LØNPOLITIK

for følgende finansielle selskaber i Alm. Brand Koncernen:

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

Udgave januar 2011

Lønpolitik for de finansielle selskaber i Alm. Brand koncernen for de respektive bestyrelsesmedlemmer, direktører samt medarbejdere, hvis erhvervsmæssige aktiviteter har væsentlig indflydelse på de respektive selskabers risikoprofil.

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 Bank A/S og
Alm. Brand Liv og Pension A/S.

1. Baggrund og formål:
Lønpolitikken er fastsat til opfyldelse af lov om finansiel virksomhed (i det følgende benævnt FIL) §§ 71, stk. 1, nr. 9 og 77 a – 77 d og bekendtgørelse nr. 1665 af 21. december 2010 om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder (i det følgende benævnt bekendtgørelse).

Direktionsmedlemmers løn fastlægges af bestyrelsen.

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

Lønpolitikken er fastsat med udgangspunkt i en overordnet vurdering af virksomhedens størrelse, organisation og omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter. Formålet er en lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, stemmer overens med virksomhedens strategi, værdier og mål og tilgodeser kunders og investorers interesser.

2. Ikrafttræden
Lønpolitikken omfatter alle aftaler om løn til den nedenfor anførte personkreds, når disse aftaler er indgået pr. den 1. januar 2011 eller senere.

Lønpolitikken omfatter også allerede indgåede aftaler fra det tidspunkt, hvor de forlænges eller fornyes, jf. Lov om ændring af lov om finansiel virksomhed, lov om forebyggende foranstaltninger mod hvidvask af udbytte og finansiering af terrorisme, lov om værdipapirhandel m.v., møntloven og forskellige andre love, nr. 1556 af 21. december 2010 § 28, stk. 7, nedenfor benævnt loven.

3. Omfattet personkreds
Lønpolitikken omfatter bestyrelsen, direktionen, øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, samt medarbejdere, som er involverede i kontrolfunktioner og revision.

Lønforhold, der alene er reguleret af kollektive overenskomster, er ikke omfattet af lønpolitikken.

Bestyrelsen tager minimum én gang årligt stilling til, hvilke medarbejdere som er omfattet af denne afgrænsning, og som på denne baggrund omfattes af nærværende lønpolitik.

Denne stillingtagen sker på baggrund af en vurdering af følgende kriterier:
- Bekendtgørelsens § 2, og herunder
- Den pågældende medarbejders bemyndigelse og/eller bevillingskompetence, 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.

- Det er valgt at lade de medarbejdere, som kan handle koncernens midler, være omfattet af nærværende lønpolitik.

På denne baggrund er det for 2011 besluttet, at følgende ansatte har væsentlig indflydelse på selskabernes risikoprofil:

- Erhvervsdirektøren
- Privatdirektøren
- Skadedirektøren
- Økonomidirektøren
- Ledelsen af afdelingen Forretningssupport
- Ledelsen af afdelingen Reasssurance
- Chefaktuarer
- Ledelsen af afdelingen Risk Management

- Ledelsen af afdelingen Markets
- Ledelsen af afdelingen Asset Management
- Ledelsen af og medarbejdere i afdelingen Treasury
- Ledelsen af og medarbejdere i afdelingen Equities
- Ledelsen af afdelingen Sales
- Medarbejdere i afdelingen Trading, hvilke medarbejdere handler kunders og koncernens midler
- Medarbejder i afdelingen Prop, hvilken afdeling hovedsageligt handler koncernens midler
- Ledelsen af afdelingen Kreditsekretariat

For så vidt angår ansatte i koncernen, som er involverede i kontrolfunktioner og revision for 2011:
- Ansatte i Risk Management
- Ansatte i Intern Revision
- Ansatte i Compliancefunktionen

Oversigt over ovennævnte personkreds forefindes hos HR-afdelingen.

4. Bestyrelsens aflønning
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 aflønnes alene med et fast vederlag i form af et honorar. Honoraret er ikke pensionsgivende.

Der ydes ikke noget variabelt vederlag, ligesom der ikke aflønnes 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.

5. Direktionens aflønning
Medlemmerne af direktionen i Alm. Brand A/S samt i øvrige selskaber oppebærer en fast grundløn, der tilstræbes fastsat, så den er konkurrencedygtig med aflønning af tilsvarende hverv i den finansielle sektor. I tillæg til lønnen indbetaler selskabet pensionsbidrag, ligesom firmabil af passende størrelse, fri telefon og andre sædvanlige lønsubstitutter (helbredsforsikring, helbredstests og alarm) indgår i vederlaget.

Direktionsmedlemmers vederlag reguleres hvert andet år.

Medlemmer af direktionen i Alm. Brand A/S samt af øvrige selskaber har pt. en aftale om variabel løn, hvilken aftale ikke er dækket af nærværende lønpolitik, da aftalen er indgået før den 1. januar 2011.

Fastlæggelsen af denne variable løndel er baseret på afkastet af egenkapitalen for de enkelte regnskabsår. Den i det enkelte år eventuelt optjente bonus, som kan andrage op til 11 måneders løn, indgår på en bonuskonto, hvorfra der udbetales en tredjedel. Udbetaling af den resterende del af bonuskontoen forudsætter gode resultater i de følgende år. Bonusordningen tilsigter således at fremme en langsigtet adfærd, og opnåelse af maksimal bonus forudsætter en ubrudt årrække med meget gode resultater. Alm. Brand Bank A/S's direktionsmedlemmer, som er ansat efter fremsættelsen af lovforslag om statsligt kapitalindskud i kreditinstitutter, er dog omfattet af de begrænsninger, der følger af lov nr. 67 af 03.02.2009 § 8, stk. 2, nr. 8.

På baggrund af, at de nye regler om lønpolitik, er af en ganske kompleks karakter, findes det hensigtsmæssigt at afsætte rimelig tid til at undersøge mulighederne for at udforme en ny aftale om variabel løn.

Samtidig kan det konstateres, at de nuværende aftaler mellem selskaberne og direktørerne om løn og i særdeleshed om variabel løn i høj grad synes at bygge på principper, som stemmer overens med det af den nye lov tilsigtede.

På denne baggrund er det besluttet, at lade de nuværende aftaler om variabel løn fortsætte uændret i 2011 for pr. den 1. januar 2012 eller senere at lade disse aftaler erstatte af nye, hvilke aftaler da indgås i henhold til og med respekt af nærværende lønpolitik.

6. Aflønning af øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil og/eller, som er involverede i kontrolfunktioner og revision

Medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabernes risikoprofil og som samtidig deltager i Alm. Brands koncernkoordineringsgruppe, (i det følgende benævnt ABKO) har en lønaftale samt en aftale om variabel løn, svarende til de lønaftaler og aftaler om variabel løn, som er indgået mellem selskaberne og direktørerne, jf. ovenfor i afsnit 5, hvilke aftaler ikke er dækket af nærværende lønpolitik, da aftalen er indgået før den 1. januar 2011.

På baggrund af, at de nye regler om lønpolitik, er af en ganske kompleks karakter, findes det som ovenfor anført for direktørerne hensigtsmæssigt at afsætte rimelig tid til at undersøge mulighederne for at udforme en ny aftale om variabel løn.

Samtidig kan det konstateres, at de nuværende aftaler mellem selskaberne og risikotagerne, som er medlem af ABKO om løn og i særdeleshed om variabel løn i høj grad synes at bygge på principper, som stemmer overens med det af den nye lov tilsigtede.

På denne baggrund er det besluttet at lade de nuværende aftaler om variabel løn fortsætte uændret i 2011 for pr. den 1. januar 2012 eller senere at lade disse aftaler erstatte af nye, hvilke aftaler da indgås i henhold til og med respekt af nærværende lønpolitik.

Øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabernes risikoprofil eller, som er involverede i kontrolfunktioner og revision aflønnes ikke med variabel løn.

7. Principper for variabel aflønning.
Ved indgåelse af aftale om variabel løn, som dækkes af nærværende lønpolitik skal de nedenfor anførte principper iagttages.

Der kan årligt tildeles en variabel løndel, såfremt de herfor opstillede kriterier er opfyldt.

Den variable løndel må højst udgøre 50 % af den faste løn inklusive pension.

I perioden, hvor Alm. Brand Bank A/S, som følge af statsligt kapitalindskud mv. omfattes af FIL § 77b, stk. 1, kan den variable løndel for de i Alm. Brand Bank A/S registrerede direktører højst udgøre 20% af den faste løn inklusive pension.

Den samlede tildeling af variabel løn til ansatte i Alm. Brand Bank A/S omfattet af lønpolitikken kan maximalt udgøre 10% af den årlige indtjening i banken så længe banken er omfattet af FIL § 77b.

50 % af den variable løndel skal bestå af andet end kontanter, hvilket kan have karakter af:

- aktier i selskabets børsnoterede moderselskab Alm. Brand A/S værdiansat til den officielt noterede gennemsnitskurs på tildelingsdagen,
- aktieoptioner i selskabets børsnoterede moderselskab Alm. Brand A/S, i det omfang, lovgivningen tillader dette,
- obligationer, der afspejler virksomhedens og/eller Alm. Brands A/S' kreditværdighed,
- for så vidt angår Alm. Brand Forsikring A/S og Alm. Brand Liv og Pension A/S: Efterstillet gæld i selskabet,
- andre tilladte "non cash instruments".

40 % af den variable løndel udskydes over en periode på 4 år regnet fra tildelingsdagen og frigives årligt i lige store portioner, hvis de herfor opstillede kriterier er opfyldt.

Skønnes den variable løndel at udgøre et større beløb, udskydes i stedet 60% af den variable løn over en periode på 4 år regnet fra tildelingsdagen og frigives årligt i lige store portioner, hvis de herfor opstillede kriterier er opfyldt.

Fordelingen mellem variabel løn, der afregnes kontant, og variabel løn, der afregnes i aktier mv., sker 50/50, både for så vidt angår den del af den variable løn, der udbetales på tildelingstidspunktet, og den del af den variable løn, der udskydes.

Den samlede variable løn skal fastsættes på grundlag af en vurdering af de nedenfor anførte 3 parametre. Vægtningen af de 3 parametre foretages under hensyntagen til et ønske om et særligt fokus på den samlede koncern, hvilket indebærer, at det primære parameter for tildeling af bonus bliver forholdene i moderselskabet Alm. Brand A/S:

- den pågældende ansattes resultater, hvilke parametre vægtes med 5 – 10%
- den pågældende ansattes afdelings resultater, hvilket for den registrerede direktør kan være hele selskabet. Vægtningen af disse parametre sker med 5 – 10%.
- Alm. Brand A/S' resultater, hvilke parametre vægtes med 80 – 90%.

De kriterier, som kan lægges til grund for tildeling af en variabel løndel skal:

- være i overensstemmelse med de fastlagte langsigtede mål
- afspejle de nuværende og fremtidige risici, der er påtaget, og som knytter sig til de pågældende resultater, samt eventuelle kapitalomkostninger og likviditet, der er påtaget for at opnå resultaterne og
- inddrage ikke økonomiske kriterier, så som overholdelse af interne regler og forretningsgange

Ved indgåelse af aftale om variabel løn, skal det fremgå af en individuel aftale mellem selskabet og den enkelte:

- at retserhvervelsen til den udskudte del af den variable løndel er betinget af, at de kriterier, der oprindeligt blev stillet for at direktøren/risikotageren ville være berettiget til at få udbetalt den variable løndel, fortsat er opfyldt.

Er ikke alle, men nogle af de opstillede kriterier for retserhvervelse til bonus fortsat opfyldt på det udskudte udbetalingstidspunkt, erhverves alene ret til den del af bonus, som er knyttet til disse opfyldte kriterier.

- at retserhvervelsen til den udskudte del af den variable løndel er betinget af, at Alm. Brand A/S' økonomiske situation ikke er væsentligt forringet i forholdet til tidspunktet for beregningen af den variable løndel.

- at de aktier i Alm. Brand A/S eller andre "non cash instruments", der overdrages til den enkelte som variabel løn, skal være bundet i 6 måneder fra overdragelsen,

- at der ikke må ske risikoafdækning af de tildelte aktier mv. i bindingsperioden, og

- at den udbetalte variable løndel kan kræves tilbagebetalt, hvis den er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, der kan dokumenteres at være fejlagtige og modtageren er i ond tro herom

- at udbetaling af variabel løn er betinget af, at selskabet ikke i optjeningsåret og i perioden frem til beregningen af den variable løn får en frist fra Finanstilsynet efter lov om finansiel virksomhed § 225, stk. 1 eller 3 om opfyldelse af solvenskravet (bank) eller får påbud fra Finanstilsynet om udarbejdelse af genopretningsplan i medfør af lov om finansiel virksomhed § 248, stk. 1 (forsikring).

8. Pensionsydelse
Der tildeles ikke pensionsydelser, der helt eller delvist kan sidestilles med variabel løn.

9. Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse
Der er mellem Alm. Brand A/S og direktionen aftalt et gensidigt opsigelsesvarsel på 12 måneder. Herudover er direktionen ved fratrædelse foranlediget af Alm. Brand A/S berettiget til at modtage en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 36 måneders vederlag.

Der er mellem øvrige selskaber og direktionsmedlemmer aftalt et opsigelsesvarsel, således at selskaberne kan opsige direktørerne med et varsel på 12 måneder, mens direktøren kan opsige stillingen med et varsel på 6 måneder. Herudover er direktørerne ved fratrædelse foranlediget af selskabet berettiget til at modtage en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 12 måneders vederlag.

Når der pr. den 1. januar 2011, eller senere indgås en aftale på baggrund af en nyansættelse mellem et af de i koncernen værende selskaber og en person omfattet af nærværende lønpolitik om fratrædelsesgodtgørelse, kan denne maksimalt udgøre op til 2 års løn.

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

Der indgås ikke aftaler om fratrædelsesgodtgørelse med bestyrelsen.

Der indgås ikke aftaler om tidsbegrænset ansættelse med direktører, ansatte, som har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil eller ansatte, som er involverede i kontrolfunktioner og revision.

10. Aflønningsudvalg
Der nedsættes aflønningsudvalg under selskabets bestyrelse i Alm. Brand A/S og Alm. Brand Forsikring A/S. Aflønningsudvalget er nedsat i henhold til FIL § 77 c, stk. 4. Udvalgene udfører følgende opgaver specificeret i en forretningsorden:

- Indstille lønpolitikken 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 lønpolitik og vurderingen af den pågældendes indsats (gælder Alm. Brand A/S).
- Føre kontrol med aflønning af ledelsen af Risk Management, ledelsen af Compliancefunktionen og koncernrevisionschefen (gælder Alm. Brand Forsikring A/S).
- Føre kontrol med aflønningen af koncernrevisionschefen og overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til bestyrelsen og direktion er korrekt, retvisende og fyldestgørende

11. Offentliggørelse
Lønpolitikken offentliggøres via koncernens hjemmeside.

Hvis der er nogle ansatte, der har modtaget en samlet årsløn inklusive pension og variabel løn, der overstiger modværdien af 1 mio. euro, skal HR-afdelingen udarbejde en oversigt i anonymiseret form til brug for den indsendelse til Finanstilsynet, der skal finde sted i medfør af bekendtgørelsens § 16. Oversigten indsendes af Direktionssekretariatet sammen med den bestyrelsesgodkendte årsrapport.

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

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

Offentliggørelsen skal opfylde de til enhver tid værende krav i bekendtgørelsens § 15.

12. Opdatering
HR-afdelingen er ansvarlig for opdatering af lønpolitikken.

Aflønningsudvalgene forestår det forberedende arbejde.

Lønpolitikken skal årligt indstilles til bestyrelsens godkendelse.

13. Generalforsamlingens godkendelse
Eventuelle ændringer i lønpolitikken skal godkendes på selskabernes førstkommende repræsentant-skabsmøde hhv. ordinære generalforsamlinger.

14. Kontrol med overholdelse af lønpolitikken
Intern Revision er ansvarlig for kontrol med, at lønpolitikken overholdes.

Kontrollen foretages:
- som en stikprøvekontrol af et antal konkrete lønaftaler og herunder lønaftaler indeholdende ordninger med variabel løn,
- en gennemgang af opfyldelse af øvrige formelle krav i lønpolitikken

Intern Revision rapporterer en gang årligt til bestyrelsen om resultatet af kontrollen.

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand af 1792 fmba den 21.januar 2011

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Jørgen H. Mikkelsen	Boris N. Kjeldsen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand A/S den 21.januar 2011

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Jørgen H. Mikkelsen	Boris N. Kjeldsen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Forsikring A/S den 21. februar 2011

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Søren Boe Mortensen	Ole Joachim Jensen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Bank A/S den 10. februar 2011

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Jørgen H. Mikkelsen	Boris N. Kjeldsen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Liv og Pension A/S den 21. februar 2011

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Søren Boe Mortensen	Ole Joachim Jensen