NOTAT

Ordinær generalforsamling i Alm. Brand A/S d. 26. april 2012 – Ad dagsordenens pkt. f: Forslag fra bestyrelsen om godkendelse af lønpolitik for Alm. Brand Koncernen og overordnede retningslinjer vedrørende aktieoptionsaflønning i Alm. Brand A/S, jf. selskabslovens § 139.

Lønpolitik for Alm. Brand Koncernen

Baggrund

I overensstemmelse med generalforsamlingens godkendelse af lønpolitikken i 2011 har der i 2011 i aflønningsudvalgene i koncernen været arbejdet med dels at analysere hvordan andre finansielle virksomheder har implementeret de nye regler i Lov om Finansiel virksomhed (FIL), og dels på baggrund af denne analyse udarbejde et forslag til aflønningsmodel for koncerndirektionen og i ABKO ledelsesgruppen.

Formålet var at finde en model til afløsning for den nuværende incitamentsmodel, som ifølge de nye regler ikke længere er mulig at videreføre.

Det har været aflønningsudvalgets ønske at finde en model, der i videst muligt omfang videreførte de positive elementer fra den gamle ordning og samtidig ikke indebar en implementering af de meget tunge og besværlige regler i den nye lovgivning. Dette er uddybet nedenfor.

Valget er derfor faldet på at udnytte en mulighed for at etablere en ordning, der ikke indeholder et variabelt lønelement, og dermed er udenfor for reglerne i lovgivningen.

Der lægges derfor op til en lønmodel baseret på fast løn hvor en fast del af denne løn består af aflønning med aktieoptioner.

Denne model er godkendt af bestyrelserne for Alm. Brand af 1792 fmba og Alm. Brand A/S på møder d. 27. februar 2012 og af bestyrelserne i koncernens datterselskaber med undtagelse af banken, hvor der iht. reglerne i Bankpakke 2 ikke kan etableres en aktieoptionsordning for bankens direktion.

Lønpolitikken, som blev udarbejdet og vedtaget i 2011, er vedlagt i en korrekturmarkeret version.

En del af de anførte ændringer er af ren redaktionel karakter.

Beslutning om at undlade indførelse af variabel løn

Reglerne i lov om finansiel virksomhed stiller en række krav til indretningen af ordninger med variabel løn til direktører og de i loven definerede risikotagere.

Det er ved arbejdet med disse regler konstateret, at etableringen af en ordning med variabel løn stiller ganske vidtgående krav til ordningens indretning. Således stilles der en række krav til kriterier for tildeling af variabel løn, til indretning med forskellige udbetalingsformer, bindingsperioder, og gentagne vurderinger af, hvorvidt hver enkelt opsplittede løndel kan komme til udbetaling mv.

Konklusionen af dette arbejde har været, at en ordning med variabel løn, som vil kunne etableres indenfor lovens rammer, vil være af en så omstændelig og opsplittet karakter, hvorved der er risiko for, at hele formålet med en variabel lønordning, ville fortabes.

Beskrivelsen af en bonusordning, i overensstemmelse med de nye regler i Lov om finansiel virksomhed (herunder hele det tidligere afsnit 7) er på denne baggrund fjernet fra lønpolitikken.

Nuværende ABKO-model udfases senest i 2013
Oprindeligt var planen at lade denne eksisterende bonusordning afløse af en ny bonusordning i overensstemmelse med de nye regler om aflønning i Lov om finansiel virksomhed. Konsekvensen af indstillingen ovenfor vedrørende at undlade at indføre en ny bonusordning, er at den eksisterende bonusordning skal ophøre.

Med den i lønpolitikken anførte frist til senest 2013 til at lade de eksisterende ABKO-bonusaftaler ophøre, er det sikret, at der er den fornødne tid til at lade disse ordninger ophøre med respekt af de gældende opsigelsesvarsler.

Det er imidlertid forventningen, at de gamle bonusaftaler kan bortfalde ved aftale med den enkelte direktør i forbindelse med indgåelse af aftale om den nye aktieoptionsordning efter generalforsamlingens godkendelse af den reviderede lønpolitik d. 26. april 2012 i Alm. Brand A/S.

Da der er indført et sluttidspunkt for denne bonusordning, er dele af den tidligere beskrivelse af denne ordning fjernet fra lønpolitikken.

Aktieoptioner som en del af den faste løn
Det indstilles, at en fast del af den faste løn udgøres af aktieoptioner i Alm. Brand A/S.

Aktieoptionsordningen etableres på følgende overordnede vilkår:

- De eksisterende bonusaftaler ophører, alternativt opsiges pr. 1. april 2012
- En del af den faste løn fremover skal udbetales i aktieoptioner.
- Den hidtidige bonusordning udskiftes med udstedelsen af aktieoptioner.
- Ændringen omfatter alle ABKO´er inklusive koncerndirektøren med undtagelse af de bankansatte direktører og vicedirektører, for hvilke der gælder et særligt forbud mod optioner, så længe banken er omfattet af bankpakkerne. Ordningen vil således omfatte 16 personer ved start.
- Selskabet afdækker kursrisikoen ved de afgivne optioner – som udgangspunkt ved at købe de underliggende aktier svarende til optionerne til egenbeholdningen.

Fratrædelsesgodtgørelse
Reglerne vedrørende fratrædelsesgodtgørelse er ændret i 2012 i en ny bekendtgørelse. Som følge af denne ændring, hvor reglerne om aflønning nu angår fratrædelsesgodtgørelser for alle bestyrelsesmedlemmer, direktører og risikotagere bevirker, at der er ændret lidt i afsnittet, uden at det indholdsmæssigt har nogen betydning.

Offentliggørelse
2. afsnit er fjernet, idet reglerne er ændret en smule. Indberetning vil fremadrettet ske via et skema udarbejdet af Finanstilsynet.

Ad Punkt 9. Aflønningsudvalg mv. og punkt 13 kontrol med overholdelse af lønpolitikken.
Disse afsnit er justeret, således, at de har et indhold, så de er glædende for alle selskaber. Det betyder at der nu er retningslinjer for kontrol af lønpolitikken for alle selskaber, uanset aflønningsudvalg.

Intern revision kan påse en del af lønpolitikken, mens aflønningsudvalg, og HR for bestyrelserne påser overholdelse af øvrige relevante forhold.

Overordnede retningslinjer vedrørende aktieoptionsaflønning i Alm. Brand A/S, jf. selskabslovens § 139

Lønpolitikken for Alm. Brand A/S rummer en beskrivelse af direktionens løn. I overensstemmelse med denne lønpolitik er direktionen i Alm. Brand A/S aflønnet med fast løn.

Direktionen kan tildeles aktieoptioner som en fast del af den faste løn, hvilken del, som anført i lønpolitikken maksimalt kan andrage 13%.

Der er ikke knyttet betingelser til tildelingen, idet ordningen som anført er en del af en fastlønsmodel.

Optionerne er værdiansat efter Black-Scholes formlen og værdien ville pr. 31.12.2011 udgøre 1,95 kr. pr. option.

Udnyttelse af optionerne kan ske i de åbne vinduers perioder, dog tidligst 35 måneder og senest 50 måneder efter tildelingen.

Aktieoptionsordningen har karakter af en aktiebaseret ordning.

Regnskabsmæssigt behandles ordningen som en egenkapitalordning. Heraf følger, at regnskabsmæssigt værdiansættes egenkapitalordningen på tildelingstidspunktet, og værdien udgiftsføres over optjenings-perioden.

Det **indstilles**, at generalforsamlingen i Alm. Brand A/S godkender den **vedlagte** lønpolitik og de overordnede retningslinjer vedrørende aktieoptionsaflønning i Alm. Brand A/S, jf. selskabslovens § 139.

Henrik Gundorph
Den 16. marts 2012