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 februar 2012

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 den til enhver tid gældende bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder (i det følgende benævnt bekendtgørelse).

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, (i det følgende benævnt risikotagere) 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 afgrænsningen vedrørende risikotagere, 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 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
- Beskæftigede i afdelingen Trading, hvilke medarbejdere handler kunders og koncernens midler
- Beskæftigede 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:
- Beskæftigede i Risk Management
- Beskæftigede i Intern Revision
- Beskæftigede 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
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.

Fast løn
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 løndele (helbredsforsikring, helbredstests og alarm) indgår i vederlaget.

Direktionsmedlemmers vederlag reguleres hvert andet år.

Der kan mellem Alm. Brand A/S, Alm. Brand Forsikring A/S og Alm. Brand Liv og Pension A/S og direktionen i disse selskaber indgås aftale om, at en fast del af den faste grundløn udbetales i form af aktieoptioner i overensstemmelse med CEBS' "Guidelines on Remuneration Policies and Practices" afsnit 1.1.1., 11.
Den del af den faste løn, som udgøres af aktieoptioner kan udgøre 13%.

Ophørende ordning vedrørende variabel løn:
De respektive direktører i Alm. Brand A/S, Alm. Brand Forsikring A/S og Alm. Brand Liv og Pension A/S 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.
På baggrund af, §§ 71, stk. 1, nr. 9 og 77 a – 77 d og bekendtgørelsen, er det besluttet at udfase den ovenfor anførte bonusordning, således at den forventeligt ophører i løbet af 2012 og senest ved udgangen af 2013. Herefter vil direktørerne ikke være omfattet af en aftale om variabel løn.

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

Nærmeste leder fastlægger lønnen for den enkelte risikotager.

Risikotagere, som samtidig deltager i Alm. Brands koncernkoordineringsgruppe, (i det følgende benævnt ABKO)

Fast løn
Risikotagere, som samtidig deltager i ABKO 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 løndele (helbredsforsikring, helbredstests og alarm) indgår i vederlaget.

Vederlaget reguleres hvert andet år.

Der kan mellem Alm. Brand A/S, Alm. Brand Forsikring A/S og Alm. Brand Liv og Pension A/S og risikotagerne i disse selskaber, som er medlem af ABKO indgås aftale om, at en fast del af den faste grundløn udbetales i form af aktieoptioner i overensstemmelse med CEBS' "Guidelines on Remuneration Policies and Practices" afsnit 1.1.1., 11.

Den del af den faste løn, som udgøres af aktieoptioner kan udgøre 13%.

Ophørende ordning vedrørende variabel løn:
Risikotagere, som tillige er medlemmer af ABKO, 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.

På baggrund af, §§ 71, stk. 1, nr. 9 og 77 a – 77 d og bekendtgørelsen, er det besluttet at udfase den ovenfor anførte bonusordning, således at den forventeligt ophører i løbet af 2012 og senest ved udgangen af 2013. Herefter vil ABKO-medlemmerne ikke være omfattet af en aftale om variabel løn.

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

Øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabernes risikoprofil eller, som er involverede i kontrolfunktioner og revision aflønnes udelukkende med fast vederlag i form af en fast løn og diverse tilhørende løndele som pension, forsikringsordninger mv.

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

8. Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse
Der er mellem Alm. Brand A/S og direktionen aftalt et gensidigt opsigelsesvarsel på 12 måneder.
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.

I forhold til risikotagerne i selskaberne er de aftalte opsigelsesvarsler af varierende karakter, idet de dog maksimalt har en længde svarende til de mellem selskaberne og direktionen aftalte.

Fratrædelsesgodtgørelse
Ved aftaler om fratrædelsesgodtgørelse indgået eller genforhandlet pr. den 1. januar 2011, eller senere, mellem Alm. Brand A/S eller øvrige selskaber og de heri ansatte direktører og risikotagere kan denne fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgøre op til 2 års løn.

Pt. eksisterer fortsat aftale om fratrædelsesgodtgørelse mellem Alm. Brand A/S og direktionen, hvorved direktionen ved fratrædelse foranlediget af Alm. Brand A/S er berettiget til at modtage en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 36 måneders vederlag, hvilken aftale er indgået før den 1. januar 2011.

Der foreligger pt. fratrædelsesaftaler mellem Alm. Brand Forsikring A/S, Alm. Brand Bank A/S henholdsvis Alm. Brand Liv og Pension A/S og de i disse selskaber værende direktører samt risikotagere, som er medlem af ABKO. Fratrædelsesaftalerne indebærer, at direktørerne og risikotagerne ved fratrædelse foranlediget af de respektive selskaber er berettiget til at modtage en fratrædelsesgodtgørelse på et beløb svarende til op til 12 måneders vederlag.

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

Der indgås ikke aftaler om fratrædelsesgodtgørelse mellem selskaberne og de respektive bestyrelser.

9. Aflønningsudvalg mv.
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.
- Føre kontrol med aflønning af ledelsen af Risk Management, 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 aflønningsudvalg, påser de respektive bestyrelser, at der føres kontrol med aflønning af ledelsen af Risk Management, ansvarlig for Compliancefunktionen og koncernrevisionschefen. HR udfører kontrollen på vegne af de respektive bestyrelser.

10. Offentliggørelse
Lønpolitikken offentliggøres via koncernens hjemmeside.

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.

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

Aflønningsudvalgene forestår det forberedende arbejde.

Lønpolitikken skal årligt indstilles til bestyrelsens godkendelse.

12. Generalforsamlingens godkendelse
Eventuelle ændringer i lønpolitikken skal godkendes på selskabernes førstkommende repræsentantskabsmøde hhv. ordinære generalforsamlinger.

13. Overholdelse af lønpolitikken
Intern Revision reviderer lønpolitikken med de begrænsninger, som følger af punkt 9 ovenfor vedrørende Aflønningsudvalg mv.

Dette sker :

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

Intern Revision rapporterer en gang årligt til bestyrelsen om resultatet.

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand af 1792 fmba den 27. februar 2012

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

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand A/S den 27. februar 2012

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

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Forsikring A/S den 2012

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Søren Boe Mortensen	Anne Mette Barfod

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Bank A/S den 2012

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

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Liv og Pension A/S den 2012

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Søren Boe Mortensen	Anne Mette Barfod