N O T A T

Ordinær generalforsamling i Alm. Brand A/S d. 25. april 2013 – Ad dagsordenens pkt. f: 1) Forslag fra bestyrelsen om godkendelse af lønpolitik for Alm. Brand Koncernen.

Kommentarer til revideret lønpolitik, udgave 2013

Lønpolitikken skal revideres en gang om året. Der er i dette års gennemgang foretaget en række redaktionelle justeringer uden indholdsmæssig betydning og så er der lavet et par ændringer, der har til formål dels at præcisere reglerne og dels at indskrive en mulighed for at yde engangsbeløb, som kom ind under en revision af bekendtgørelsen primo 2012. Lovgrundlaget er uændret.

Punkt 3 & 7

- Aktuarfunktionen er medtaget og omfattes fremover af lønpolitikken. Dette indebærer at gruppen, som tidligere er anført som havende kontrolfunktioner nu er benævnt særlige funktioner og da er opdelt i den tidligere gruppe med kontrolfunktioner henholdsvis i andre særlige funktioner: aktuarer.
    - Aktuarfunktionen er ikke i lov/bekendtgørelse anført som en af de grupper, som skal omfattes af regler om lønpolitik. Alligevel er der i bekendtgørelsens § 11, stk. foretaget en regulering af eventuel variabel løn til aktuarer. Derfor har vi valgt at medtage denne funktion.
    - Årsagen til den lidt specielle status for aktuarer skal formentlig findes i, at i CEBS' retningslinjer er personkredsen bredere end personkredsen anført i den danske gennemførelseslovgivning. Ifølge CEBS retningslinjer kan HR tillige omfattes, men dette slår ikke igennem i de danske regler, så den har vi ladet ligge.

Punkt 5 & 6

- Beskrivelse af den tidligere ABKO-bonusordning er taget ud.

- Under beskrivelse af max. lønandel, som kan udgøres af aktiebonusordning, har vi ved max. andel af lønnen anført, at denne beregning sker på grundlag af lønnen ekskl. pension og andre løndele. Det kan være en væsentlig detalje for den udenforstående læser i relation til at forstå, hvor stor en del af den samlede løn, som aktieoptionsdelen reelt udgør.

- Beskrivelsen af, hvordan den faste løn bestemmes er uddybet i overensstemmelse med den beskrivelse af lønfastsættelsen, som findes under afsnittet om Alm. Brands håndtering af Corporate Governance.

- Der er tilføjet et afsnit vedrørende en mulighed for rent undtagelsesvist at give et engangsvederlag i forbindelse med en ekstraordinær arbejdsmæssig belastning. Det er ikke hermed hensigten at indføre variabel aflønning som en fast del af lønnen. Der kan i h.t. bekendtgørelsen gives et engangsvederlag på op til kr. 100.000 p.a. hvis bestyrelsen eller direktionen vurderer, at det er forsvarligt, at der kan undtages fra kravene i FIL § 77 a, stk. 1, nr. 3 og nr. 4 og stk. 3. om målfastsættelse og udskydelse af udbetaling. Med henblik på at kunne gøre brug af denne mulighed, i helt særlige situationer, hvor det måtte synes hensigtsmæssigt, er bestemmelsen indføjet.

Punkt 10

- Bestemmelsen er tilpasset den ajourførte forretningsorden med præcisering af udvalgenes opgaver.

Det **indstilles**, at generalforsamlingen i Alm. Brand A/S godkender den **vedlagte** lønpolitik.

25. marts 2013
Henrik Gundorph