Notat

Alm. Brand
HR
Midtermolen 7
2100 København Ø
Telefon 35 47 47 47
almbrand.dk

Til Generalforsamling i Alm. Brand A/S

Fra Henrik Gundorph, HR-direktør

Dato 28. marts 2017

Dagsordenens pkt. f 2): Forslag fra bestyrelsen om godkendelse af lønpolitik for Alm. Brand Koncernen og overordnede retningslinjer vedrørende incitame i Alm. Brand A/S, jf. selskabslovens § 139.

Den forelagte lønpolitik er en videreførsel af lønpolitikken vedtaget i 2016.

Nedenfor oplyses om de ændrede regler om aflønning samt om de ændringer, som vi har fundet hensigtsmæssige og nødvendige at foretage.

Ændringer er foretaget i lønpolitikken samt i relation til udpegning af risikotagere.

Regulering
I december 2016 blev reglerne om aflønning for forsikring og pension fjernet fra lov om finansiel virksomhed (FIL) og findes nu i forordning (EU) 2015/35 af 10. oktober 2014 (Solvens II) og i bekendtgørelse nr. 1583 af 13/12/2016 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder.

Indholdsmæssigt byder de nye regler ikke på væsentligt nyt ud over, at lønpolitikken nu skal angå hele virksomheden (ikke begrænset til risikotagere m.fl). Endvidere er reglerne for udpegning af væsentlige risikotagere uddybet i forhold til tidligere.

For selskaberne, Alm. Brand af 1792 fmba, Alm. Brand A/S og Alm. Brand Bank A/S, som fortsat omfattes af aflønningsreglerne i FIL, er der sket det nye, at EBA's guidelines on sound remuneration policies fremover lægges til grund ved fortolkning af de danske regler. Det betyder bl.a., at lønpolitikken skal udformes på en måde, så den omfatter alle ansatte i selskaberne. Dette betyder, at der i lønpolitikken skal redegøres for, hvordan selskaberne fastlægger aflønningen, idet der bl.a. henstilles til at aflønningen fastlægges på en måde, som sikrer gennemsigtighed, understøtter en langsigtet og risikojusteret adfærd, og som tager højde for interessekonflikter.

Øvrige regler, som er relevante for Alm. Brand, er i det store og hele uændrede i forhold til tidligere.

Fælles:
For begge områder gælder, at reglerne vedrørende aflønningsudvalg er uddybet. Finanstilsynet oplyser, at uddybningen udelukkende har karakter af en præcisering af de eksisterende regler.

Udpegning af risikotagere
Ved en gennemgang af kredsen af udpegede risikotagere er det ud fra en samlet vurdering besluttet at indstille, at Koncernkundedirektøren omfattes af afgrænsningen som risikotager. Begrundelsen er dels, at Koncernkundedirektøren er medlem af LEKO og,

dels er leder for en række risikotagere i form af regionsdirektørerne, og at han indtager en stilling, som nu rummer plads til, at han alene eller sammen med andre kan træffe beslutninger, som kan have væsentlig indflydelse på bankens og øvrige Alm. Brand selskabers risikoprofil.

Lønpolitikken
Vedlagte udkast til ny lønpolitik er tilrettet således, at der henvises til den nu gældende regulering. Denne redaktionelle tilretning er foretaget i hele dokumentet.

Lønpolitikken, afsnit 3
Lønpolitikken skal udvides til at omfatte aflønning af alle ansatte. Dette forhold betyder blot, at de i koncernen fastlagte principper for aflønning beskrives for alle ansatte i den samlede koncern.

Lønpolitikken er derfor tilpasset således, at den omfatter alle ansatte. Grundprincipperne for aflønning helt generelt er anført under et nyt afsnit 3, ligesom aflønningskomponenter er anført under samme afsnit.

Lønpolitikken, afsnit 5 og 6
Vedrørende aflønning til direktører og risikotagere, afsnit 5 og 6.
Det var et ønske fra Alm. Brands side, at den faste løndel, som består af aktier, skulle kunne tilbageholdes i op til 3 år, i hvilken periode modtager da ikke kunne råde over aktierne. Dette lader sig ikke gøre ifølge Finanstilsynet, idet løndelen da får status af variabel aflønning. Derfor fjernes passus om tilbageholdelsesperiode for tildelte aktier i afsnit 5 og i afsnit 6.

Lønpolitikken, afsnit 11
Afsnit 11 om bl.a. fratrædelsesgodtgørelse er tilrettet og præciseret.
Det er således, at det kun er ganske få ABKO-direktører med hvilke, der er indgået aftale om en fratrædelsesgodtgørelse. Endvidere er det nu således, at der ikke eksisterer en aftale en fratrædelsesgodtgørelse, som overstiger en værdi svarende til 24 måneders vederlag. På denne baggrund er teksten tilrettet.

Ændringen af ordlyden tilsigter således udelukkende en tydeliggørelse af den faktiske tilstand.

Indstilling til godkendelse
På dette grundlag indstilles det, at vedlagte lønpolitik for 2017 med de heri anførte rettelser samt udvidelse af risikotagerkreds godkendes af generalforsamlingen.

Venlig hilsen
Alm. Brand A/S

Bestyrelsen