vurderes, at både Tryg Invests forhold og modtagerens forhold (herunder arbejdsopgaver og position) ikke er til hinder for brug af bagatelgrænsen.

16. Aktier

Aktier til brug for variabel løn, medarbejderbonus, nyansættelsesgodtgørelser og fratrædelsesgodtgørelser kan tilvejebringes ved aktietilbagekøb eller ved anvendelse af Tryg A/S' beholdning af egne aktier. Aktierne kan endvidere fremskaffes ved udnyttelse af den i Tryg A/S' vedtægters fastsatte bemyndigelse til bestyrelsen for Tryg A/S 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 udløbet af Udskydelsesperioden, kan tilsvarende overdrages udenfor et handelsvindue. Bestyrelsen i Tryg A/S vurderer, at dette er i overensstemmelse med reglerne i Markedsmisbrugsforordningen. Tryg Invests bestyrelse er enig i denne vurdering.

17. Risikojustering

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

- Tryg Invest på Tildelingstidspunktet og/eller Overdragelsestidspunktet lever op til gældende kapital- og solvenskrav.
- Tryg Invests eller de alternative investeringsfondes 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 og/eller den enkelte Risikotager ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Tryg Invest eller de alternative investeringsfonde, eller på anden vis har undladt at leve op til passende krav til egnethed og hæderlighed.
- Direktøren og/eller Risikotageren ikke i væsentlig grad har misligholdt Tryg Invests interne regler og procedurer samt Tryg Invests retningslinjer og forretningsgange, der gælder forholdet til kunder og investorer.

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 tildeles efter Udskydelsesperiodens udløb (backtesting).

Derudover udbetaler Tryg Invest ikke variabel løn til Direktøren, hvis Tryg Invest i den periode, som aftalen om den variable løn vedrører, og frem til tidspunktet for beregningen heraf, får en frist fra Finanstilsynet om opfyldelse af kravene til kapitalgrundlaget.

For Direktøren 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).

18. Kontrol

External Reporting i Tryg Forsikring A/S sørger for, at der mindst en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollens resultat forelægges Tryg Invests bestyrelse af selskabets COO.

Bestyrelsen skal vurdere Tryg Invests og afdelingernes samlede resultater og sikre, at Direktøren har evalueret de resultatkrævier, der har dannet grundlag for variabel løn til Risikotagere. Bestyrelsen skal i den forbindelse sikre at der foretages stikprøvevis kontrol af tildelingen af variabel løn og backtesting af udskudt variabel løn.

Bestyrelsen skal endvidere føre kontrol med aflønningen af ledelsen af den del af Tryg Invest, der forestår kontrol af overholdelse af grænserne for risikotagning, herunder lederen af Risikostyringsfunktionen.

19. Skadesløsholdelse

Tryg Invest skadesløsholder Bestyrelsen og Direktøren samt andre ledende medarbejdere, der i øvrigt omfattes af Trygs til enhver tid værende D&O-forsikring i overensstemmelse med skadesløsholdelsesbestemmelsen i Tryg A/S' lønpolitik, som findes her; <https://tryg.com/da/dokumenter/trygcom/loenpolitik-2022.pdf>. Denne skadesløsholdelse gælder også bestyrelser og direktioner i de virksomheder og investeringsfonde, som er del af den investeringsstruktur, som Tryg Invest har etableret og som er del af Tryg Koncernen.

Bestyrelsen er bemyndiget til – år for år – at fastsætte den maksimale dækning i henhold til nærværende bestemmelse, ligesom bestyrelsen er bemyndiget til at tage stilling til, hvem – eller hvilke grupper – der er omfattet af skadesløsholdelsen.

20. Godkendelse, opdatering og opfølgning

Lønpolitikken gennemgås løbende og mindst en gang årligt af bestyrelsen i Tryg Invest og revideres om nødvendigt.

Lønpolitikken vedtages af bestyrelsen og godkendes af generalforsamlingen. Når lønpolitikken er godkendt, gælder den for løn optjent fra 1. januar i det pågældende år, hvor lønpolitikken godkendes af generalforsamlingen.

Ved ændringer skal politikken indberettes til Finanstilsynet.

Oplysninger om udbetalt vederlag til Bestyrelsen, Direktøren og Risikotagere bliver offentliggjort i Tryg Invests årsrapport. Individuelle vederlag for Bestyrelsen og Direktøren offentliggøres på Tryg Invests hjemmeside, hvor det skal være tilgængeligt i 10 år.

Godkendt på bestyrelsesmødet den 16. marts 2023 og på den ordinære generalforsamling i Tryg Invest den 18. april 2023.