N O T A T

Ordinær generalforsamling i Alm. Brand A/S d. 27. april 2015 – Ad dagsordenens pkt. f: Forslag fra bestyrelsen om godkendelse af lønpolitik for Alm. Brand Koncernen og overordnede retningslinjer vedrørende incitamentsaflønning i Alm. Brand A/S, jf. selskabslovens § 139.

Lønpolitikken er ændret på en række punkter i forhold til den tidligere version.

De foretagne ændringer samt årsagen til disse er i hovedtræk anført nedenfor:

- Der er foretaget ændringer af redaktionel karakter. Herunder er det valgt at lade en del af indholdet, som allerede følger af lovgivning mv., udgå.

- Der er i 2014 vedtaget nye regler angående lønpolitik. Særligt har en ny forordning angående udpegning af risikotagere i Alm. Brand A/S, Alm. Brand Bank A/S og Alm. Brand af 1792 fmba indebåret nye retningslinjer for identifikation af risikotagere. Forordningen rummer en række objektive kriterier for, hvem der er at betragte som risikotagere. Disse objektive kriterier betyder bl.a., at alle ledere af en væsentlig forretningsenhed samt ledere med direkte reference til disse er at betragte som risikotagere. Endvidere kan lønnen indikere, at en leder eller medarbejder kan være risikotager, hvorfor der i forhold til de højestlønnede, som ikke allerede er risikotagere, er foretaget en selvstændig vurdering af, hvorvidt de indtager en risikotagerstilling. Endelig skal der nu tages stilling til, hvorvidt ansatte i ikke finansielle selskaber indtager en risikotagerstilling i koncernen, hvilket betyder, at direktøren for Alm. Brand Leasing A/S er udpeget som risikotager.

- Nye regler om begrænsning i måden, hvorpå variabel løn kan indrettes for medarbejdere i Alm. Brand Bank A/S, som varetager salg og/eller rådgivning af detailkunder, er tillige implementeret i lønpolitikken.

- Finanstilsynets afgørelse af den 17. december 2014 indebærer, at de nuværende aftaler mellem selskaberne og de heri ansatte ABKO-direktører om, at en del af den faste løn består af aktieoptioner, må ophøre, når de udløber ultimo marts måned 2016. Dette er anført i lønpolitikken.

- Ifølge Finanstilsynets afgørelse kan nye aktieoptionsaftaler fremover indgås med respekt af reglerne om variabel løn, hvilken løsning de respektive bestyrelser i Alm. Brand koncernen har valgt at følge. Derfor rummer lønpolitikken mulighed for, at direktionsmedlemmer samt risikotagere, som er medlemmer af ABKO, kan tildeles aktieoptioner, hvilket for nye aftaler vil ske med respekt af reglerne i lov om finansiel virksomhed om variabel løn. Endvidere har de respektive bestyrelser besluttet, at man ønsker at indføre mulighed for, at der kan indgås aftaler om variabel løn for øvrige i koncernen ansatte risikotagere. Loftet for variabel løn er for medlemmer af ABKO 12,5 % af den samlede faste løn og for øvrige risikotagere op til 100 % af den faste løn.

- Karakteristisk for variabel løn til direktører og risikotagere er, jf. lovgivningen, at den variable lønordning skal indrettes på en måde, så tildelingen af den variable løndel er baseret på tildelingskriterier. Herudover skal en eventuel variabel løndel anvises med en del straks og den resterende del anvises via tre og for direktører fire dele over en efterfølgende tre hhv. fire årig periode, hvor visse kriterier skal være opfyldt, for at hver enkelt af de resterende dele af den tildelte variable løn kan anvises. Endelig skal mindst 50 % af bonus ved hver tildeling anvises i aktier, aktieoptioner eller lign. finansielt instrument. Når bindingsperioden på tre hhv. fire år er tilendebragt, skal aktieoptionerne endvidere være bundet i ½ år, hvor de hverken må kurssikres eller handles. Denne sidste periode forventes på baggrund af en ny vejledning fra Finanstilsynet at kunne rummes i en tilsvarende forlængelse af aktieoptionernes modningsperiode. Lønpolitikken rummer en overordnet beskrivelse af, hvordan Alm. Brand agter at forvalte disse vilkår.

- Lovgivningen rummer mulighed for, at der i forbindelse med ansættelse af direktører eller risikotagere kan indgås aftale om en tiltrædelsesgodtgørelse, hvilken godtgørelse under visse betingelser kan anvises kontant og uden udskydelse. Alm. Brand har via lønpolitikken indført mulighed for at indgå en sådan aftale om en tiltrædelsesbonus, hvis det konkret måtte findes hensigtsmæssigt og relevant.

- Under underpunktet fratrædelsesgodtgørelse er indsat et nyt afsnit, som gør det muligt - ud over den eksisterende mulighed for at indgå aftaler om fratrædelsesgodtgørelser ved ansættelsen - tillige at indgå sådanne aftaler i forbindelse med fratrædelsessituationen. Godtgørelsen kan i sidstnævnte situation maksimalt udgøre et beløb svarende til 12 måneders løn, hvis beløbet skal anvises kontant og uden udskydelser.

Angående selskabsloven § 139:

- Som følge af den ændrede karakter af aktieoptionsordningen er det fundet relevant at indhente en godkendelse af ændringer i de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning vedrørende den fortsættende incitaments-lønmodel på generalforsamlingen, jf. selskabslovens § 139.

- Generalforsamlingen skal fastsætte overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsaflønning, hvilket sker via generalforsamlingens godkendelse af den forelagte lønpolitik. Den forelagte lønpolitik rummer adgang til at indgå aftale om incitamentsaflønning. En bestemmelse om incitamentsaflønning skal være optaget i selskabets vedtægter, hvorefter aftale om incitamentsaflønning kan indgås med Alm. Brand A/S' ledelse.

- Angående overordnede retningslinjer vedrørende Alm. Brand A/S aktieoptionsaflønning:

    - Under den allerede indgåede lønaftale, som er indgået før den 17. december 2014, vil aktieoptioner fortsat blive behandlet som en fast løndel og i overensstemmelse med de forhold, som generalforsamlingen tidligere har godkendt. Dette indebærer, at direktionen kan tildeles aktieoptioner som en fast del af den faste løn, hvilken del jf. lønpolitikken maksimalt kan andrage 13 %. Der er ikke knyttet betingelser til tildelingen. Optionerne er værdiansat efter Black Scholes formlen og udgjorde ved tildelingen den 04.09.2014 kr. 3,82 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.

    - *Nye aftaler om aktieoptionsprogrammer*
      Når der fremover indgås aftaler om et aktieoptionsprogram, vil aftalen blive behandlet i overensstemmelse med reglerne i lov om finansiel virksomhed om variabel løn. Direktionen kan tildeles aktieoptioner, hvilket jf. lønpolitikken maksimalt kan andrage 12,5% af den samlede årsløn.

      Der vil blive knyttet betingelser til tildelingen, idet ordningen vil antage karakter af en variabel lønmodel i overensstemmelse med reglerne om variabel løn til direktører i lov om finansiel virksomhed. I overensstemmelse med den vedtagne lønpolitik fastsættes kriterierne af bestyrelsen på baggrund af selskabernes forhold og økonomiske situation samt under behørig inddragelse af regler og begrænsninger i lov om finansiel virksomhed.

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

      Optionerne vil fortsat være værdiansat efter Black Scholes formlen.

      Udnyttelse af optionerne kan ske i de åbne vinduers perioder, dog tidligst 48 eller 54 måneder efter tildelingen. Udnyttelse skal ske indenfor 15 måneder efter den først mulige udnyttelsesdato.

      Aktieoptionsordningen har karakter af en aktiebaseret ordning.

      Regnskabsmæssigt behandles begge ordninger som en egenkapitalordning. Heraf følger, at regnskabsmæssigt værdiansættes egenkapitalordningen på tildelingstidspunktet, og værdien udgiftsføres over optjeningsperioden.

Indstilling
I forlængelse af gennemgangen af lønpolitikken og herunder af en tilpasset incitamentsaflønningsform for direktionen, skal det herved indstilles, at generalforsamlingen godkender vedlagte lønpolitik og de beskrevne ændringer i de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning.

Henrik Gundorph, HR direktør
3. marts 2015