Alm. Brand
HR

Midtermolen 7
2100 København Ø
Telefon 35 47 47 47
almbrand.dk

Til Generalforsamlingen i Alm. Brand A/S

Dato 30. juli 2020

Fra Henrik Kragh Møller, HR direktør

Gennemgang vederlagspolitikken i Alm. Brand A/S

Dette notat rummer en gennemgang af foreslåede ændringer af vederlagspolitikken.

Ny regulering, som måtte have indvirkning på vederlagspolitikken

Aktionærrettighedsdirektivet om tilskyndelse til langsigtet aktivt ejerskab er nu implementeret i form af selskabsloven §§ 139 – 139b.

Reglerne i selskabsloven forpligter et børsnoteret selskab at have en vederlagspolitik for medlemmer af bestyrelsen og af direktionen. Reguleringen angår således udelukkende direktion og bestyrelsen for Alm. Brand A/S.

Samtidig forpligtes et børsnoteret selskab til at udarbejde en vederlagsrapport, som giver et samlet overblik over den aflønning, som de enkelte ledelsesmedlemmer, er tildelt i løbet af det seneste regnskabsår.

Alm. Brand A/S er allerede i medfør af lov om finansiel virksomhed forpligtet til at udarbejde en vederlagspolitik og til efterfølgende at lave en redegørelse for aflønningen. Det er fremover et krav, at vederlagsrapporten gennemgås ved på generalforsamlingen.

Selskabslovens regler om vederlagspolitik vil være gældende fra den første ordinære generalforsamling i 2020.

Selskabslovens regler om vederlagsrapport vil være gældende fra den første ordinære generalforsamling i 2021.

Der er p.t. ikke anden ny lovgivning, som skal implementeres.

Ændringer i vederlagspolitikken

Følgende punkter er fundet relevante at justere i henhold til de nye bestemmelser i selskabslovens §§ 139 og 139a.

1. Vederlagspolitik: Benævnelsen lønpolitik ændres til vederlagspolitik. Dette sker for at følge det bredere og bedre dækkende begreb, som anvendes i selskabsloven. Med denne ændrede benævnelse følger diverse redaktionelle konsekvensrettelser.

2. Afsnit 1. Baggrund og formål: Afsnittet er udvidet og konsekvensrettet som følge af selskabslovens §§ 139 - 139a. Formålet med vederlagspolitikken er nu også at leve op til de stillede krav i selskabsloven, som dog udelukkende angår bestyrelsesmedlemmer i og direktionsmedlemmer i Alm. Brand A/S.

3. Afsnit 4. Bestyrelsens aflønning og afsnit 5. Direktionens aflønning:

Her er indsat nye afsnit som konsekvens af selskabslovens §§ 139a. Det er et krav, at alle lønkomponenter for bestyrelse og direktionsmedlemmer i Alm. Brand A/S er beskrevet. Herudover er det et krav, at det forklares, hvordan vederlagspolitikken og hvordan aktiebaseret aflønning bidrager til selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed. Dette er et absolut krav uanset fast og/eller variabel aflønning. Ud fra forarbejder må det imidlertid antages, at disse krav hovedsageligt har sigte på situationer, hvor bestyrelsesmedlemmer og direktion er aflønnet med variable vederlag.
Da Alm. Brand udelukkende aflønner bestyrelsesmedlemmer eller direktionsmedlemmer i Alm. Brand A/S med en fast vederlag er forklaringen holdt ganske kort. Det er valgt at placere denne forklaring under afsnit 4 og afsnit 5, som angår direktionens hhv. bestyrelsen aflønning.

4. Afsnit 7. Engangsbeløb til direktion og udpegede risikotagere.
   Sidste afsnit er fjernet som konsekvens af §§ 139- 139a. Tidligere var det en forudsætning for variable løndeles tildeling til direktionsmedlem i Alm. Brand A/S, at disse var godkendt på generalforsamlingen og optaget i selskabets vedtægter. Det er fortsat et krav, at et variabelt vederlag til direktionen i Alm. Brand A/S forudsætter, at det er godkendt på generalforsamlingen, men nu på den måde, at dette skal fremgå af lønpolitikken, som da skal rumme en begrundelse af, hvordan denne variable løndel bidrager til selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesse og bæredygtighed, ligesom det vil være et krav, at der er fastlagt klare, brede og variable kriterier for tildelingen. I og med at den variable løndel til direktionen i Alm. Brand A/S maksimalt kan udgøre op til kr. 100.000 p.a. er det p.t. valgt at holde muligheden ude

5. Afsnit 11. om retningslinjer for fratræden er ændret.
   Komiteen for god selskabsledelse anbefaler, at værdien af vederlag til direktionen i forbindelse med opsigelse ikke overstiger værdien af to års vederlag – uanset om vederlaget gives i form af løn eller godtgørelse.

   I såvel selskabsloven som i reglerne på det finansielle område er det såkaldte "say on pay-princip" gældende, hvilket indebærer, at al aflønning - herunder også aflønning i forbindelse med opsigelsen - skal være anført i den vedtagne vederlagspolitik for at selskabet kan tage denne aflønning i brug.
   Det er derfor positivt beskrevet i vederlagspolitikken, hvilken aflønning, som kan gives ved opsigelse.

   Med henblik på at bringe vederlagspolitikken i overensstemmelse med anbefalingen fra Komiteen for god selskabsledelse, er bestemmelsen om fratræden nu ændret. Det er nu anført, at værdien af vederlaget i opsigelsesperioden kan udgøre op til, hvad der svarer til to års vederlag. Vederlaget kan have karakter af sædvanligt lønvederlag og/eller af en kombination af lønvederlag og fratrædelsesgodtgørelse, hvor fratrædelsesgodtgørelsen dog maksimalt kan udgøre, hvad der svarer til et års lønvederlag.

   Rammen med to års vederlag i forbindelse med opsigelsen er i overensstemmelse med de p.t. eksisterende opsigelsesbestemmer, som er aftalt mellem Alm. Brand og direktionsmedlemmer og risikotagere.

   Denne ramme vil være gældende for alle direktører og øvrige risikotagere omfattet af vederlagspolitikken, hvilket indebærer, at ingen kan få vederlag/fratrædelsesgodtgørelse, som overstiger denne ramme fremover i forbindelse med opsigelse.

6. Aflønningsudvalgene er omdøbt til vederlagsudvalg.

7. Øvrige rettelser er af redaktionel karakter.