VEDERLAGSPOLITIK

for følgende finansielle selskaber i Alm. Brand Koncernen:

Alm. Brand af 1792 fmba
Alm. Brand A/S
Alm. Brand Forsikring A/S
Alm. Brand Liv og Pension A/S

Gældende fra godkendelse på selskabernes førstkommende repræsentantskabsmøde hhv. ordinære generalforsamlinger 2021

Vederlagspolitik for de finansielle selskaber i Alm. Brand

Til de finansielle selskaber i Alm. Brand koncernen henregnes:
Alm. Brand af 1792 fmba
Alm. Brand A/S
Alm. Brand Forsikring A/S
Alm. Brand Liv og Pension A/S.

1. Baggrund og formål:

Denne vederlagspolitik fastlægger rammen og grundlaget for vederlag i Alm. Brand koncernen.

Vederlagspolitikken har til formål at sikre, at principper og praksisser for vederlag i Alm. Brand er i overensstemmelse med de til hver en tid gældende regler for vederlag til bestyrelse og direktion i Alm. Brand A/S samt med de til hver en tid gældende regler for vederlag til bestyrelser, direktion og øvrige medarbejdere i de finansielle selskaber i Alm. Brand koncernen, som omfattes af denne vederlagspolitik.

Vederlagspolitikken har til formål at skabe grundlaget for vederlag, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, bæredygtighed og som stemmer overens med virksomhedens strategi, værdier og mål, samt tilgodeser kunders og investorers interesser.

Vederlagspolitikken er udformet på baggrund af en overordnet vurdering af virksomhedens størrelse, organisation, samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter.

2. Omfattet personkreds

Vederlagspolitikken omfatter bestyrelse, direktion, ledere og medarbejdere i de af vederlagspolitikken omfattede selskaber.

Særlige regler for vederlag er fastlagt for bestyrelsen, direktionen, øvrige ledere og medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på koncernens henholdsvis de respektive selskabers risikoprofiler, (i det følgende benævnt risikotagere) samt medarbejdere, som varetager kontrol-, revisions- eller aktuarfunktioner. Endelig rummer vederlagspolitikken særlige regler for medarbejdere, som via direkte kundekontakt er beskæftiget med salg og/eller rådgivning vedrørende finansielle instrumenter til detailkunder.

2.1. Risikotagerafgrænsning

Bestyrelsen tager minimum én gang årligt stilling til, hvilke ledere og medarbejdere, som er omfattet af afgrænsningen vedrørende risikotagere.

Vurderingen sker på baggrund af den til enhver tid gældende regulering på området.

Ved afgrænsningen af, hvilke stillinger, som har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, lægges i øvrigt særlig vægt på:

- Den pågældende medarbejders bemyndigelse og beføjelser, idet det vurderes, at disse personer vil kunne påføre selskabet en økonomisk risiko, hvilken risiko vil kunne være af en karakter, så den vurderes at kunne være væsentlig.

- Den pågældende medarbejders ledende rolle i kontrolfunktioner eller risikobegrænsende funktioner.

Generelt vedrørende risikotagerafgrænsningen

Uanset om en direktør eller anden udpeget risikotager varetager opgaver for flere selskaber i koncernen, men alene anses for at have væsentlig indflydelse på et af koncernselskabernes risikoprofil, vil hele ansættelsesforholdet blive underlagt vederlagspolitikkens regler for risikotagere.

Oversigt over udpegede risikotagerstillinger forefindes hos HR-afdelingen.

3. Generelt vedrørende vederlæggelse af bestyrelse, direktion og ansatte

De overordnede grundprincipper og praksisser for fastlæggelsen af vederlag i Alm. Brand er, at:

- Vederlaget tilstræbes fastsat således, at dette står i rimeligt forhold til de stillede opgaver og det ansvar, som jobbet rummer. Samtidig tilstræbes vederlaget fastlagt således, at det er konkurrencedygtigt med vederlaget i tilsvarende jobs i den finansielle sektor.

- Vederlaget skal være fastlagt på en måde, så det understøtter en afbalanceret, bæredygtig og langsigtet interesse i selskabernes og koncernens vedvarende resultater og positive udvikling.

- Vederlaget skal være sammensat og fastlagt således, at det fremmer en sund og effektiv risikostyring og således, at det ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

- Vederlaget skal fastlægges på en måde, der ikke strider mod Alm. Brands forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse.

- Vederlaget må ikke udelukkende eller overvejende baseres på kvantitative, kommercielle mål og skal i det hele tage hensyn til passende kvalitative mål under hensyn til en retfærdig og retmæssig behandling af kunderne, samt kvaliteten af de ydelser der leveres.

- Under behørigt hensyn til overholdelse af vederlagspolitikken skal vederlaget fastlægges således, at den understøtter Alm. Brands strategi.

3.1. Vederlag fastlagt ved kollektiv overenskomst

Ansættelsesvilkårene er for den overvejende del af såvel ledere som medarbejdere omfattet af kollektive overenskomster. Disse kollektive overenskomster rummer vederlagsvilkår inklusive forhold som pension og sociale bestemmelser. Den af de kollektive overenskomster omfattede vederlæggelse, som består af fast såvel som variabelt vederlag, omfattes ikke af nærværende vederlagspolitik.

3.2. Vederlagskomponenter - direktion, ledere og medarbejdere

Vederlagskomponenterne fastlægges i overensstemmelse med de overordnede grundlæggende principper for vederlag.

- Fast vederlag
  Det faste vederlag består af et passende fast vederlag samt tilhørende vederlagsdele som pension, forsikringsordninger mv. i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster fastlagte rammer. Endvidere kan medarbejdere og ledere alt efter stilling og arbejdsmæssigt behov være tildelt andre passende vederlagsaccessorier som telefon og bil.

  Det faste vederlag skal være fastlagt således, at det uanset et eventuelt supplerende, variabelt vederlag står i rimeligt forhold til ansvar og opgaver, som jobbet rummer. Et eventuelt supplerende, variabelt vederlag skal som hovedregel udgøre en mindre del af det samlede vederlag.

  Bruttolønsfinansierende goder
  Der kan i overensstemmelse med den til hver en tid gældende lovgivning indgås individuelle aftaler om en fast reduktion i det faste vederlag, mod at direktøren hhv. den ansatte får rådighed over et andet fast værdisat gode. Dette andet gode kan bl.a. være aktier i Alm. Brand A/S i overensstemmelse med ligningsloven § 7p.

- Variabelt vederlag
  Med respekt for de nedenfor under punkt 5, 6, 7 og 8 anførte begrænsninger:
  Det grundlæggende princip og praksis for variabelt vederlag, som ikke er reguleret via en kollektiv overenskomst, er, at den variable vederlagsdel opnås ved en ekstraordinær større arbejdsindsats eller en - i overensstemmelse med grundprincipperne for vederlag i Alm. Brand - resultatskabende performance ud over, hvad der kan forventes i forhold til de opstillede mål.

Transparens er et krav ved fastlæggelsen af variabelt vederlag. Enhver variabel vederlagsdel fastlægges på en måde således, at det er kendt for såvel selskab som for medarbejder, for hvilket forhold den variable vederlagsdel er tildelt.

Variabelt vederlag til ledere og medarbejdere, som ikke indtager en væsentlig risikotagerstilling, anvises kontant og uden udskydelse.

4. Vederlag til Bestyrelsen
Som en del af selskabernes årsrapporter godkender de ordinære generalforsamlinger – for så vidt angår Alm. Brand af 1792 fmba repræsentantskabet - årligt de i det afsluttede regnskabsår udbetalte bestyrelseshonorarer.

Bestyrelserne vederlægges alene med et fast vederlag i form af et honorar. Honoraret er ikke pensionsgivende.

Der ydes ikke noget variabelt vederlag, ligesom der ikke vederlægges med incitamentsprogrammer af nogen art.

Bestyrelsen tilstræber honorarernes størrelse afpasset efter bestyrelsesarbejdets omfang og det ansvar, som er forbundet med bestyrelseshvervet.

Bestyrelseshonorarerne søges herudover fastsat, så de harmonerer med det i tilgængelige undersøgelser oplyste markedsniveau for sammenlignelige virksomheder.

Vederlagspolitikkens bidrag til Alm. Brands forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed
Rammen i denne vederlagspolitik for honorering af bestyrelsesmedlemmer er fastlagt, så der udelukkende gives selskabet mulighed for at vederlægge med fast honorar. Dette sikrer forudsigelighed og transparens. Gennem den valgte faste honorering skabes et grundlag for, at bestyrelsesmedlemmet upåvirket af egen økonomisk interesse kan koncentrere indsatsen på Alm. Brands forhold såsom Alm. Brands forretningsstrategi, på Alm. Brands langsigtede interesser og på de af Alm. Brand fastlagte indsatser for bæredygtighed.

5. Vederlag til direktionen
Direktionsmedlemmers vederlag fastlægges af bestyrelsen.

I Alm. Brand Forsikring A/S og Alm. Brand Liv og Pension A/S har bestyrelsen delegeret denne beføjelse til bestyrelsesformanden.

<u>*Fast vederlag*</u>
Medlemmerne af direktionen i Alm. Brand A/S samt i de øvrige selskaber oppebærer et fast grundvederlag, der tilstræbes fastsat således, at det står i rimeligt forhold til de stillede opgaver og den enkelte direktørs ansvar, og så det er konkurrencedygtigt med vederlaget for tilsvarende hverv i den finansielle sektor. I tillæg til det faste grundvederlag indbetaler selskabet pensionsbidrag, ligesom firmabil af passende størrelse, fri telefon og andre sædvanlige vederlagsdele (helbredsforsikring, helbredstests og alarm) indgår i vederlaget.
Der kan mellem de respektive selskaber og direktøren indgås aftale om, at op til 10 % af vederlaget kan anvises i aktier i Alm. Brand A/S.

Direktionsmedlemmers vederlag reguleres hvert andet år.

5.1. Særligt for medlemmer af direktionen i Alm. Brand A/S
Vederlæggelse af medlemmer af direktionen i Alm. Brand A/S sker udelukkende med fast vederlag. En fast del af vederlaget anvises i form af aktier. Der er ikke knyttet betingelser til tildelingen som følge af ordningens karakter af fastvederlagsmodel.

<u>*Vederlagspolitikkens bidrag til Alm. Brands forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed*</u>
Rammen i denne vederlagspolitik for honorering af direktionen i Alm. Brand A/S er fastlagt, så direktionen i Alm. Brand A/S udelukkende vederlægges med faste vederlagskomponenter. Dette sikrer forudsigelighed og transparens. Gennem de valgte faste vederlagskomponenter skabes et grundlag for, at direktionsmedlemmet upåvirket af egne økonomiske interesser kan koncentrere indsatsen på Alm. Brands forretningsstrategi, på Alm. Brands langsigtede interesser og på de af Alm. Brand fastlagte indsatser for bæredygtighed.

6. Vederlag til risikotagere

Nærmeste leder fastlægger vederlaget for den enkelte risikotager.

6.1. Risikotagere, som indgår i Alm. Brands Koncernledelse eller med direkte reference til Alm. Brands Koncernledelse, Udvidet ledergruppe.

Fast vederlag

Risikotagere, som deltager i koncernledelsen eller i den udvidede ledergruppe oppebærer et fast vederlag, der tilstræbes fastsat således, at dette står i rimeligt forhold til de stillede opgaver og risikotagerens ansvar, og så det er konkurrencedygtigt med vederlaget for tilsvarende hverv i den finansielle sektor. I tillæg til det faste vederlag indbetaler selskabet pensionsbidrag, ligesom firmabil af passende størrelse, fri telefon og andre sædvanlige vederlagsdele (helbredsforsikring, helbredstests og alarm) indgår i vederlaget. Der kan mellem de respektive selskaber og den enkelte risikotager indgås aftale om, at op til 10 % af vederlaget kan anvises i form af aktier i Alm. Brand A/S.

Vederlaget reguleres hvert andet år.

6.2. Øvrige risikotagere

Fast vederlag

Øvrige risikotagere vederlægges med et passende fast vederlag i form af et fast vederlag og diverse tilhørende vederlagsdele som pension, forsikringsordninger mv. Vederlaget tilstræbes fastsat således, at dette står i rimeligt forhold til de stillede opgaver og risikotagerens ansvar, og så det er konkurrencedygtigt med vederlag for tilsvarende hverv i den finansielle sektor. Der kan mellem de respektive selskaber og den enkelte risikotager indgås aftale om, at op til 10 % af vederlaget kan anvises i form af aktier i Alm. Brand A/S.

Variabelt vederlag

Der kan mellem direktionen i de respektive selskaber og risikotagere, som ikke er medlem af Udvidet Ledergruppe, indgås aftale om variabelt vederlag, hvor direktionen i det respektive selskab måtte finde, at et variabelt vederlag findes velegnet til at understøtte en afbalanceret, bæredygtig og langsigtet interesse i selskabets og koncernens vedvarende resultater og positive udvikling i overensstemmelse med grundprincipperne for vederlag, som anført ovenfor under punkt 3.

I det omfang der indgås aftaler om variabelt vederlag, tildeles dette på baggrund af opfyldelse af på forhånd fastlagte kriterier. Kriterierne fastsættes af direktionen på baggrund af selskabernes forhold og økonomiske situation samt under behørig inddragelse af regler og begrænsninger i de til enhver tid gældende regler på området. Optjening og udmåling af variabelt vederlag kan ske på baggrund af såvel økonomiske som ikke-økonomiske kriterier, som rummer krav til risikotagers egen handling, performance og resultatet, afdelingens resultater samt selskabets resultater.

Tildelingen samt efterfølgende overdragelse af variabelt vederlag sker i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler angående tildeling af variabelt vederlag. De individuelle aftaler med de enkelte risikotagere indeholder således de i den til enhver tid gældende regulering anførte forbehold for tildeling og endelig overdragelse af tildelte variable vederlagsdele. Herunder rummer aftalerne de i reguleringsmæssigt hjemlede forbehold for tildeling samt forbehold for anvisning af tildelt variabelt vederlag ved manglende overholdelse af kapitalkrav eller solvenskrav samt claw back-bestemmelser med tilbagebetalingsforbehold.

På tidspunktet for tildelingen af en variabel vederlagsdel sker beregningen af den variable vederlagsdel i 50 % aktier udstedt af Alm. Brand A/S, mens de resterende 50 % beregnes kontant.

Forudsat at de fastlagte kriterier for tildeling af det variable vederlag er opfyldt helt eller delvist, vil 60 % af den variable vederlagsdel blive anvist til risikotageren i forbindelse med tildelingen. Det resterende tildelte variable vederlag vil blive udskudt til anvisning med ligelig fordeling i løbet af de efterfølgende tre år, såfremt det konstateres, at tildelingskriterierne var opfyldt ved tildelingen, samt forudsat øvrige betingelser i den til enhver tid gældende regulering for anvisningen er opfyldt. Det er herunder en forudsætning, at risikotager ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Alm. Brand-koncernen, at risikotager har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed, og den økonomiske situation i det relevante selskab i Alm. Brand-koncernen ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for tildelingen af det variable vederlag.

Såfremt den tildelte variable vederlagsdel er af en væsentlig størrelse, vil alene 40 % af den tildelte variable vederlagsdel blive anvist i forbindelse med tildelingen, mens den resterende del vil blive udskudt og anvist med ligelig anvisning i løbet af de efterfølgende tre år. Direktionen vurderer i hvert enkelt tilfælde, om et tildelt variabelt vederlag skal anses for at udgøre et større beløb. Dette vil som minimum være tilfældet, hvis det samlede tildelte variable vederlag overstiger kr. 750.000.

Efter risikotager har fået anvist de tildelte aktier, er det i de efterfølgende seks måneder ikke tilladt for risikotager at råde over disse, herunder at sælge disse, eller foretage nogen form for afdækning af den kursrisiko, som er knyttet til aktierne.

Det tildelte variable vederlag kan ikke overstige risikotagerens samlede faste årsvederlag.

7. Engangsvederlag til direktører og udpegede risikotagere
Der kan ganske undtagelsesvist træffes beslutning om at fravige det ovenfor under punkt 6 anførte om variabelt vederlag. For direktører gælder det kun for direktører i Alm. Brand Forsikring A/S og Alm. Brand Liv og Pension A/S.

En beslutning om at tildele et kontant anvist engangsvederlag uden udskydelse til en direktør eller til en risikotager kan gennemføres, hvor beslutningen er begrundet i et særligt driftsmæssigt behov.

Det er en betingelse for fravigelsen af punkt 6, at modtageren maksimalt pr. år tildeles kr. 100.000 i engangsvederlag omfattet af denne bestemmelse. Engangsvederlag til et direktionsmedlem kan alene tildeles efter beslutning af selskabets bestyrelse. Engangsvederlag til en risikotager kan alene tildeles efter beslutning af selskabets direktion.

Beslutning om tildeling af et engangsvederlag i henhold til denne bestemmelse forudsætter, at bestyrelse eller direktionen vurderer, at det er forsvarligt at tildele engangsvederlaget kontant uden iagttagelse af de til enhver tid gældende regler om udskydelse og tilbageholdelse.

Bestyrelsens hhv. direktionens begrundelse for at tildele et engangsvederlag kontant og uden udskydelse skal foreligge skriftligt.

8. Vederlag til ansatte i særlige funktioner
Der gælder særlige regler for indretningen af et eventuel variabelt vederlag til ansatte omfattet af de i dette punkt 8 anførte regler. Nogle af disse ansatte kan tillige være risikotagere. For de ansatte, som både er omfattet af reglerne om risikotagere og reglerne i dette punkt 8, skal vederlaget leve op til bestemmelserne i begge regelsæt.

8.1. Vedrørende medarbejdere, beskæftiget i kontrol-, revisions- eller aktuarfunktionerne.
Nærmeste leder fastsætter vederlaget for den enkelte medarbejder.

Fast vederlag
Medarbejdere, som er beskæftiget i kontrol-, revisions- eller aktuarfunktioner, vederlægges med et passende fast vederlag og diverse tilhørende vederlagsdele som pension, forsikringsordninger mv.

Variabelt vederlag
Medarbejdere, som er involverede i kontrol-, revisions- eller aktuarfunktioner, kan i tillæg til det faste vederlag modtage en passende variabel vederlagsdel. Det variable vederlag må dog ikke være afhængig af resultatet i den eller de afdeling(er), som medarbejderne fører kontrol med.

Aktuarer, som er beskæftiget i de respektive selskabers aktuarafdelinger, kan i tillæg til det faste vederlag modtage passende variable vederlagsdele. Det variable vederlag må i givet fald afhænge af medarbejderens rolle, idet det variable vederlag ikke må være afhængigt af afdelingens resultater.

8.2. Vedrørende ansatte, der yder rådgivning og/eller salg af finansielle investeringsprodukter til detailkunder
Nærmeste leder fastlægger vederlaget for den enkelte medarbejder.

Medarbejdere, der sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter omfattet af bilag 5 til FIL m.fl., jf. FIL, må ikke modtage variable vederlagsdele, der er afhængige af opnåelse af et salgsmål, der angiver en salgsmængde af finansielle instrumenter, som skal være opnået i forhold til detailkunder.

Medarbejdere, der sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter til detailkunder, vederlægges med et passende fast vederlag i form af et fast vederlag og diverse tilhørende vederlagsdele som pension, forsikringsordninger mv. og kan i tillæg til det faste vederlag modtage en passende variabel vederlagsdel, idet indretningen af et variabelt vederlag må ske med respekt af følgende krav:

Kriterier for opnåelse af variabelt vederlag skal fastlægges således, at optjeningen af den variable vederlagsdel ikke er afhængig af, at medarbejderen opnår et salgsmål, når dette salgsmål er angivet som en salgsmængde af finansielle instrumenter, som skal være opnået i forhold til detailkunder, jf. FIL.

9. Tiltrædelsesgodtgørelser
I forbindelse med ansættelse af direktører og andre risikotagere, kan der mellem selskaberne og de respektive direktører henholdsvis risikotagere indgås aftale om tildeling af tiltrædelsesgodtgørelse. Indgåelse af aftale om tiltrædelsesgodtgørelse forudsætter, at det vurderes, at aftalen vil understøtte selskabets positive udvikling.

Aftale om tiltrædelsesgodtgørelse kan alene indgås, hvis tiltrædelsesgodtgørelsen opfylder følgende kriterier:

- Aftalen om tiltrædelsesgodtgørelse indgås i forbindelse med direktørens henholdsvis risikotagerens tiltrædelse af en stilling i Alm. Brand-koncernen.

- Aftalen om tiltrædelsesgodtgørelse angår alene første ansættelsesår.

- Tiltrædelsesgodtgørelsen udgør maksimalt et beløb svarende til et års samlet vederlag.

- Selskabet, hvori direktøren eller risikotageren ansættes, har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af tiltrædelsesgodtgørelsen.

10. Pensionsydelse
Direktionsmedlemmer, risikotagere og medarbejdere i særlige funktioner deltager i almindelige bidragsbaserede pensionsordninger. Der tildeles ikke pensionsydelser, der helt eller delvist kan sidestilles med variabelt vederlag.

11. Retningslinjer for fratræden
11.1. Bestyrelsen
Der indgås ikke aftaler om fratrædelsesgodtgørelse mellem selskaberne og de respektive bestyrelser.

11.2. Direktion og øvrige risikotagere
Der kan mellem selskaberne og de enkelte direktionsmedlemmer indgås aftale om, at vederlaget i opsigelsesperioden inkl. en aftalt fratrædelsesgodtgørelse kan udgøre op til, hvad der svarer til to års vederlag inkl. alle vederlagsdele som pension, aktieløn, værdi af bil mv.

Værdien af en aftalt fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt udgøre, hvad der svarer til et års løn inkl. alle vederlagsdele.

Der kan med øvrige risikotagere være aftalt opsigelsesvilkår af varierende karakter, idet de enkelte vederlagsdele dog maksimalt kan andrage den ovenfor fastlagte maksimale værdi for direktørerne.

Uanset ovenstående er den overvejende hovedregel, at der hverken ved ansættelsen af direktører hhv. risikotagere eller i forbindelse med fratræden indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse.

I tilfælde af, at ansættelsesforholdets ophør er begrundet i væsentlig misligholdelse fra direktørens eller risikotagerens side, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen.

12. Vederlagsudvalg samt bestyrelser og kontrol mv.
Der nedsættes vederlagsudvalg under selskabets bestyrelse i Alm. Brand A/S og Alm. Brand Forsikring A/S. Vederlagsudvalget er nedsat i henhold til den til enhver tid fastlagte regulering. Udvalgene udfører de til hver en tid i lovgivningen fastlagte opgaver, herunder følgende opgaver specificeret i en forretningsorden:

- Indstille vederlagspolitikken for bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere til bestyrelsens godkendelse.

- Fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlaget til bestyrelsen og direktionen og sikre, at forslaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats.

- Føre kontrol med vederlag for ledelsen af risikostyringsfunktionen, ansvarlig for Compliancefunktionen og koncernrevisionschefen.

- Overvåge at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til bestyrelsen og direktion er korrekt, retvisende og fyldestgørende.

I de selskaber, der ikke har nedsat et vederlagsudvalg, påser de respektive bestyrelser, at der føres kontrol med vederlagspolitikkens overholdelse. Herunder, at vederlag for ledelsen af Risk Management, ansvarlig for Compliancefunktionen og koncernrevisionschefen sker korrekt og i overensstemmelse med det i vederlagspolitikken anførte.

HR udfører kontrollen af, at vederlag er anvist i overensstemmelse med vederlagspolitikken på vegne af de respektive bestyrelser.

Retningslinjer for de respektive bestyrelsers gennemgang af vederlagspolitikken med henblik på at sikre, at den tilpasses de respektive selskabers udvikling, findes hos HR. Retningslinjer for vederlagsudvalgenes kontrol og overvågningsopgaver samt de respektive bestyrelsers kontrol af vederlagspolitikkens overholdelse findes hos HR.

Compliance kontrollerer årligt, at vederlagspolitikken er i overensstemmelse med gældende lovgivning.

13. Offentliggørelse
Vederlagspolitikken offentliggøres via koncernens hjemmeside.

Bestyrelsesformanden redegør i sin mundtlige beretning på den ordinære generalforsamling for bestyrelsens og direktionens vederlag. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om vederlaget i det forgangne regnskabsår, det forventede vederlag i indeværende regnskabsår samt om det forventede vederlag i førstkommende regnskabsår.

Det overlades til direktionen at træffe nærmere afgørelse om, på hvilken måde der skal ske offentliggørelse af de til vederlagspolitikken relaterede oplysninger.

Offentliggørelsen skal opfylde de til enhver tid værende krav i lovgivningen.

14. Opdatering
HR er ansvarlig for opdatering af vederlagspolitikken.

Vederlagsudvalgene forestår det forberedende arbejde.

Vederlagspolitikken skal årligt indstilles til bestyrelsens godkendelse.

15. Generalforsamlingens godkendelse
Vederlagspolitikken er efter konsultation af Compliance godkendt på de respektive selskabers repræsentantskabsmøder hhv. ordinære generalforsamlinger. På samme måde skal eventuelle ændringer i vederlagspolitikken godkendes på selskabernes førstkommende repræsentantskabsmøde hhv. ordinære generalforsamlinger.

16. Overholdelse af vederlagspolitikken
Intern Revision reviderer vederlagspolitikken med de begrænsninger, som følger af punkt 12 ovenfor vedrørende vederlagsudvalg mv.

Dette sker:

- som en stikprøvekontrol af et antal konkrete vederlagsaftaler og herunder vederlagsaftaler indeholdende ordninger med variabelt vederlag,

- via en gennemgang af opfyldelse af øvrige formelle krav i vederlagspolitikken

Intern Revision rapporterer en gang årligt til bestyrelsen om resultatet.

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand af 1792 fmba den . 2021

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Jørgen H. Mikkelsen	Jan Skytte Pedersen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand A/S den . 2021

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Jørgen H. Mikkelsen	Jan Skytte Pedersen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Forsikring A/S den . 2021

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Rasmus Werner Nielsen	Andreas Ruben Madsen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Liv og Pension A/S den . 2021

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Rasmus Werner Nielsen	Andreas Ruben Madsen