

# Vederlagsrapport

2020

Nærværende vederlagsrapport for Topdanmark-koncernen for regnskabsåret 2020 er udarbejdet i henhold til Selskabslovens § 139 b og anbefaling 4.2.3 i Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger for god selskabsledelse af november 2017.



8767 DK 2020 Foto: Topdanmark

---

# Vederlagsrapport for Topdanmark-koncernen for regnskabsåret 2020

## Om vederlagsrapporten

Nærværende vederlagsrapport ("Vederlagsrapporten") for Topdanmark-koncernen for regnskabsåret 2020 er udarbejdet i henhold til Selskabslovens § 139 b og anbefaling 4.2.3 i Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger for god selskabsledelse af november 2017 ("Anbefalingerne").

Vederlagsrapporten indeholder oplysninger om det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen i Topdanmark A/S, CVR-nr. 78040017, og i Topdanmark Forsikring A/S, CVR-nr. 78416114, er blevet tildelt eller har til gode fra Topdanmark-koncernen og fra associerede virksomheder (samlet "Topdanmark") for regnskabsåret 2020 samt for og sammenlignet med de foregående fire regnskabsår, således at der fra vederlagsrapporten for 2021 vil blive givet oplysninger for de foregående fem regnskabsår. Direktionen inkluderer de medlemmer af Topdanmark A/S og Topdanmark Forsikring A/S' direktion, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen. Aflønningen rapporteres på koncernniveau såvel som det er aflønningen på koncernniveau, der indgår i sammenligningstallene, der fremlægges i Vederlagsrapporten. Oplysninger om tidligere direktionsmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer er medtaget i det omfang, de er blevet tildelt vederlag eller havde vederlag til gode for det pågældende regnskabsår.

Bestyrelsens og direktionens vederlag i det afsluttede regnskabsår 2020 er blevet tildelt eller er til gode i overensstemmelse med Topdanmark-koncernens aflønningspolitik 2020, der senest er godkendt på den ordinære generalforsamling den 2. april 2020, og som er tilgængelig på [Topdanmarks hjemmeside](#), ("Aflønningspolitikken"). Det overordnede formål med Aflønningspolitikken er at sikre gennemsigtighed om og aktionærindflydelse på aflønningen i Topdanmark.

I årsrapporten oplyser Topdanmark endvidere om bestyrelsens og direktionens vederlag fra Topdanmark-koncernen på individniveau i overensstemmelse med bestemmelserne herom i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder ("Lønbekendtgørelsen").

Topdanmark A/S er en del af Sampo-koncernen. For oplysning om aflønning i Sampo-koncernen henvises til årsrapporten for Sampo Group.

---

## Erklæring fra Bestyrelsen

Bestyrelsen har i dag den 18. februar 2021 godkendt Topdanmarks Vederlagsrapport for regnskabsåret 2020.

Vederlagsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med § 139 b i selskabsloven og anbefaling 4.2.3. i Anbefalingerne.

Det er vores vurdering, at Vederlagsrapporten giver et samlet overblik over det vederlag, som hvert enkelt ledelsesmedlem modtog eller har til gode for regnskabsåret 2020 og indeholder en forklaring af, hvordan det samlede vederlag er i overensstemmelse med Aflønningspolitikken, herunder hvordan vederlaget bidrager til forretningsstrategien, langsigtede interesser, bæredygtighed og værdiskabelse i Topdanmark ved at understøtte Topdanmarks langsigtede og kortsigtede mål.

Vederlagsrapporten er forelagt for Topdanmarks revisor med henblik på at sikre, at oplysningerne i henhold til selskabslovens § 139 b, stk. 3, fremgår af Topdanmarks Vederlagsrapport for regnskabsåret 2020.

Selskabets revisor har ikke fundet nogen mangler i de oplysninger, der fremgår af Vederlagsrapporten for regnskabsåret 2020.

Vederlagsrapporten vil blive forelagt til vejledende afstemning på generalforsamlingen til afholdelse den 25. marts 2021.

Ballerup, den 18. februar 2021

---

## Bestyrelsen

\_\_\_\_\_  
Ricard Wennerklint, formand

\_\_\_\_\_  
Jens Aaløse, næstformand

\_\_\_\_\_  
Elise Bundgaard

\_\_\_\_\_  
Anne Louise Eberhard

\_\_\_\_\_  
Mette Jensen

\_\_\_\_\_  
Cristina Lage

\_\_\_\_\_  
Ole Lomholt Mortensen

\_\_\_\_\_  
Petri Niemisvirta

\_\_\_\_\_  
Morten Thorsrud

---

## Aflønningspolitikken

Aflønningspolitikken for Topdanmark-koncernen er tilrettelagt med henblik på at optimere den langsigtede værdiskabelse på koncernniveau og understøtte Topdanmarks forretningsstrategi. Samtidig skal Aflønningspolitikken styrke tiltrækning, fastholdelse og motivation af kvalificerede medlemmer af Topdanmarks ledelse samt sikre sammenfald mellem ledelsens, selskabets og aktionærernes interesser.

Aktiekursen afspejler den forventede værdiskabelse på koncernniveau, og blandt andet derfor er det Topdanmarks opfattelse, at aktiebaseret incitamentsaflønning, 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 incitamentsaflønning er truffet med henblik på at sikre balance mellem kortsigtede og langsigtede resultater.

Vederlagsrapporten behandler alene vederlaget til bestyrelsen og direktionen i Topdanmark A/S og Topdanmark Forsikring A/S.

## Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat 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 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.

På [www.topdanmark.com](http://www.topdanmark.com) → Om Topdanmark → Corporate governance → Bestyrelsen → Aflønningsudvalget kan man finde [forretningsorden](#) for det fælles aflønningsudvalg i Topdanmark.

## Honorar til bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt kontant grundbeløb, som godkendes af generalforsamlingen. Formanden i Topdanmark A/S får tredobbelt og næstformanden dobbelt honorar. Revisionsudvalgets formand får et honorar, der svarer til 75 % af grundbeløbet, mens revisionsudvalgets øvrige medlemmer får et honorar, der svarer til 50 % af grundbeløbet. Aflønningsudvalgets medlemmer får et honorar, der svarer til 25 % 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 % henholdsvis 25 % af grundbeløbet.

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.

Ingen medlemmer af bestyrelsen modtager optioner, andet variabelt vederlag eller pensionsbidrag 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 bestyrelseshonoraret i sammenlignelige selskaber.

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

Bestyrelsesmedlemmer i Topdanmark A/S skal være aktionærer i Topdanmark A/S.

For 2020 udgjorde bestyrelsens grundbeløb kr. 385.000, hvilket grundbeløbet også udgjorde for 2019 og 2018. For 2017 og 2016 udgjorde bestyrelsens grundbeløb kr. 350.000.

**Bestyrelsesmedlemmernes samlede vederlag fra Topdanmark-koncernen for regnskabsåret 2020**

2020 (1.000 kr.)	Grundbeløb	Revisionsudvalg	Aflønningsudvalg	I alt 2020
Ricard Wennerklint, formand	1.348	289	96	1.733
Jens Aaløse, næstformand	866		96	962
Elise Bundgaard	385			385
Anne Louise Eberhard	385	193		578
Mette Jensen	385		96	481
Cristina Lage	385	193		578
Ole Lomholt Mortensen	385			385
Petri Niemisvirta	385			385
Morten Thorsrud	385			385
	4.909	674	289	5.871

For bestyrelsesformand, Ricard Wennerklint, er endvidere afholdt sociale afgifter til svenske myndigheder på 344 t.kr.

**Bestyrelsesmedlemmernes samlede vederlag fra Topdanmark-koncernen for 2019, 2018, 2017 og 2016**

2019 (1.000 kr.)	Grundbeløb	Revisionsudvalg	Aflønningsudvalg	I alt 2019
Ricard Wennerklint, formand	1.027	289	64	1.380
Jens Aaløse, næstformand	866		96	963
Elise Bundgaard	257			257
Anne Louise Eberhard	257	128		385
Mette Jensen	385		96	481
Cristina Lage	257	128		385
Ole Lomholt Mortensen	257			257
Petri Niemisvirta	385			385
Morten Thorsrud	257			257
<b>Tidligere bestyrelsesmedlemmer</b>				
Tina Møller Carlsson	128			128
Torbjörn Magnusson	449			449
Lone Møller Olsen	128	64		193
Annette Sadolin	128	64		193
Søren Vestergaard	128			128
	4.909	674	257	5.839

Honorar til bestyrelsen for 2019 vedtaget af generalforsamlingen udgør 5.871 t.kr. Idet den tidligere formand frasagde sig honorar for sin deltagelse i aflønningsudvalget, udgør det betalte honorar 5.839 t.kr.

For udenlandske bestyrelsesmedlemmer er endvidere afholdt sociale afgifter på 365 t.kr.

2018 (1.000 kr.)	Grundbeløb	Revisionsudvalg	Aflønningsudvalg	I alt 2018
Torbjörn Magnusson, formand	1.348			1.348
Jens Aaløse, næstformand	706		64	770
Tina Møller Carlsson	385			385
Mette Jensen	385		96	481
Petri Niemisvirta	385			385
Lone Møller Olsen	385	225		610
Annette Sadolin	545	193	32	770
Søren Vestergaard	257			257
Ricard Wennerklint	385	257		642
Tidligere bestyrelsesmedlemmer				
Ann-Jeanette Bakbøl	128			128
	4.909	674	193	5.775

Honorar til bestyrelsen for 2018 vedtaget af generalforsamlingen udgør 5.871 t.kr. Idet formanden frasagde sig honorar for sin deltagelse i aflønningsudvalget, udgør det betalte honorar 5.775 t.kr.

For udenlandske bestyrelsesmedlemmer er endvidere afholdt sociale afgifter på 412 t.kr.

2017 (1.000 kr.)	Grundbeløb	Revisionsudvalg	I alt 2017
Torbjörn Magnusson, formand	1.079		1.079
Annette Sadolin, næstformand	642	175	817
Ann-Jeanette Bakbøl	350		350
Tina Møller Carlsson	350		350
Mette Jensen	350		350
Petri Niemisvirta	233		233
Lone Møller Olsen	350	175	525
Ricard Wennerklint	233	117	350
Jens Aaløse	350		350
Tidligere bestyrelsesmedlemmer			
Birgitte Nielsen	117	58	175
Søren Thorup Sørensen	408	88	496
	4.463	613	5.075

For udenlandske bestyrelsesmedlemmer er endvidere afholdt sociale afgifter på 296 t.kr.

<b>2016 (1.000 kr.)</b>	<b>Grundbeløb</b>	<b>Revisionsudvalg</b>	<b>I alt 2016</b>
Søren Thorup Sørensen, formand	1.226	263	1.488
Torbjörn Magnusson, næstformand	788		788
Ann-Jeanette Bakbøl	350		350
Tina Møller Carlsson	350		350
Mette Jensen	350		350
Birgitte Nielsen	350	175	525
Lone Møller Olsen	233		233
Annette Sadolin	350	175	525
Jens Aaløse	233		233
<b>Tidligere bestyrelsesmedlemmer</b>			
Anders Colding Friis	117		117
	<b>4.346</b>	<b>613</b>	<b>4.958</b>

Honorar til bestyrelsen for 2016 vedtaget af generalforsamlingen udgør 5.075 t.kr.  
Som følge af vakance på en bestyrelsespost udgør det betalte honorar 4.958 t.kr.  
For udenlandske bestyrelsesmedlemmer er endvidere afholdt sociale afgifter på 163 t.kr.

**Bestyrelses- og udvalgsposter omfattende perioden 2020, 2019, 2018, 2017 og 2016 (funktionsperiode)**

	Bestyrelsen - Formand	Bestyrelsen - Næstformand	Bestyrelsen - Menigt medlem	Revisions- udvalg - Formand	Revisions- udvalg - Menigt medlem	Aflønnings- udvalg	Nominerings- udvalg
<b>Nuværende bestyrelsesmedlemmer</b>							
Ricard Wennerklint	03.04-2019 til d.d.		04.04-2017 til 03.04-2019	12.04-2018 til d.d.	04.04-2017 til 12.04-2018	03.04-2019 til d.d.	03.04-2019 til d.d.
Jens Aaløse		12.04-2018 til d.d.	07.04-2016 til 12.04-2018			12.04-2018 til d.d.	12.04-2018 til d.d.
Anne Louise Eberhard			03.04-2019 til d.d.		03.04-2019 til d.d.		
Cristina Lage			03.04-2019 til d.d.		03.04-2019 til d.d.		
Elise Bundgaard			03.04-2019 til d.d.				
Mette Jensen			15.04-2015 til d.d.			15.04-2015 til d.d.	
Morten Thorsrud			03.04-2019 til d.d.				
Ole Lomholt Mortensen			03.04-2019 til d.d.				
Petri Niemisvirta			04.04-2017 til d.d.				
<b>Tidligere bestyrelsesmedlemmer</b>							
Torbjörn Magnusson	04.04-2017 til 03.04-2019	04.05-2015 til 04.04-2017	10.05-2014 til 04.05-2015			04.05-2015 til 03.04-2019	04.05-2015 til 03.04-2019
Ann-Jeanette Bakbøl			14.04-2015 til 17.04-2018				
Tina Møller Carlsson			15.04-2015 til 03.04-2019				
Anders Colding Friis			19.04-2012 til 07.04-2016				
Birgitte Nielsen			17.04-2013 til 04.04-2017		14.04-2015 til 04.04-2017		
Lone Møller Olsen			07.04-2016 til 03.04-2019	04.04-2017 til 12.04-2018	12.04-2018 til 03.04-2019		
Annette Sadolin		04.04-2017 til 12.04-2018	20.04-2004 til 04.04-2017 og 12.04-2018 til 03.04-2019		21.04-2009 til 03.04-2019	04.04-2017 til 12.04-2018	04.04-2017 til 12.04-2018
Søren Thorup Sørensen	04.03-2015 til 04.04-2017	17.04-2013 til 04.03-2015	20.04-2010 til 17.04-2013	20.04-2010 til 04.04-2017		17.04-2013 til 04.04-2017	17.04-2013 til 04.04-2017
Søren Vestergaard			17.04-2018 til 03.04-2019				



## Vederlag til direktionen

Aflønningen af direktionen 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 erhvervserfaring og organisatorisk ansvar. De variable løndelev bør primært afspejle vedvarende og risikøjusterede resultater samt resultater udover, hvad der kan forventes i forhold til den enkelte direktørs relevante erhvervserfaring og organisatoriske ansvar.

Formålet med de faste løndelev er primært at give den enkelte direktør en forudsigelig minimumsaflønning for derigennem at kunne tiltrække og fastholde direktører 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 interessesammenfaldet 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.

### Fast grundløn

Fastsættelsen af den faste grundløn til direktionen sker ud fra en konkret vurdering af den enkelte direktør bl.a. på baggrund af den enkeltes position, person og performance. Den faste grundløn til direktionen vurderes hvert år og fastsættes ved individuelle forhandlinger med det enkelte medlem af direktionen på baggrund af rammer fastsat af bestyrelsen.

### Yderligere honorarer

Direktionen 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.

### Øvrige løngoder

Direktionen 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 har efter nærmere aftale mulighed for at deltage i Topdanmarks eventuelle generelle aktiekøbsordninger.

### Variabel løn

Variabel løn til direktionen kan ske i form af

- Topdanmarks langsigtede optionsbaserede LTI-Program,
- Topdanmarks kortsigtede kontant- og aktiebaserede STI-Program, og
- ekstraordinær variabel løn.

Den variable løn til en direktør kan maksimalt udgøre 50 % af direktørens 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 direktionen er et revolverende optionsbaseret program, der indebærer, at en fast andel af direktørens vederlag svarende til 10 % af (den kontante løn + pension + værdi af firmabil), udbetales i form af aktieoptioner.

Optionerne udstedes primo et regnskabsår og giver optionsejeren ret til at købe eller tegne aktier i Topdanmark A/S 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 tre 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 førstkomende udnyttelsesvindue, hvor optionsejeren ikke længere er forhindret i at udnytte sine optioner som følge af insiderreglerne, ikke udnyttes senere end tre bankdage efter offentliggørelsen af den årsrapport, der aflægges for det foregående år i det femte år efter erhvervelsen af optionerne. I den mellemliggende periode kan optionerne udnyttes indtil tre bankdage efter Topdanmark A/S' offentliggørelse af hel- og halvårsregnskaber samt kvartalsmeddelelser.

Værdien af optionerne opgøres ved hjælp af Black & Scholes-modellen, og optionerne afdækkes, som hovedregel via Topdanmark A/S' beholdning af egne aktier.

For direktionen gælder, at

- overdragelse af 40 % (ved større beløb - som udgangspunkt over 750.000 kr. - 60 %) skal ske over en periode på mindst 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. 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.

STI-Programmet består af:

- Et eller flere finansielle eller ikke-finansielle, målbare områdemål,
- Et eller flere personlige mål, og
- Et selskabsmål udmøntet som en faktor, hvis størrelse afhænger af fælles finansielle mål for Topdanmark.

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

For regnskabsåret 2020 har bestyrelsen indgået individuelle STI-deltageraftaler med hver enkelt direktør.

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 Topdanmark A/S' årsregnskabsmeddelelse. For ikke-finansielle resultat-kriterier vil vurdering af målopfyldelse være baseret på f.eks. kundemålinger, tilfredshedsmålinger og kvalitative interviews.

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

Udbetaling af STI-Bonus sker med 50 % som kontantudbetaling på tildelingstidspunktet og med 50 % som aktier i Topdanmark A/S. Udgør STI-Bonus et større beløb (som udgangspunkt mere end 750.000 kr.) udbetales 40 % som kontantbeløb på tildelingstidspunktet og 60 % som aktier i Topdanmark A/S. Antallet af aktier beregnes på baggrund af gennemsnitskursen alle handler fire bankdage efter offentliggørelsen af Topdanmarks A/S' årsregnskabsmeddelelse. Overdragelse af aktierne udskydes i fire år fra tildelingstidspunktet. Efter udløb af udskydelsesperioden, modtager direktøren vederlagsfrie aktier i Topdanmark A/S svarende til antallet af tildelte aktier på tildelingstidspunktet, medmindre antallet er nedjusteret eller bortfaldet som følge af backtesting, jf. afsnittet herom nedenfor. De overdragne aktier må tidligst afhændes af direktøren 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 direktørens bidrag til værdiskabelsen i Topdanmark og under iagttagelse af det samlede loft for variabel løn på 50 % af direktørens faste grundløn inklusive pension, tildeles en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaflønning.

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

Tildeling af ekstraordinær variabel aflønning til direktionen skal ske under iagttagelse af de til enhver tid gældende regler om udskydelse, tilbageholdelse og instrumentkrav.

### **Risikojustering/Backtesting/Claw Back**

Vederlag i form af variabel løn til en direktør vil 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 undlade 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,
- direktørens krav på udbetaling/overdragelse bortfalder, såfremt Finanstilsynet i henhold til gældende regler kræver en genoprettelsesplan udarbejdet,
- udbetaling/overdragelse er betinget af, at de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af den variable løn, fortsat er opfyldt på udbetalings-/overdragelsestidspunktet,
- udbetaling/overdragelse er betinget af, at direktøren 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,
- direktøren 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 direktøren er i ond tro.

Nævnte vilkår fremgår af aftalen med den enkelte direktør.

### **Retningslinjer for opsigelse og fratrædelsesgodtgørelser**

Direktørkontrakter er normalt tidsbegrænsede og kan opsiges af såvel Topdanmark som direktøren. Generelt kan Topdanmarks opsigelsesvarsel overfor en direktør ikke overstige 12 måneder, og direktørens opsigelsesvarsel overfor Topdanmark ikke overstige 12 måneder.

Topdanmark kan under iagttagelse af de til enhver tid gældende regler herfor indgå aftale med direktører 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, 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 A/S 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 A/S 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 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 fuldt ud afsat som forpligtelse i regnskabet, og godtgørelsen udbetales ved ansættelsesforholdets ophør. Godtgørelsen bliver årligt reguleret i forhold til det aktuelle lønniveau.

Udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse til en direktør skal, medmindre undtagelsesbetingelserne i Løn bekendtgørelsen er opfyldt, ske under iagttagelse af de til enhver tid gældende regler for variabel løn om udskydelse, tilbageholdelse og instrumentkrav.

### **Direktionsmedlemmernes STI-Bonus for regnskabsåret 2020**

For regnskabsåret 2020 har bestyrelsen indgået STI-Bonusaftaler med alle fire direktører. Vurdering af målopfyldelse for den enkelte direktør for regnskabsåret 2020 foretages på baggrund af Topdanmark A/S' årsregnskabsmeddelelse. For ikke-finansielle resultatkriterier vil vurderingen af målopfyldelse for alle fire direktører være baseret på (1) medarbejdertilfredshed og (2) kundertilfredshed. Kvantitative mål er opsat og evaluering foretages på baggrund af etablerede målinger i forhold til begge parametre. Alle fire direktører har desuden et "projekt mål" knyttet til Topdanmarks strategi. Her er konkrete projekt-gates defineret som mål. STI-Bonussens endelige beløb er afhængigt af fælles faktor, der beregnes på baggrund af Topdanmarks vækst, CR eksklusiv afløb og Liv-selskabets afkast. Faktoren ganges med den individuelle score og skal sikre, at bonusmodtager ikke intensiveres til kun at arbejde for individuelle mål, men altid også arbejder for Topdanmarks samlede resultat. Evalueringen foretages af CEO/bestyrelsesformand. En direktør kan maksimalt opnå en STI-Bonus på 40 % af lønnen. Eftersom STI-Bonus ordningen først blev indført med Aflønningspolitikken, har Topdanmark valgt at indfase den gradvist. Det betyder, at for regnskabsåret 2020 kan den maksimalt andrage samlet 10 % af lønnen. Beregning af STI-Bonus samt tildeling sker en gang om året og godkendes af aflønningsudvalget primo marts for det forudgående regnskabsår. Tildeling af STI-Bonus for regnskabsåret 2020 sker pr. 1. april 2021 og vil indgå i vederlagsrapporten for 2021.

### Direktionsmedlemmernes samlede vederlag fra Topdanmark-koncernen for 2020

2020 (1.000 kr.)	Fast vederlag				Variabelt vederlag		I alt	Forholds- mæssig andel mellem fast og variabelt vederlag
	Fast grundløn	Værdi af firmabil	Godtgørelse	Øvrige løngoder	Aktieoptioner	STI-Bonus		
Peter Hermann, administrerende direktør	7.163	177		9	678	-	8.027	92 % / 8 %
Thomas Erichsen	5.001	239		9	482	-	5.732	92 % / 8 %
Brian Rothemejer Jacobsen	5.774	160	426	9	580	-	6.950	92 % / 8 %
Lars Thykier	5.818	116	397	9	580	-	6.920	92 % / 8 %
							27.628	

Brian Rothemejer Jacobsen og Lars Thykier har successivt optjent en godtgørelse svarende til 18 måneders løn, der udbetales ved ansættelsesforholdets ophør. Anførte beløb under "Godtgørelse" er regulering af forpligtelsen.

Der er indgået STI-Bonusaftaler med alle fire direktører. Bonuslønnen for 2020 opgøres og tildeles i 2021, og vil blive oplyst i vederlagsrapporten for 2021. Bonuslønnen er variabelt vederlag og vil blive udbetalt med 50 % kontant i tildelingsåret 2021, og med 50 % som aktier i Topdanmark A/S, hvor overdragelsen vil blive udskudt til fire år efter tildelingsåret.

Af bonusløn tildelt til Peter Hermann i tidligere år er udbetalt 305 t.kr. i 2020.

### Direktionsmedlemmernes samlede vederlag fra Topdanmark-koncernen for 2019, 2018, 2017 og 2016

2019 (1.000 kr.)	Fast vederlag				Variabelt vederlag		I alt	Forholds- mæssig andel mellem fast og variabelt vederlag
	Fast grundløn	Værdi af firmabil	Godtgørelse	Øvrige løngoder	Aktieoptioner	Bonusløn		
Peter Hermann, administrerende direktør	6.622	177		9	646	475	7.929	86 % / 14 %
Thomas Erichsen	4.540	239		6	482		5.268	91 % / 9 %
Brian Rothemejer Jacobsen	5.682	176	340	9	565		6.772	92 % / 8 %
Lars Thykier	5.707	146	394	9	545		6.801	92 % / 8 %
							26.769	

Brian Rothemejer Jacobsen og Lars Thykier har successivt optjent en godtgørelse svarende til 18 måneders løn, der udbetales ved ansættelsesforholdets ophør. Anførte beløb under "Godtgørelse" er regulering af forpligtelsen.

Peter Hermann er blevet tildelt bonusløn på 475 t.kr. Bonusløn er variabelt vederlag og udbetaling vil for 40 %'s vedkommende blive udskudt over en periode på fem år med påbegyndelse et år efter beregningstidspunktet i 2020. Af den tildelte bonusløn i 2018 er udbetalt 150 t.kr. i 2019.

Marianne Wier er fratrudd februar 2018 med en fratrædelsesperiode på et år. Løn i fratrædelsesperioden udgør for 2019 1,1 mio. kr. inklusive optioner (0,09) og feriepenge, som blev omkostningsført i 2018. Marianne Wier har successivt optjent en godtgørelse svarende til 18 måneders løn, 8,8 mio. kr., som blev udbetalt ved fratrædelsesperiodens udløb i 2019.

2018 (1.000 kr.)	Fast vederlag				Variabelt vederlag		Løn i fratrædelsesperioden	I alt	Forholdsmæssig andel mellem fast og variabelt vederlag
	Fast grundløn	Værdi af firmabil	Godtgørelse	Øvrige løngoder	Aktieoptioner	Bonusløn			
Peter Hermann, administrerende direktør (tiltrådt 05.02.2018)	6.107	148		8	258	250		6.771	92 % / 8 %
Thomas Erichsen (tiltrådt 01.10.2018)	1.257	60		2				1.319	100 % / 0 %
Brian Rothemejer Jacobsen	5.504	202	1.218	9	572			7.504	92 % / 8 %
Lars Thykier	5.917	156	173	9	531			6.786	92 % / 8 %
Marianne Wier (fratrådt 05.02.2018)	5.436	198	1.003	15	571		1.833	9.056	92 % / 8 %
								31.436	

Lars Thykier har frem til 5. februar været konstitueret administrerende direktør og optjent et tillæg på 400 t.kr., som indgår i den faste løn.

Brian Rothemejer Jacobsen, Lars Thykier og Marianne Wier har successivt optjent en godtgørelse svarende til 18 måneders løn, der udbetales ved ansættelsesforholdets ophør. Anførte beløb under "Godtgørelse" er regulering af forpligtelsen.

Marianne Wier er fratrådt februar 2018 med en fratrædelsesperiode på et år. Ved periodens udløb i 2019 betales en godtgørelse på 8,8 mio. kr. Christian Sagild, der fratrådte i 2017, har i 2018 fået udbetalt en godtgørelse på 13,2 mio. kr.

Peter Hermann er blevet tildelt bonusløn på 250 t.kr. Bonusløn er variabelt vederlag og udbetaling vil for 40 %'s vedkommende blive udsendt over en periode på fem år med påbegyndelse et år efter beregningstidspunktet i 2019.

Marianne Wier modtager løn i fratrædelsesperioden på et år. I 2019 betales 1,8 mio. kr. inklusive feriepenge, som omkostningsføres i 2018. Christian Sagild, der fratrådte ultimo 2017, har i 2018 modtaget løn i fratrædelsesperioden på 10,4 mio. kr. inklusive aktieoptioner på 0,8 mio. kr. Af beløbet var 10,2 mio. kr. afsat i regnskabet for 2017.

2017 (1.000 kr.)	Fast vederlag				Variabelt vederlag		Løn i fratrædelsesperioden	I alt	Forholdsmæssig andel mellem fast og variabelt vederlag
	Fast grundløn	Værdi af firmabil	Godtgørelse	Øvrige løngoder	Aktieoptioner	Bonusløn			
Christian Sagild, administrerende direktør (fratrådt 31.12.2017)	8.036	371	82	20	779		10.227	19.514	92 % / 8 %
Brian Rothemejer Jacobsen	4.785	202	3.630	17	433			9.066	95 % / 5 %
Lars Thykier	5.328	188	277	17	516			6.325	92 % / 8 %
Marianne Wier	4.780	198	3.630	17	432			9.057	95 % / 5 %
								43.962	

Direktionen optjener successivt en godtgørelse svarende til 18 måneders løn, der udbetales ved ansættelsesforholdets ophør. Godtgørelsen opbygges løbende over resultatopgørelsen. Til Kim Bruhn Petersen, fratrådt i 2016, er i 2017 udbetalt en godtgørelse på 8,8 mio. kr. Christian Sagilds godtgørelse udgør 13,2 mio. kr., der udbetales ved ansættelsesforholdets ophør ultimo 2018.

Christian Sagild oppebærer et års løn i fratrædelsesperioden, 10,2 mio. kr. inkl. feriepenge. Beløbet udbetales løbende over 2018. Kim Bruhn Petersen har i 2017 modtaget løn i fratrædelsesperioden, 0,4 mio. kr.

2016 (1.000 kr.)	Fast vederlag				Variabelt vederlag		I alt	Forholdsmæssig andel mellem fast og variabelt vederlag
	Fast grundløn	Værdi af firmabil	Godtgørelse	Øvrige løngoder	Aktieoptioner	Løn i fratrædelsesperioden		
Christian Sagild, administrerende direktør	7.975	193	0	19	779		8.965	91 % / 9 %
Brian Rothemejer Jacobsen	3.505	127	4.159	14	247		8.053	97 % / 3 %
Lars Thykier	5.286	188	0	17	516		6.006	91 % / 9 %
Marianne Wier	3.476	95	4.159	21	190		7.940	98 % / 2 %
Kim Bruhn-Petersen (fratrådt 29.02.2016)	5.294	122		15	516	400	6.347	91 % / 9 %
							37.312	

#### Bonusløn

Bonusløn er omfattet af reglerne for variabelt vederlag og betalingsudskyldelse.

Bonusløn tildelt Peter Hermann for 2018 og 2019 udbetales med 60 % i tildelingsåret, mens de resterende 40 % udbetales lineært over de følgende fem år.

(1.000 kr.)	2018	Kontant	2019	Kontant
Tildelt		250		475
<b>Fordeling på udbetalingsår:</b>				
2019 (udbetalt)		150		
2020 (udbetalt)		20		285
2021		20		38
2022		20		38
2023		20		38
2024		20		38
2025				38

<b>Direktionens aktieoptioner</b>	
<b>Udstedte aktieoptioner</b>	<b>Direktion</b>
2016	71.860
Markedsværdi af tildeling i mio. kr.	2
2017	96.416
Markedsværdi af tildeling i mio. kr.	2
2018	49.216
Markedsværdi af tildeling i mio. kr.	2
2019	58.756
Markedsværdi af tildeling i mio. kr.	2
2020	57.557
Markedsværdi af tildeling i mio. kr.	2
2021	77.684
Markedsværdi af tildeling i mio. kr.	2

Optioner tildelt fra 2017 er omfattet af reglerne for variabelt vederlag og betalingsudskydelse. 60% af de tildelte optioner frigives i tildelingsåret, mens de resterende 40 % frigives lineært over de følgende fem år, idet dog fra og med 2020 er de resterende 40 % frigivet over en fireårig periode.

<b>Direktion</b>						<b>Tidligere direktionsmedlemmer</b>		
<b>Direktionens optionsbeholdning ultimo 2020</b>		<b>Peter Hermann</b>	<b>Thomas Erichsen</b>	<b>Brian Rothemejer Jacobsen</b>	<b>Lars Thykier</b>	<b>I alt</b>	<b>Marianne Wier</b>	<b>Christian Sagild</b>
Tildelingsår	Udnyttelsesperiode							
2016	januar 2019-januar 2021	-	-	11.768	-	11.768	0	0
2017	januar 2020-januar 2022	12.217	-	19.317	23.040	54.574	19.297	5.762
2018	januar 2021-januar 2023	8.785	-	16.811	15.621	41.217	16.784	23.564
2019	januar 2022-januar 2024	16.954	12.659	14.837	14.306	58.756	2.410	0
2020	januar 2023 - januar 2025	16.818	11.957	14.391	14.391	57.557	0	0
		54.774	24.616	77.124	67.358	223.872	38.491	29.326
<b>Fordeling på frigivelsesår</b>								
2020	Frigivet	38.559	15.780	59.495	49.590	163.424	31.374	23.764
2021		4.718	2.209	5.516	5.676	18.119	2.887	2.781
2022		4.718	2.209	5.516	5.676	18.119	2.887	2.781
2023		3.741	2.209	3.971	3.833	13.754	1.343	0
2024		3.038	2.209	2.626	2.583	10.456	0	0
2025								
		54.774	24.616	77.124	67.358	223.872	38.491	29.326

## Sammenligningsoplysninger - vederlag til bestyrelse og direktion

Udviklingen i vederlaget for bestyrelsen og direktionen over de seneste fire regnskabsår er opsummeret i skemaet nedenfor med angivelse af den årlige ændring i aflønningen, i Topdanmark koncernens resultater og i den gennemsnitlige aflønning på grundlag af fuldtidsækvivalenter af andre ansatte i koncernen end ledelsesmedlemmer samt på grundlag af fuldtidsækvivalenter af andre ansatte i Topdanmark A/S, idet der dog ikke er andre ansatte i Topdanmark A/S end ledelsen.

I relation til sammenligningen med løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere i koncernen er Aflønningspolitikken

og de heraf følgende løn- og ansættelsesvilkår fastlagt under hensyntagen til en sammenligning af aflønningen af direktionen med løn- og ansættelsesvilkårene for Topdanmark-koncernens medarbejdere. Der er i den forbindelse taget højde for vilkårene i de for Topdanmarks medarbejdere relevante overenskomstaftaler, 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.

<b>Sammenligning af vederlag og Topdanmarks resultater over de seneste fire regnskabsår i absolutte tal og i procenter</b>					
<b>(1.000 kr.)</b>	<b>2020</b>	<b>2020 vs. 2019</b>	<b>2019 vs. 2018</b>	<b>2018 vs. 2017</b>	<b>2017 vs. 2016</b>
Koncernresultat efter skat	1.124.000	-27 %	16 %	-23 %	13 %
<b>Direktionsvederlag</b>					
Peter Hermann, administrerende direktør	8.027	1 %	6 %	N/A	N/A
Thomas Erichsen	5.732	9 %	0 %	N/A	N/A
Brian Rothemejer Jacobsen	6.950	3 %	-10 %	-17 %	13 %
Lars Thykier	6.920	2 %	0 %	7 %	5 %
<b>Bestyrelsesvederlag</b>	<b>5.871</b>	<b>1 %</b>	<b>1 %</b>	<b>14 %</b>	<b>2 %</b>
Gennemsnitligt vederlag for koncernmedarbejdere (FTE)	597	4 %	3 %	2 %	3 %
Gennemsnitligt vederlag for medarbejdere (FTE) i Topdanmark A/S*	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Peter Hermann tiltrådte i 2018. Udviklingen 2019 vs. 2018 er beregnet på annualiserede værdier.

Thomas Erichsen tiltrådte i 2018. Udviklingen 2019 vs. 2018 er beregnet på annualiserede værdier.

For Brian Rothemejer Jacobsen er udviklingen over hele perioden påvirket af opbygning af hensættelse til godtgørelse, jf. oversigt over direktionsvederlag.

\*Topdanmark A/S har ingen ansatte foruden ledelsesmedlemmerne



## Bestyrelsens og direktionens aktiebeholdning

Antallet af aktier i Topdanmark A/S ejet af bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer						
	Beholdning pr. 1. januar 2020	Købt	Udnyttede optioner	Solgt	Beholdning pr. 31. december 2020	Markedsværdi (DKK) pr. 31. december 2020
<b>Direktion</b>						
Peter Hermann, administrerende direktør	821	3.955			4.776	1.261.819
Thomas Erichsen	1.319	2.751			4.070	1.075.294
Brian Rothemejer Jacobsen	450	3.373	11.250		15.073	3.982.287
Lars Thykier	450	3.385			3.835	1.013.207
<b>Bestyrelse</b>						
Ricard Wennerklint, formand	2.000				2.000	528.400
Jens Aaløse, næstformand	50				50	13.210
Elise Bundgaard	1.024	434			1.458	385.204
Anne Louise Eberhard	100				100	26.420
Mette Jensen	936	189			1.125	297.225
Cristina Lage	450				450	118.890
Ole Lomholt Mortensen	1.794			573	1.221	322.588
Petri Niemisvirta	500				500	132.100
Morten Thorsrud	500				500	132.100

## Overensstemmelse med Aflønningspolitikken

Vederlaget for bestyrelsen og direktionen for regnskabsåret 2020 stemmer overens med retningslinjerne i Aflønningspolitikken.