NOTAT

Alm. Brand A/S – Ordinær generalforsamling d. 27. april 2011 – Ad dagsordenens pkt. f. : Forslag fra bestyrelsen om godkendelse af lønpolitik for Alm. Brand Koncernen.

Baggrund

Folketinget vedtog den 16. december 2010 en ændring af lov om finansiel virksomhed, der medfører pligt for bl.a. finansielle virksomheder til at fastsætte en lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Loven trådte i kraft den 1. januar 2011. Da perioden fra lovens vedtagelse til ikrafttræden var meget kort, har Finanstilsynet på møder med branchen uformelt tilkendegivet, at man accepterer selskaberne blot skal leve op til lovens krav senest på tidspunktet for den ordinære generalforsamling i 2011.

Som følge af loven er der nedsat aflønningsudvalg i Alm. Brand A/S og Alm. Brand Forsikring A/S.

Loven gælder finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder under Finanstilsynets tilsyn. Det betyder, at det nye krav om bl.a. udarbejdelse af en lønpolitik gælder for 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.

For at sikre bedst mulig overskuelighed og ensartethed i lønpolitikkerne for de forskellige selskaber og de omfattede personer i koncernen er det valgt at udarbejde lønpolitikkerne i ét dokument, så det fremstår som en koncernpolitik.

Der er tale om meget komplicerede, detaljerede og omfattende regler i de nye bestemmelser. Loven gennemfører bestemmelser fra en række EU-direktiver i dansk lov.

Strategi for implementering af reglerne i Alm. Brand Koncernen

Lønpolitikken er godkendt af bestyrelserne i de ovennævnte selskaber og skal i henhold til loven også forelægges til godkendelse på selskabernes ordinære generalforsamlinger.

Følgende overordnede strategi for implementeringen er valgt:

1. Anvendelsen af variabel løn/bonus for ansatte omfattet af loven søges begrænset til et minimum antal ansatte.

   Begrundelsen for dette valg er, at reglerne er komplekse at arbejde med i praksis, og at der ikke er den nødvendige sikkerhed for, at en ordning efter lovens bogstav vil have den rette og nødvendige effekt på den/de ansattes adfærd.

   Det er ønsket at begrænse anvendelsen af variabel løn i relation til de af loven omfattede til alene at udgøre direktionsmedlemmer og risikotagere, der er medlemmer af den øverste ledelse.

2. I det omfang det er muligt og hensigtsmæssigt at fastholde nuværende aftaler og ordninger vedr. variabel løn/bonus, skal dette ske.

   Loven finder anvendelse på nye aftaler indgået efter 1. januar 2011 og på aftaler, der fornyes eller forlænges efter denne dato. Den måde kontrakter og aftaler er udformet på for den ovenfor nævnte personkreds kræver ikke fornyelse eller forlængelse, og det er derfor muligt at lade dem fortsætte.

Alm. Brand har pt. en bonusordning for direktionen og den øverste ledelse, der et langt stykke hen ad vejen lever op til formålet med loven, der er at sikre en sund og effektiv risikostyring med fokus på langsigtede resultater, idet bonus optjent i ét år alene udløser 30 % kontant udbetaling, og idet udbetalingen af restbeløbet er afhængigt af, at der også i det næste og følgende år skabes en tilfredsstillende egenkapitalforrentning.

3. 2011 bruges til at følge udviklingen, opbygge viden og erfaring med lovens omfang og konsekvenser samt udarbejde en ny konkret model for variabel løn/bonus for de af koncernens ansatte, der fremover skal have variabel løn.

   Loven er meget detaljeret og indeholder en række nye begreber og begrænsninger. Vi ser derfor en fordel i at bruge 2011 til at udarbejde den kommende model i takt med, at branchen opbygger erfaring med loven, de uafklarede skatteforhold kommer på plads, og Finanstilsynet bliver mere afklarede på lovens fortolkning.

Udarbejdelse af lønpolitik

Som loven er udformet er det et krav for at kunne indgå en aftale om variabel løn for personer omfattet af loven, at der foreligger en godkendt lønpolitik. Selvom vi som nævnt først forventer at implementere en ny bonusmodel i 2012, er vi derfor nødt til allerede nu at udarbejde en lønpolitik, der angiver rammerne for, hvordan vi på sigt ønsker en konkret model udformet.

Lønpolitik for Alm. Brand Koncernen

Den af bestyrelserne for de ovennævnte selskaber godkendte lønpolitik opstiller følgende rammer (hovedtræk) i forhold til de i loven nævnte regler:

1. Formålet med lønpolitikken er formuleret med udgangspunkt i loven og forarbejderne til denne (afsnit 1 i lønpolitikken).
2. Afgrænsningen af hvilke ansatte, der er væsentlige risikotagere eller involveret i kontrolfunktioner/revision og derfor omfattet af lønpolitikken.
3. At bestyrelsen som hidtil alene modtager fast honorar (afsnit 4 i lønpolitikken).
4. At direktionens nuværende aftale om variabel løn (bonus) fortsætter uændret i 2011. At der i løbet af 2011 udarbejdes en ny aftale om variabel løn (afsnit 5 i lønpolitikken).
5. At den nuværende aftale om variabel løn (bonus) for de væsentlige risikotagere, der samtidig er ABKO-medlemmer, fortsætter uændret i 2011. At der i løbet af 2011 udarbejdes en ny aftale om variabel løn. At øvrige væsentlige risikotagere ikke aflønnes med variabel løn (afsnit 6 i lønpolitikken).
6. At der gælder følgende ramme for principperne for variabel aflønning (afsnit 7 i lønpolitikken):
   a. Den maksimale variable løndel for hhv. direktion og væsentlige risikotagere er 50 % af fast løn og pension, hvilket svarer til lovens maksimum for direktionen. For bankens direktion gælder en særlig grænse på 20 % i den periode, hvor banken er omfattet af FIL § 77b om statsligt kapitalindskud.
   b. Fordelingen mellem variabel løn, der afregnes kontant, og variabel løn, der afregnes i ”non-cash instruments” (svarende til minimumskravet i loven).
   c. Anvendelsen af ”non-cash instruments” følger lovens beskrivelse.
   d. Den del af den variable løn, der skal udskydes, udskydelsesperiode og form.
   e. Ramme for vægtning af de obligatoriske måleparametre: personligt, afdeling og virksomhed.
   f. Kriterier, som lægges til grund for tildeling af en variabel løndel.
   g. At der kan ske delvis udbetaling af en udskudt variabel løndel, såfremt ikke alle kriterier er opfyldt på det udskudte udbetalingstidspunkt.
7. At tildeling af pensionsydelser ikke anvendes som variabel løndel (afsnit 8 i lønpolitikken).
8. At der ved nyansættelse af personer omfattet af lønpolitikken maksimalt kan ydes to års fratrædelsesgodtgørelse. Svarer til Corporate Governance-anbefalingerne (afsnit 9 i lønpolitikken).
9. Retningslinier for offentliggørelse – svarer til lovens krav (afsnit 11 i lønpolitikken).
10. Opdatering af lønpolitikken (afsnit 12 i lønpolitikken).
11. Generalforsamlingens godkendelse – svarer til lovens krav (afsnit 13 i lønpolitikken).

12. Bestyrelsens bemyndiger Intern revision til at føre kontrol med overholdelsen af lønpolitikken med rapporteringspligt til bestyrelsen (afsnit 14 i lønpolitikken).

Det **indstilles**, at generalforsamlingen godkender **vedlagte** lønpolitik.

Henrik Gundorph
Den 28. februar 2011