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

Gældende fra godkendelse på selskabernes førstkommende repræsentantskabsmøde hhv. ordinære generalforsamlinger 2015.

Godkendt på Repræsentantskabsmøde
afholdt den 25. marts 2015

.....
Dirigent

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
Alm. Brand Liv og Pension A/S.

1. Baggrund og formål:

Lønpolitikken er fastsat til opfyldelse af reglerne på det finansielle område vedrørende løn og lønpolitik.

Lønpolitikken er udformet på baggrund af 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. Omfattet personkreds

Lønpolitikken omfatter bestyrelsen, direktionen, øvrige medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på koncernens henholdsvis de respektive selskabers risikoprofiler, (i det følgende benævnt risikotagere) samt medarbejdere, som varetager kontrol-, revision- eller aktuarfunktioner. Endelig rummer lønpolitikken regler for medarbejdere, som via direkte kundekontakt er beskæftiget med salg og/eller rådgivning vedrørende finansielle instrumenter til privatkunder.

Lønforhold, der er fastsat i kollektive overenskomster, er ikke omfattet af lønpolitikken.

Bestyrelsen tager minimum én gang årligt stilling til, hvilke medarbejdere som er omfattet af afgrænsningen vedrørende risikotagere samt, hvilke medarbejdere, der er involveret i revision, kontrol- eller aktuarfunktioner, og som på denne baggrund omfattes af nærværende lønpolitik.

Vurderingen sker på baggrund af følgende:

- For Alm. Brand 1792 fmba, Alm. Brand A/S og Alm. Brand Bank A/S, EU forordning nr. 604/2014 om identifikation af risikotagere (i det følgende benævnt forordningen), idet selskaberne har lagt de i forordningen anførte overvejelser og kriterier til grund for fastlæggelsen af kredsen af risikotagere.

- For de øvrige af lønpolitikken omfattede selskaber, den til enhver tid gældende bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder (i det følgende benævnt bekendtgørelsen), idet der her særligt lægges vægt på:

    - 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.

På denne baggrund er det vurderet, at medarbejdere, der indtager følgende stillinger ,er risikotagere:

- Erhvervsdirektøren
- Privatdirektøren
- Skadedirektøren
- Økonomidirektøren

- IT direktøren
- HR direktøren
- Lederen af complianceansvarlige og koncernjura
- Complianceansvarlige
- Lederen af afdelingen Forretningssupport
- Lederen af afdelingen Reasssurance
- Chefaktuarer
- Lederen af Intern revision
- Lederen af afdelingen Risk Management samt leder med direkte reference hertil
- Lederen af afdelingen Finansielle Markeder samt ledere med direkte reference hertil
- Lederen af afdelingen Kreditsekretariat og ledere med direkte reference hertil
- Lederen af afdelingen Privatbank og ledere med direkte reference hertil
- Ledelsen af afdelingen Trading & Prop
- Leder og medarbejder i afdelingen Treasury
- Leder og medarbejder i Asset Management, Obligationer, som kan handle Alm. Brand Banks midler
- Leder af bankfilialer, når denne filial råder over mindst 2% af bankens interne kapital
- Regionsdirektører, når denne har det ledelsesmæssige ansvar for en leder af en bankfilial, hvilken bankfilial råder over mindst 2% af bankens interne kapital.

Kontrol-, revisions- og aktuarfunktioner samt medarbejdere beskæftiget med salg og/eller rådgivning af finansielle instrumenter til detailkunder:
Følgende omfattes af regler for øvrige særlige funktioner, jf. nedenfor under punkt 7, når de respektive stillinger anført nedenfor involverer varetagelse af kontrol-, revisions- eller aktuarfunktioner:

- Leder og medarbejdere beskæftiget i Risk Management
- Leder og medarbejdere beskæftiget i Intern Revision
- Leder og medarbejdere beskæftiget i Compliancefunktionen
- Leder og medarbejdere i aktuarfunktionen

Leder og medarbejdere , som ved direkte kundekontakt for banken sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter til kunder, som ikke er professionelle kunder eller godkendte modparter, omfattes tillige af nærværende lønpolitik for så vidt angår indretning af en eventuel bonusordning, jf. nedenfor under punkt 7.2.

Ledere og medarbejdere, som er omfattet af ovenstående særlige funktioner, kan tillige indtage en risikotagerfunktion.

Oversigt over ovennævnte personkreds forefindes hos HR-afdelingen.

Generelt
Uanset om en direktør eller anden udpeget risikotager varetager opgaver for flere selskaber i koncernen, men alene anses for at have væsentlig indflydelse på et af koncernselskabernes risikoprofil, vil hele den pågældendes ansættelsesforhold blive underlagt lønpolitikkens regler for risikotagere.

Ved en eventuel organisationsændring efter denne lønpolitiks vedtagelse, kan funktioner, som er anført ovenfor, bortfalde eller organisatorisk blive flyttet. Dette kan have den konsekvens, at den pågældende funktion ikke længere indtager en position, som i overensstemmelse med forordningen eller bekendtgørelsen anses for at have væsentlig indflydelse på et af koncernselskabernes risikoprofil. I denne situation vil den pågældende funktion fra tidspunktet, hvor ændringen træder i kraft, og funktionen ikke længere indtager en position med væsentlig indflydelse på risikoprofilen i et eller flere selskaber, udtræde af lønpolitikkens regler vedrørende risikotagere. Sådanne ændringer i lønpolitikkens løbetid kan særligt blive relevant for de funktioner, som indtager en væsentlig risikofunktion qua ledelsesfunktion af en væsentlig forretningsenhed eller reference til en leder af en væsentlig forretningsenhed, jf. forordningen.

3. 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.

4. 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, således, at den står i rimeligt forhold til de stillede opgaver og den enkelte direktørs ansvar, og 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.

For aktieoptionsaftaler indgået før den 17. december 2014, overgangsordning.

Der er mellem Alm. Brand A/S og direktionen i Alm. Brand A/S samt mellem øvrige selskaber og direktionen i disse selskaber indgået aftaler før den 17. december 2014, hvorefter en fast del af den faste grundløn udbetales i form af aktieoptioner.

Den del af den faste løn (ekskl. pension og øvrige løndele), som udgøres af aktieoptioner, udgør 13%.

De indgåede aftaler bortfalder ved udgangen af marts måned 2016, hvorefter de ikke fornys som fastlønsaftaler jf. Finanstilsynets afgørelse af 17. december 2014.

Den del af den faste løn (ekskl. pension og øvrige løndele), som udgøres af aktieoptioner kan udgøre 13%.

Variabel løn

Direktionsmedlemmer kan i tillæg til deres faste løn modtage variabel løn gennem deltagelse i et aktieoptionsprogram. Deltagelse i aktieoptionsprogrammet har til formål at understøtte en for direktøren afbalanceret, bæredygtig og langsigtet interesse i selskabernes og koncernens vedvarende resultater og positive udvikling. Direktionsmedlemmer, der modtager aktieoptioner i henhold til aftale indgået før 17. december 2014, kan ikke deltage i aktieoptionsprogrammet, før samtlige aktieoptioner under deres eksisterende aktieoptionsaftaler er tildelt.

I det omfang, der indgås aftaler om deltagelse i aktieoptionsprogrammet, tildeles direktionsmedlemmerne et antal aktieoptioner, der under visse betingelser giver ret til at erhverve aktier i Alm. Brand A/S. Aktieoptionerne tildeles på baggrund af opfyldelse af en række på forhånd fastlagte kriterier. Kriterierne fastsættes af bestyrelsen på baggrund af selskabernes forhold og økonomiske situation samt under behørig inddragelse af regler og begrænsninger i lov om finansiel virksomhed (i det følgende benævnt FIL).

Aktieoptionerne er valgt som instrument, da de er fundet egnet til at understøtte det ovenfor anførte formål med en variabel lønmodel. Direktøren opnår som følge af aktieoptionernes natur alene en værdi af den

tildelte variable aflønning, forudsat selskabet på lang sigt formår at løfte markedets værdiansættelse af selskaberne i Alm. Brand. En sådan værdiforøgelse antages alene at kunne realiseres via direktørens virke med en langsigtet og helhedsorienteret afbalanceret, bæredygtig interesse i selskabernes og koncernens vedvarende resultater og positive udvikling.

Tildelingen af aktieoptioner sker i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler angående tildeling af variabel løn, og de individuelle aftaler med de enkelte direktionsmedlemmer indeholder således udbetalingsbegrænsninger, claw back-bestemmelser mv.

Den endelige overdragelse af 60 % af de tildelte aktieoptioner udskydes. Overdragelsen sker med ligelig fordeling over en periode på 4 år under de betingelser, der er anført i FIL. Dette medfører blandt andet, at retten til udskudte aktieoptioner bortfalder, såfremt direktøren har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Alm. Brand-koncernen, såfremt direktøren ikke har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed, eller såfremt den økonomiske situation i det relevante selskab i Alm. Brand-koncernen er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for tildelingen af aktieoptionerne.

Udnyttelse af aktieoptionerne kan tidligst ske efter samlet 4,5 år efter tildelingen. Tilbageholdelsesperioden for samtlige tildelte aktieoptioner er, i det omfang, det i overensstemmelse med de gældende regler er muligt, indeholdt i de tildelte aktieoptioners modningsperiode. I perioden fra tildelingen af aktieoptionerne og frem til direktøren må udnytte disse, er det ikke tilladt for direktøren at foretage nogen form for afdækning af den kursrisiko, som er knyttet til aktieoptionerne.

Såfremt reglerne ikke rummer mulighed for at lade modningsperioden rumme tildelingsperioden, vil tildelte aktieoptioner kunne udnyttes til køb af aktier i Alm. Brand A/S 4 år efter tildelingen og således først, når alle udskudte aktieoptioner er overdraget. De aktier, der modtages ved udnyttelse af aktieoptionerne, må ikke afhændes af direktøren i en periode på 6 måneder fra udnyttelsen af aktieoptionerne. I perioden fra tildelingen af aktieoptionerne og frem til udløbet af nævnte 6 måneders periode, er det ikke tilladt for direktøren at foretage nogen form for afdækning af den kursrisiko, som er knyttet til aktieoptionerne henholdsvis aktierne.

Den variable løn kan maksimalt udgøre 12,5 % af direktørens samlede løn p.a.

5. Aflønning af risikotagere

Nærmeste leder fastlægger lønnen for den enkelte risikotager.

5.1. 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, således, at denne står i rimeligt forhold til de stillede opgaver og risikotagerens ansvar, og 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.

For aktieoptionsaftaler indgået før den 17. december 2014, overgangsordning.

Der er mellem selskaberne og risikotagerne i disse selskaber indgået aftaler før den 17. december 2014, hvorefter en fast del af den faste grundløn udbetales i form af aktieoptioner.
Den del af den faste løn (ekskl. pension og øvrige løndele), som udgøres af aktieoptioner, udgør 13%.
De indgåede aftaler bortfalder ved udgangen af marts måned 2016, hvorefter de ikke fornys som fastlønsaftaler jf. Finanstilsynets afgørelse af 17. december 2014.

Variabel løn

Risikotagere, som er medlem af ABKO, kan i tillæg til deres faste løn modtage variabel løn gennem deltagelse i et aktieoptionsprogram på samme vilkår som direktionsmedlemmer. Deltagelse i aktieoptionsprogrammet har til formål at understøtte en for risikotagerne afbalanceret, bæredygtig og langsigtet interesse i de

respektive selskabers og koncernens vedvarende resultater og positive udvikling. Risikotagere, som er medlem af ABKO, og som modtager aktieoptioner i henhold til aftale indgået før 17. december 2014, kan ikke deltage i aktieoptionsprogrammet, før deres eksisterende aktieoptionsaftaler er udløbet, jf. ovenfor.
Den variable løn kan maksimalt udgøre op til 12,5 % af risikotagers samlede løn p.a.

5.2. Øvrige risikotagere
Fast Løn
Øvrige risikotagere aflønnes med et passende fast vederlag i form af en fast løn og diverse tilhørende løndele som pension, forsikringsordninger mv. Lønnen tilstræbes fastsat således, at denne står i rimeligt forhold til de stillede opgaver og risikotagerens ansvar, og så den er konkurrencedygtig med aflønning af tilsvarende hverv i den finansielle sektor.

Variabel løn
Der kan mellem direktionen i de respektive selskaber og risikotagere, som ikke er medlem af ABKO, indgås aftale om variabel løn, hvor direktionen i det respektive selskab måtte finde, at en variabel lønordning findes velegnet til at understøtte en afbalanceret, bæredygtig og langsigtet interesse i selskabets og koncernens vedvarende resultater og positive udvikling.

I det omfang der indgås aftaler om variabel løn, tildeles den variable løn på baggrund af opfyldelse af på forhånd fastlagte kriterier. Kriterierne fastsættes af direktionen på baggrund af selskabernes forhold og økonomiske situation samt under behørig inddragelse af regler og begrænsninger i FIL. Tildelingen af variabel løn sker i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler angående tildeling af variabel løn, og de individuelle aftaler med de enkelte risikotagere indeholder således udbetalingsbegrænsninger, claw back-bestemmelser mv.

På tidspunktet for tildelingen af en variabel løndel sker beregningen af den variable løndel i 50 % aktieoptioner udstedt af Alm. Brand A/S, mens de resterende 50 % beregnes kontant.

Forudsat at de fastlagte kriterier for tildeling af den variable løn er opfyldt helt eller delvist, vil 60 % af den variable løndel blive anvist til risikotageren i forbindelse med tildelingen. Den resterende tildelte variable løn vil blive udskudt til anvisning med ligelig fordeling i løbet af de efterfølgende tre år, forudsat de opstillede målkriterier for tildelingen fortsat er opfyldt, samt forudsat øvrige i FIL anførte betingelser for anvisningen er opfyldt. Såfremt den tildelte variable løndel er af en væsentlig størrelse, vil alene 40 % af den tildelte variable løndel blive anvist i forbindelse med tildelingen, mens den resterende del vil blive udskudt og anvist med ligelig anvisning i løbet af de efterfølgende tre år. Direktionen vurderer i hvert enkelt tilfælde, om en tildelt variabel løn skal anses for at udgøre et større beløb. Dette vil som minimum være tilfældet, hvis den samlede tildelte variable løn overstiger kr. 750.000.

Tildelte aktieoptioner kan tidligst udnyttes efter samlet 3,5 år efter tildelingen. Tilbageholdelsesperioden for samtlige tildelte aktieoptioner er, i det omfang det i overensstemmelse med de gældende regler er muligt, indeholdt i de tildelte aktieoptioners modningsperiode. I perioden fra tildelingen af aktieoptionerne og frem til, at risikotageren må udnytte disse, er det ikke tilladt for risikotageren at foretage nogen form for afdækning af den kursrisiko, som er knyttet til aktieoptionerne.

Såfremt reglerne ikke rummer mulighed for at lade modningsperioden rumme tildelingsperioden, vil tildelte aktieoptioner kunne udnyttes til køb af aktier i Alm. Brand A/S 3 år efter tildelingen og således først når alle udskudte aktieoptioner er overdraget. De aktier, der modtages ved udnyttelse af aktieoptionerne, må ikke afhændes af risikotageren i en periode på 6 måneder fra udnyttelsen af aktieoptionerne. I perioden fra tildelingen af aktieoptionerne og frem til udløbet af nævnte 6 måneders periode, er det ikke tilladt for risikotageren at foretage nogen form for afdækning af den kursrisiko, som er knyttet til aktieoptionerne henholdsvis aktierne.

Den tildelte variable løn kan ikke overstige risikotagerens samlede faste årsløn.

6.Engangsvederlag
Engangsvederlag kan ganske undtagelsesvist gives i overensstemmelse med reglerne i FIL, og den til enhver tid tilhørende bekendtgørelse. Et engangsvederlag af passende størrelse kan alene tildeles, såfremt

direktøren eller risikotageren gennem en periode på grund af arbejdets karakter har været undergivet ekstraordinær arbejdsmæssig belastning. Et engangsvederlag kan maksimalt udgøre kr. 100.000 p.a.

En direktør eller risikotager kan alene modtage engangsvederlag, for så vidt at summen af engangsvederlaget og eventuel anden tildelt variabel løn ikke overstiger kr. 100.000 p.a. Engangsvederlag til et direktionsmedlem kan alene tildeles efter beslutning af selskabets bestyrelse. Engangsvederlag til en risikotager kan alene tildeles efter beslutning af selskabets direktion.

Engangsvederlag vil udelukkende blive tildelt, hvis bestyrelse eller direktionen vurderer, at det er forsvarligt at tildele engangsvederlaget kontant uden iagttagelse af reglerne i FIL om udskydelse og tilbageholdelse. Bestyrelsens hhv. direktionens begrundelse for at udbetale engangsvederlag med en beskrivelse af, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage engangsbeløbet fra kravene i FIL samt forsvarligheden heraf, skal foreligge skriftligt.

Ved beslutning om tildeling af et engangsvederlag skal dette ske med respekt af selskabsloven § 139. Et engangsvederlag til medlemmer af direktionen i Alm. Brand A/S forudsætter en forudgående godkendelse på selskabets generalforsamling.

7. Aflønning af ansatte i særlige funktioner

Der gælder særlige regler for indretningen af en eventuel variabel løn til ansatte, omfattet af de i dette afsnit (punkt 7) anførte regler. Nogle af de ansatte, som er omfattet af dette afsnit kan tillige være risikotagere. For de ansatte, som både er omfattet af reglerne om risikotagere og reglerne for ansatte i særlige funktioner, skal lønnen leve op til bestemmelserne i begge regelsæt.

7.1. Vedrørende medarbejdere, beskæftiget i kontrol-, revisions- eller aktuarfunktionerne.
Nærmeste leder fastlægger lønnen for den enkelte medarbejder.

Fast løn
Medarbejdere som er beskæftiget i kontrol-, revisions- eller aktuarfunktioner aflønnes med et passende fast vederlag i form af en fast løn og diverse tilhørende løndele som pension, forsikringsordninger mv.

Variabel løn
Medarbejdere, som er involverede i kontrol-, revisions- eller aktuarfunktioner via beskæftigelse i Risk Management, Intern Revision eller Compliancefunktionen, kan i tillæg til den faste løn aflønnes med en passende variabel løn. Den variable løn må dog ikke være afhængig af resultatet i den eller de afdeling(er), som medarbejderne fører kontrol med.

Aktuarer, som er beskæftiget i de respektive selskabers aktuarafdelinger, kan i tillæg til den faste løn aflønnes med en passende variabel løn. Den variable løn må i givet fald afhænge af medarbejderens rolle, idet den variable løn ikke må være afhængig af afdelingens resultater.

7.2. Vedrørende ansatte, som ved direkte kundekontakt yder rådgivning og/eller salg af finansielle bankprodukter til detailkunder m.fl.
Nærmeste leder fastlægger lønnen for den enkelte medarbejder.

Medarbejdere, som ved direkte kundekontakt sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter omfattet af bilag 5 til FIL m.fl., jf. FIL, må ikke modtage variable løndele, der er afhængige af opnåelse af et salgsmål, der angiver en salgsmængde af finansielle instrumenter, som skal være opnået i forhold til kunder, der ikke er professionelle kunder eller godkendte modparter.

Medarbejdere, som ved direkte kundekontakt sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter til kunder, som ikke er professionelle eller godkendte modparter, aflønnes med et passende fast vederlag i form af en fast løn og diverse tilhørende løndele som pension, forsikringsordninger mv. og kan i tillæg til den faste løn aflønnes med en passende variabel løn, idet indretningen af en variabel løn må ske med respekt af følgende krav:

Kriterier for opnåelse af variabel løn skal fastlægges således, at optjeningen af den variable løndel ikke er afhængig af, at medarbejderen opnår et salgsmål, når dette salgsmål er angivet som en salgsmængde af

finansielle instrumenter, som skal være opnået over for kunder, der ikke er professionelle eller godkendte modparter, jf. FIL.

8. Tiltrædelsesgodtgørelser

I forbindelse med ansættelse af direktører og andre risikotagere, kan der mellem selskaberne og de respektive direktører henholdsvis risikotagere indgås aftale om tildeling af tiltrædelsesgodtgørelse. Indgåelse af aftale om tiltrædelsesgodtgørelse forudsætter, at det vurderes, at aftalen vil understøtte selskabets positive udvikling.

Aftale om tiltrædelsesgodtgørelse kan alene indgås, såfremt tiltrædelsesgodtgørelsen opfylder følgende kriterier:

- Aftalen om tiltrædelsesgodtgørelse indgås i forbindelse med direktørens henholdsvis risikotagerens tiltrædelse af en stilling i Alm. Brand-koncernen
- Aftalen om tiltrædelsesgodtgørelse angår alene første ansættelsesår
- Tiltrædelsesgodtgørelsen udgør maksiamlt et beløb svarende til et års samlet vederlag
- Selskabet, hvori direktøren eller risikotageren ansættes, har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af tiltrædelsesgodtgørelsen.

9. Pensionsydelse

Direktionsmedlemmer, risikotagere og medarbejdere i særlige funktioner deltager i almindelige bidragsbaserede pensionsordninger. Der tildeles ikke pensionsydelser, der helt eller delvist kan sidestilles med variabel løn.

10. Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse

Der er mellem Alm. Brand A/S og direktionen heri 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 direktørerne kan opsige deres respektive stillinger 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

Der kan indgås aftaler om fratrædelsesgodtgørelser på beløb op til 12 måneders hhv. 24 måneders vederlag afhængigt af aftaleindgåelsestidspunktet jf. FIL og tilhørende bekendtgørelse.

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 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.

11. Aflønningsudvalg samt bestyrelser og kontrol 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. 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 lønpolitikkens overholdelse. Herunder, at aflønning af ledelsen af Risk Management, ansvarlig for Compliancefunktionen og koncernrevisionschefen sker korrekt og i overensstemmelse med det i lønpolitikken anførte.

HR udfører kontrollen af, at løn er anvist i overensstemmelse med lønpolitikken på vegne af de respektive bestyrelser.

Retningslinjer for de respektive bestyrelsers gennemgang af lønpolitikken med henblik på at sikre, at den tilpasses de respektive selskabers udvikling findes hos HR. Retningslinjer for aflønningsudvalgenes kontrol og overvågningsopgaver samt de respektive bestyrelsers kontrol af lønpolitikkens overholdelse findes hos HR.

Compliance fører kontrol med, at lønpolitikken er i overensstemmelse med lovgivningen mv.

12. 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 bekendtgørelsen.

13. Opdatering

HR er ansvarlig for opdatering af lønpolitikken.

Aflønningsudvalgene forestår det forberedende arbejde.

Lønpolitikken skal årligt indstilles til bestyrelsens godkendelse.

14. Generalforsamlingens godkendelse

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

15. Overholdelse af lønpolitikken
Intern Revision reviderer lønpolitikken med de begrænsninger, som følger af punkt 11 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 24/2 2015

Bestyrelsesformand
Jørgen H. Mikkelsen

Næstformand
Boris N. Kjeldsen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand A/S den 24/2 2015

Bestyrelsesformand
Jørgen H. Mikkelsen

Næstformand
Boris N. Kjeldsen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Forsikring A/S den 23/2 2015

Bestyrelsesformand
Søren Boe Mortensen

Næstformand
Anne Mette Barfod

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Bank A/S den 24/2 2015

Bestyrelsesformand
Jørgen H. Mikkelsen

Næstformand
Boris N. Kjeldsen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Liv og Pension A/S den 23/2 2015

Bestyrelsesformand
Søren Boe Mortensen

Næstformand
Anne Mette Barfod