

# Vederlagsrapport

## 2021

Nærværende vederlagsrapport for Topdanmark-koncernen for regnskabsåret 2021 ("Vederlagsrapporten") er udarbejdet i henhold til Selskabslovens § 139 b.



8767 DK 2021

---

# Vederlagsrapport for Topdanmark-koncernen for regnskabsåret 2021

## Om vederlagsrapporten

Nærværende vederlagsrapport for Topdanmark-koncernen for regnskabsåret 2021 ("Vederlagsrapporten") er udarbejdet i henhold til Selskabslovens § 139 b.

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 2021 samt for og sammenlignet med 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 2021 er blevet tildelt eller er til gode i overensstemmelse med Topdanmark-koncernens aflønningspolitik, der senest er godkendt på den ordinære generalforsamling den 25. marts 2021, 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 forsikringsselskaber og forsikringsholding-virksomheder ("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 24. februar 2022 godkendt Topdanmarks Vederlagsrapport for regnskabsåret 2021.

Vederlagsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med § 139 b i Selskabsloven.

Afstemningsresultatet fra den vejledende afstemning om vederlagsrapporten for 2020 har ikke givet anledning til at foretage ændringer i Aflønningspolitikken.

Det er vores vurdering, at Vederlagsrapporten giver et samlet overblik over det vederlag, som hvert enkelt ledelsesmedlem modtog eller har til gode for regnskabsåret 2021 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 2021.

Selskabets revisor har ikke fundet nogen mangler i de oplysninger, der fremgår af Vederlagsrapporten for regnskabsåret 2021.

Vederlagsrapporten vil blive forelagt til vejledende afstemning på generalforsamlingen til afholdelse den 24. marts 2022.

Ballerup, den 24. februar 2022

## 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.

Bestyrelsens medlemmer er omfattet af Topdanmarks til enhver tid værende D&O-forsikring. I tillæg hertil og for fortsat at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer blev der med den gældende Aflønningspolitik implementeret en fri- og skadesløsholdelsesordning, der i visse tilfælde, som supplement til og sekundært i forhold til den sædvanlige D&O-forsikring, vil kunne friholde Topdanmarks bestyrelsesmedlemmer for det eventuelle ansvar og/eller de krav, der måtte være eller blive rejst mod dem personligt som følge af deres hverv i Topdanmark forudsat, at et eventuelt ansvar eller krav ikke skyldes bestyrelsesmedlemmets bedrageri, strafbare forhold, grove uagtsomhed eller forsætlige handlinger.

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 2021 udgjorde bestyrelsens grundbeløb kr. 423.500, hvilket var en forhøjelse på 10 % i forhold til årene 2020-2018, hvor bestyrelsens grundbeløb udgjorde kr. 385.000. Forhøjelsen var en følge af den almindelige vederlagsudvikling i sammenlignelige selskaber og øget arbejdsbyrde. For 2017 og 2016 udgjorde bestyrelsens grundbeløb 350.000 kr.

**Bestyrelsesmedlemmernes samlede vederlag fra Topdanmark-koncernen for regnskabsåret 2021**

<b>2021 (kr. 1.000)</b>	<b>Grundbeløb</b>	<b>Revisionsudvalg</b>	<b>Aflønningsudvalg</b>	<b>I alt 2021</b>
Ricard Wennerklint, formand	1.482	318	106	1.906
Jens Aaløse, næstformand	953		106	1.059
Elise Bundgaard	424			424
Anne Louise Eberhard	424	212		635
Mette Jensen	424		106	529
Cristina Lage	424	212		635
Ole Lomholt Mortensen	424			424
Petri Niemisvirta	424			424
Morten Thorsrud	424			424
	5.400	741	318	6.458

Vedrørende bestyrelsesformand, Ricard Wennerklint, er endvidere afholdt sociale afgifter til svenske myndigheder på 377 t.kr.

**Bestyrelsesmedlemmernes samlede vederlag fra Topdanmark-koncernen for 2020, 2019, 2018, 2017 og 2016**

<b>2020 (kr. 1.000)</b>	<b>Grundbeløb</b>	<b>Revisionsudvalg</b>	<b>Aflønningsudvalg</b>	<b>I alt 2020</b>
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

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

2019 (kr. 1.000)	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.

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

2018 (kr. 1.000)	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
<b>Tidligere bestyrelsesmedlemmer</b>				
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.

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

<b>2017 (kr. 1.000)</b>	<b>Grundbeløb</b>	<b>Revisionsudvalg</b>	<b>I alt 2017</b>
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
<b>Tidligere bestyrelsesmedlemmer</b>			
Birgitte Nielsen	117	58	175
Søren Thorup Sørensen	408	88	496
	4.463	613	5.075

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

<b>2016 (kr. 1.000)</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
	4.346	613	4.958

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.

Vedrørende udenlandske bestyrelsesmedlemmer er endvidere afholdt sociale afgifter på 163 t.kr.

**Bestyrelses- og udvalgsposter omfattende perioden 2021, 2020, 2019, 2018, 2017 og 2016 (funktionsperiode)**

	Bestyrelsen - Formand	Bestyrelsen - Næstformand	Bestyrelsen - Menigt medlem	Revisionsudvalg - Formand	Revisionsudvalg - 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 lønde, herunder yderligere honorarer, pension og monetære og ikke-monetære løngoder, bør primært afspejle relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar. De variable lønde bør primært afspejle vedvarende og risikostyret resultat samt resultater udover, hvad der kan forventes i forhold til den enkelte direktørs relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar.

Formålet med de faste lønde 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, for så vidt angår den kontante del, primært at sikre ledelsens fokus på centrale resultatkrav i Topdanmarks strategi og belønne tilfredsstillende resultater i forhold til disse resultatkrav.

### Fast grundløn

Den faste grundløn til direktionen er som udgangspunkt fastsat som en bruttoløn, inden for hvilken det enkelte medlem af direktionen afholder omkostninger til pension og firmabil, og 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 bruttoaflønningen taget højde herfor. 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. kørselsgodtgørelse, forsikring, telefon, pc, internet, avis, alarm og helbredsundersøgelse.

Direktionsmedlemmer er omfattet af Topdanmarks til enhver tid værende D&O-forsikring. I tillæg hertil og for fortsat at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer blev der med den gældende Aflønningspolitik implementeret en fri- og skadesløsholdelsesordning, der i visse tilfælde, som supplement til og sekundært i forhold til den sædvanlige D&O-forsikring, vil kunne friholde Topdanmarks direktionsmedlemmer for det eventuelle ansvar og/eller de krav, der måtte være eller blive rejst mod dem personligt som følge af deres hverv i Topdanmark forudsat, at et eventuelt ansvar eller krav ikke skyldes direktionsmedlemmets bedrageri, strafbare forhold, grove uagtsomhed eller forsætlige handlinger.

### 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 politik for bæredygtighed. 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 2021 har bestyrelsen indgået individuelle STI-deltageraftaler med hver enkelt direktør, der har været registreret medlem af direktionen i hele eller dele af regnskabsåret 2021.

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 resultatkriterier 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 direktionsmedlemmer, der har været registrerede direktører i hele eller dele af regnskabsåret 2021, 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 af de direktionsmedlemmer, der har været registrerede direktører i hele eller dele af regnskabsåret 2021, 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 en forpligtelse i regnskabet. Godtgørelsen, der årligt bliver reguleret i forhold til det aktuelle lønniveau, udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

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 2021**

For regnskabsåret 2021 har bestyrelsen indgået STI-Bonusaftaler med alle fem, der har været medlem af direktionen i hele eller dele af regnskabsåret 2021. Vurdering af målopfyldelsen for den enkelte direktør for regnskabsåret 2021 foretages på baggrund af Topdanmarks A/S' årsregnskabsmeddelelse for regnskabsåret 2021. For ikke-finansielle resultatkriterier vil vurderingen af målopfyldelsen for alle fem være baseret på (1) medarbejder-tilfredshed og (2) kundetilfredshed. Kvantitative mål er opsat og evaluering foretages på baggrund af etablerede målinger i forhold til begge parametre. Alle fem 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. STI-Bonus ordningen blev først indført med aflønningspolitikken for 2020, og Topdanmark har valgt at indfase den gradvist. Det betyder, at for regnskabsåret 2021 kan den maksimalt andrage samlet 20 % af lønnen. Dette gælder dog ikke for administrerende direktør Peter Hermann, hvor bonus betragtes som fuldt indfaset og således kan andrage op til maksimalt 40 % af lønnen for 2021. Beregning af STI-Bonus samt tildeling sker en gang om året og godkendes af aflønningsudvalget i februar for det forudgående regnskabsår. Tildeling af STI-Bonus for

regnskabsåret 2021 sker pr. 1. april 2022, idet direktionsmedlemmerne modtager tildelingserklæring senest samtidig med offentliggørelsen af Vederlagsrapporten. Uddybende beskrivelse af hvordan resultatkriterierne er anvendt for de enkelte direktører og den faktiske tildeling pr. 1. april 2022 fremgår af tabellen over KPI for STI-bonus til direktionen

for optjeningsåret 2021 samt er indarbejdet i tabellen over direktionsmedlemmernes samlede vederlag for 2021. Udskydelsen af overdragelsen af de tildelte aktier fremgår af tabellen under Bonusløn.

#### Direktionsmedlemmernes samlede vederlag fra Topdanmark-koncernen for 2021

2021 (1.000 kr.)	Fast vederlag			Variabelt vederlag			I alt inkl. STI bonus 2020	I alt optjent for 2021	Forholdsmæssig andel mellem fast og variabelt vederlag optjent for 2021
	Fast løn	Værdi af firmabil	Øvrige løngoder	Aktieoptioner	STI-bonus 2020	STI-bonus 2021			
Peter Hermann, administrerende direktør	7.152	179	10	746	326	2.880	11.293	10.967	67 % /33 %
Lars Kufall Beck (tiltrådt 10. august)	2.163		4		-	355	2.522	2.522	86 % /14 %
Thomas Erichsen	5.224	206	10	531	232	796	6.998	6.766	80 % /20 %
Brian Rothemejer Jacobsen (fratrådt 31. december)	6.210	160	10	605	354	403	7.742	7.388	86 % /14 %
Lars Thykier (fratrådt 10. august)	3.634	66	6	368	266	326	4.666	4.400	84 % /16 %
							33.221	32.043	

Vederlag til Lars Thykier indgår frem til udtrædelsen af direktionen den 10. august 2021.

Brian Rothemejer Jacobsen og Lars Thykier har successivt optjent en godtgørelse svarende til 18 måneders løn, der udbetales ved ansættelsesforholdets ophør. Løbende regulering af forpligtelsen, t.kr. 150, indgår under fast løn.

Lars Thykier modtager løn i fratrædelsesperioden på et år frem til 10. august 2022, hvoraf 2,7 mio. kr. er udbetalt i 2021. Den resterende del er indregnet i regnskabet for 2021.

Brian Rothemejer Jacobsen modtager løn i fratrædelsesperioden frem til 30. april 2023.

Der er indgået STI-Bonusaftaler med alle fem, der har været medlem af direktionen i hele eller dele af 2021 (optjeningsåret). Bonuslønnen for 2021 opgøres primo 2022 og tildeles pr. 1. april 2022, men med tildelingserklæring senest ved offentliggørelsen af Vederlagsrapporten. Bonuslønnen er variabel løn og vil blive udbetalt med 50 % kontant i tildelingsåret 2022, og med 50 % som aktier i Topdanmark A/S, hvor overdragelsen vil blive udskudt til fire år efter tildelingsåret. 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.

STI-bonus 2020 blev ikke opgjort i 2020 og indgår derfor i indeværende år.

Af bonusløn tildelt til Peter Hermann i 2018 og 2019 er udbetalt 58 t.kr. i 2021, jf. tabellen over Bonusløn.

**KPI for STI-bonus til direktionen for optjeningsåret 2021**

(1.000 kr.)	Beskrivelse af KPI	Relativ vægtning af KPI'er	Opnåelse af resultat	Faktisk tildeling	
Peter Hermann, administrerende direktør	Kundetilfredshed	10 %	Over mål	Samlet	2.880
	Medarbejdertilfredshed	10 %	Over mål	Kontant beløb	1.152
	Omkostninger	10 %	Over mål	Aktier beløb	1.728
	Fremdrift navngivne strategiske projekter	65 %	Over mål	Aktier antal (stk.)	4.729
	Bæredygtighed	5 %	Over mål		
Lars Kufall Beck (tiltrådt 10. august)	Kundetilfredshed	23,75 %	Over mål	Samlet	355
	Medarbejdertilfredshed	23,75 %	Over mål	Kontant beløb	178
	Omkostninger	23,75 %	Over mål	Aktier beløb	177
	Økonomiforbedrende projekter	23,75 %	Over mål	Aktier antal (stk.)	485
	Bæredygtighed	5 %	Over mål		
Thomas Erichsen	Kundetilfredshed	23,75 %	Over mål	Samlet	796
	Medarbejdertilfredshed	23,75 %	Over mål	Kontant beløb	318
	Omkostninger	23,75 %	Over mål	Aktier beløb	478
	Fremdrift navngivne strategiske projekter	23,75 %	Over mål	Aktier antal (stk.)	1.306
	Bæredygtighed	5 %	Over mål		
Brian Rothemejer Jacobsen (fratrådt 31. december)	Kundetilfredshed	23,75 %	Over mål	Samlet	403
	Medarbejdertilfredshed	23,75 %	Over mål	Kontant beløb	202
	Omkostninger	23,75 %	Over mål	Aktier beløb	201
	Økonomiforbedrende projekter	23,75 %	Over mål	Aktier antal (stk.)	551
	Bæredygtighed	5 %	Over mål		
Lars Thykier (fratrådt 10. august)	Kundetilfredshed	23,75 %	Over mål	Samlet	326
	Medarbejdertilfredshed	23,75 %	Over mål	Kontant beløb	163
	Omkostninger	23,75 %	Over mål	Aktier beløb	163
	Økonomiforbedrende projekter	23,75 %	Over mål	Aktier antal (stk.)	445
	Bæredygtighed	5 %	Under mål		

## Direktionsmedlemmernes STI-Bonus for regnskabsåret 2020

For regnskabsåret 2020 havde bestyrelsen indgået STI-Bonusaftaler med alle fire daværende direktører. Vurdering af målopfyldelsen for den enkelte direktør for regnskabsåret 2020 blev foretaget på baggrund af Topdanmarks A/S' årsregnskabsmeddelelse for regnskabsåret 2020. For ikke-finansielle resultatkræterier blev vurderingen af målopfyldelsen for alle fire direktører baseret på (1) medarbejdertilfredshed og (2) kundertilfredshed. Kvantitative mål var opsat og evaluering blev foretaget på baggrund af etablerede målinger i forhold til begge parametre. Alle fire direktører havde desuden et "projektmål" knyttet til Topdanmarks strategi. Her var konkrete projekt-gates defineret som mål. STI-Bonussens endelige beløb var afhængig af en fælles faktor, der blev beregnet på baggrund af Topdanmarks vækst, CR eksklusiv afløb og Liv-selskabets afkast. Faktoren blev ganget 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 blev foretaget af CEO/bestyrelsesformand. En direktør kan maksimalt opnå en STI-Bonus på 40 % af lønnen. STI-Bonus ordningen blev først indført med aflønningspolitikken for 2020, og Topdanmark har valgt at indfase den gradvist. Det betyder, at for regnskabsåret 2020 kunne den maksimalt andrage samlet 10 % af lønnen. Beregning af STI-Bonus samt tildeling sker en gang om året og blev for regnskabsåret 2020 godkendt af aflønningsudvalget primo marts 2021, hvorefter tildeling af STI-Bonus for regnskabsåret 2020 skete pr. 1. april 2021. Uddybende beskrivelse af hvordan resultatkræterierne er anvendt for de enkelte direktører og den faktiske tildeling pr. 1. april 2021 fremgår af tabellen over KPI for STI-bonus til direktionen for optjeningsåret 2020 samt er indarbejdet i tabellen over direktionsmedlemmernes samlede vederlag for 2021. Udskydelsen af overdragelsen af de tildelte aktier fremgår af tabellen under Bonusløn.

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

2020 (1.000 kr.)	Fast vederlag				Variabelt vederlag		I alt	Forholdsmæssig andel mellem fast og variabelt vederlag
	Fast løn	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. STI-Bonus for 2020 blev ikke opgjort i 2020 og indgår derfor i 2021, således at 50 % er udbetalt kontant i 2021 og overdragelsen af aktierne svarende til den resterende del udskydes til 2025.

Af bonusløn tildelt til Peter Hermann i 2018 og 2019 er udbetalt 305 t.kr. i 2020.

### KPI for STI-bonus til direktionen for optjeningsåret 2020

(1.000 kr.)	Beskrivelse af KPI	Relativ vægtning af KPI'er	Opnåelse af resultat	Faktisk tildeling	
Peter Hermann, administrerende direktør	Kundetilfredshed	25 %	Over mål	Samlet	326
	Medarbejdertilfredshed	25 %	Over mål	Kontant beløb	163
	Omkostninger	25 %	Under mål	Aktier beløb	163
	Fremdrift navngivne strategiske projekter	25 %	På mål	Aktier antal (stk.)	573
Thomas Erichsen	Kundetilfredshed	25 %	Over mål	Samlet	232
	Medarbejdertilfredshed	25 %	Over mål	Kontant beløb	116
	Omkostninger	25 %	Under mål	Aktier beløb	116
	Fremdrift navngivne strategiske projekter	25 %	På mål	Aktier antal (stk.)	408
Brian Rothemejer Jacobsen	Kundetilfredshed	25 %	Over mål	Samlet	354
	Medarbejdertilfredshed	25 %	Over mål	Kontant beløb	177
	Omkostninger	25 %	Under mål	Aktier beløb	177
	Fremdrift navngivne strategiske projekter	25 %	Over mål	Aktier antal (stk.)	622
Lars Thykier	Kundetilfredshed	25 %	Over mål	Samlet	266
	Medarbejdertilfredshed	25 %	Over mål	Kontant beløb	133
	Omkostninger	25 %	Under mål	Aktier beløb	133
	Økonomiforbedrende projekter	25 %	På mål	Aktier antal (stk.)	467

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

2019 (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	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 variabel løn 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 fratrådt februar 2018 med en fratrædelsesperiode på et år. Løn i fratrædelsesperioden udgår 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 på 8,8 mio. kr., som blev udbetalt ved fratrædelsesperiodens udløb i 2019.



2018	Fast vederlag				Variabelt vederlag			I alt	Forholdsmæssig andel mellem fast og variabelt vederlag
(1.000 kr.)	Fast grundløn	Værdi af firmabil	Godtgørelse	Øvrige løngoder	Aktieoptioner	Bonusløn	Løn i fratrædelsesperioden		
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 variabel løn og udbetaling vil for 40 %'s vedkommende blive udskudt 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	Fast vederlag				Variabelt vederlag			I alt	Forholdsmæssig andel mellem fast og variabelt vederlag
(1.000 kr.)	Fast grundløn	Værdi af firmabil	Godtgørelse	Øvrige løngoder	Aktieoptioner	Løn i fratrædelsesperioden			
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	-	19	779		8.965	91 % / 9 %
Brian Røthemejer Jacobsen	3.505	127	4.159	14	247		8.053	97 % / 3 %
Lars Thykier	5.286	188	-	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 variabel løn og betalingsudskydelse.

tildelingsåret (40 % hvis optjening overstiger kr. 750.000), og 50 % aktier (60 % hvis optjening overstiger kr. 750.000) udskudt i 4 år for direktion og 3 år for øvrige STI deltagere.

Bonusløn tildelt direktionen for deltagelse i STI program 2020 og 2021 udbetales med 50 % kontant løn i

(1.000 kr.)		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Peter Hermann	Kontant	163	1.152				
	Aktier					163	1.728
Thomas Erichsen	Kontant	116	318				
	Aktier					116	478
Brian Røthemejer Jacobsen	Kontant	177	202				
	Aktier					177	201
Lars Thykier (fratrådt 10. august 2021)	Kontant	133	163				
	Aktier					133	163
Lars Kufall Beck (tiltrådt 10. august 2021)	Kontant		178				
	Aktier						177

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

#### Direktionens aktieoptioner

Udstedte aktieoptioner	Direktion
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 variabel løn og betalingsudskyldelse.

60 % af de tildelte optioner frigives i tildelingsåret, mens de resterende 40 % frigives lineært over de følgende 5 år, idet dog fra og med 2020 er de resterende 40 % frigivet over en fireårig periode.

Direktionens optionsbeholdning ultimo 2021		Tidligere direktionsmedlemmer							
		Peter Hermann	Lars Kufall Beck	Thomas Erichsen	I alt	Brian Rothemejer Jacobsen	Lars Thykier	Marianne Wier	Christian Sagild
Tildelingsår	Udnyttelsesperiode								
2017	januar 2020 - januar 2022	979	-	-	979	19.317	23.040	19.297	2.781
2018	januar 2021 - januar 2023	8.785	-	-	8.785	16.811	15.621	16.784	23.564
2019	januar 2022 - januar 2024	16.954	-	12.659	29.613	14.837	14.306	2.410	0
2020	januar 2023 - januar 2025	16.818	-	11.957	28.775	14.391	14.391	0	0
2021	januar 2024 - januar 2026	23.297	-	16.579	39.876	18.904	18.904	0	0
		66.833	-	41.195	108.028	84.260	86.262	38.491	26.345
Fordeling på frigivelsesår									
2021	Frigivet	46.015	-	27.936	73.951	64.584	66.607	34.261	23.564
2022		7.049	-	3.867	10.916	7.407	7.567	2.887	2.781
2023		6.071	-	3.867	9.938	5.861	5.723	1.343	0
2024		5.368	-	3.867	9.235	4.517	4.474	0	0
2025		2.330	-	1.658	3.988	1.891	1.891	0	0
		66.833	-	41.195	108.028	84.260	86.262	38.491	26.345

## Sammenligningsoplysninger - vederlag til bestyrelse og direktion

Udviklingen i vederlaget til bestyrelsen og direktionen over de seneste fem 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.

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 overenskomsttaftaler, 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.

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

**Sammenligning af vederlag og Topdanmarks resultater over de seneste fem regnskabsår i absolutte tal og i procenter**

(1.000 kr.)	2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017	2017 vs. 2016
Koncernresultat efter skat	2.138.000	90 %	-27 %	16 %	-23 %	13 %
Peter Hermann, administrerende direktør	10.967	31 %	5 %	6 %	N/A	N/A
Lars Kufall Beck (tiltrådt 10. august 2021)	2.522	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Thomas Erichsen	6.766	13 %	13 %	0 %	N/A	N/A
Brian Rothemejer Jacobsen (fratrådt 31. december 2021)	7.388	1 %	8 %	-10 %	-17 %	13 %
Lars Thykier (fratrådt 10. august 2021)	4.400	5 %	6 %	0 %	7 %	5 %
Bestyrelsesvederlag	6.458	10 %	1 %	1 %	14 %	2 %
Gennemsnitligt vederlag for koncernmedarbejdere (FTE)	638	7 %	4 %	3 %	2 %	3 %
Gennemsnitligt vederlag for medarbejdere (FTE) i Topdanmark A/S*	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Ved til- og fratræden opgøres udviklingen på annualiserede værdier.

I opgørelsen er STI-bonus 2020, der indgik i 2021-regnskabet, henført til 2020.

For Brian Rothemejer Jacobsen er udviklingen 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 2021	Købt	Udnyttede optioner	Solgt	Beholdning pr. 31. december 2021	Markedsværdi (DKK) årets udgang
<b>Direktion</b>						
Peter Hermann, administrerende direktør	4.776	3.255			8.031	2.950.777
Lars Kufall Beck (tiltrådt 10. august)					0	0
Thomas Erichsen	4.070	2.316		443	5.943	2.183.597
Brian Rothemejer Jacobsen (fratrådt 31. december)	15.073	2.652			17.725	6.512.578
Lars Thykier (fratrådt 10. august)	3.835					
<b>Bestyrelse</b>						
Ricard Wennerklint, formand	2.000				2.000	734.847
Jens Aaløse, næstformand	50				50	18.371
Elise Bundgaard	1.458	331			1.789	657.320
Anne Louise Eberhard	100				100	36.742
Mette Jensen	1.125	145			1.270	466.628
Cristina Lage	450				450	165.340
Ole Lomholt Mortensen	1.221	343			1.564	574.650
Petri Niemisvirta	500				500	183.712
Morten Thorsrud	500				500	183.712

**Overensstemmelse med Aflønningspolitikken**

Vederlaget for bestyrelsen og direktionen for regnskabsåret 2021 stemmer overens med retningslinjerne i Aflønningspolitikken.