Alm. Brand

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

Til Generalforsamlingen i Alm. Brand A/S

Fra Bestyrelsen i Alm. Brand A/S

Dagsordenspunkt f 3): Forslag fra bestyrelsen om godkendelse af lønpolitik for Alm. Brand-koncernen og overordnede retningslinjer vedrørende incitamentsaflønning i Alm. Brand A/S jf. selskabslovens § 139

Dette notat rummer en gennemgang af foreslåede rettelser til lønpolitikken.

Ændringer i lønpolitikken
Selskabet har foretaget en gennemgang af lønpolitikken og identificeret ganske få punkter, som anses for relevante at justere. Ændringerne er følgende i forhold til den gældende lønpolitik:

1. Under punkt 2, Omfattet personkreds, side 2. Under afsnittet "Øvrige særlige funktioner" er teksten "ved direkte kundekontakt" fjernet. Den direkte kundekontakt er ikke længere er et krav for at forholdet omfattes af bestemmelsen.

   To linjer længere nede er "bonusordning" erstattet med "variabel løndel", som er en bedre dækkende betegnelse, da bestemmelsen dækker enhver form for variabel løn.

2. Generelt vedrørende aflønning for alle ansatte, bestyrelse og direktion. Punkt 3, 1. afsnit, 4. bullet (side 3): Der er foretaget en redaktionel ændring med det formål at give bestemmelsen et mere sprogligt korrekt og fyldestgørende udtryk:
   "Aflønningen skal fastlægges på en måde, der ikke strider mod *Alm. Brands forpligtelse til at handle i* kundens bedste interesse." (Det med kursiv anførte er indsat)

3. Aflønning fastlagt via kollektiv overenskomst. Punkt 3, underafsnittet (side 3).
   Hidtil har det været således, at aflønning fastlagt via kollektiv overenskomst ikke blev grebet af reglerne om aflønning. Dette princip brydes delvist med IDD og forsikringsbekendtgørelsen.

   Alm. Brand lader fremtidige forsikringsoverenskomsters indgåelse være betinget af en godkendelse hos FA. Dette er den fastlagte proces, som sikrer, at overenskomstfastlagt aflønning er i overensstemmelse med aflønningsbekendtgørelsen og derved ikke gribes af reglerne om aflønning. På dette grundlag, finder vi fortsat lønpolitikkens afsnit om "Aflønning fastlagt ved kollektiv overenskomst" (punkt 3, 2. afsnit, side 3) er relevant, korrekt og dækkende.

4. Der er under punkt 3, på side 4 under underpunktet, "Fast løn" indsat et afsnit om bruttolønsfinansierede goder. Det er valgt at oplyse, at alle direktører og ansatte, kan vælge gøre brug af Alm. Brands tilbud om, at lade sin månedsløn reducere mod da at erhverve ret til et givent gode for en given periode. Denne ordning har kørt gennem en årrække, men i og med at det nu for både direktører, risikotagere og andre ansatte er muligt at vælge aktier i Alm. Brand A/S som er gode, er det fundet relevant at indsætte oplysningen.

5. Engangsvederlag. Punkt 7, side 6 i lønpolitikken.
   Afsnittet angår alene engangsvederlag til direktører og udpegede risikotagere. For at tydeliggøre dette, er dette nu anført i overskriften. Det har således karakter af en ren redaktionel ændring.

   Afsnittet er herudover omskrevet, så det fremover ikke et selve tildelingen, men *beslutningen* om at tildele et engangsvederlagt, som under de beskrevne forudsætninger, kan undtages fra de sædvanlige regler om variabel løn til risikotageren.

   Endelig er adgangen til at tildele et engangsvederlag til en direktør eller risikotager gjort bredere. Hidtil er bestemmelsen brugt ved en ekstraordinær arbejdsmæssig belastning, men vi oplever et behov for, at det kan være relevant at gøre brug af engangsbeløbet i flere situationer – f.eks. ved Alm. Brands ønske om at fastholde en direktør/risikotager en given periode. Derfor er kriteriet for at gøre brug af engangsvederlaget nu, at der foreligger et særligt driftsmæssigt behov.

   Det vil fortsat være en betingelse for brugen af bestemmelsen, at beslutningen om engangsvederlaget er godkendt i bestyrelsen hhv. i direktionen og, at det findes forsvarligt under hensyntagen til reglerne på området. Det betyder, at det fortsat vil være i strid med reglerne, hvis tildelingen af engangsvederlaget er resultatafhængigt.

6. Overskriften under punkt 11, "Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser" er ændret til en mere dækkende, "Retningslinjer for fratræden".

   I punkt 11, 2. afsnit, angående opsigelsesvarsler: Det har vist sig relevant at kunne operere med længere opsigelsesvarsler, hvorfor den hidtidige ramme for aftalte varsler på 12 hhv. 6 mdr. er forlænget således, at selskaberne kan opsige direktøren med et varsel på op til 18 måneder, mens direktørerne kan opsige deres respektive stillinger med et varsel på op til 9 måneder.

7. Punkt 12, 1. afsnit om aflønningsudvalgets opgaver:
   Det er således, at de opgaver, som er beskrevet for et aflønningsudvalg, ikke er udtømmende i forhold til det, som er angivet i lovgivningen. Bl.a. ville aflønningsudvalget ved en variabel aflønningsforms indførelse for risikotagere have til opgave at påse, at resultatkriterier, som har dannet grundlag for beregningen af den variable løn, er korrekte. Uanset, at det ikke er relevant p.t., bør formuleringen for fuldstændighedens skyld ændres. Derfor er det nu sidst i første afsnit anført, at "Udvalgene udfører de til hver en tid i lovgivningen fastlagte opgaver, *herunder følgende opgaver* specificeret i en forretningsorden" Det med kursiv anførte er det nyt.

Indstilling til godkendelse

På dette grundlag indstilles det, at vedlagte lønpolitik for 2019 med de ovenfor anførte rettelser godkendes af generalforsamlingen.

Venlig hilsen
Alm. Brand A/S

Bestyrelsen