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 2018.

Lønpolitik for de finansielle selskaber i Alm. Brand

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 har til formål at sikre, at principper og praksisser for aflønning i Alm. Brand opfylder reglerne på det finansielle område vedrørende løn og lønpolitik.

Lønpolitikken er udformet på baggrund af en overordnet vurdering af virksomhedens størrelse, organisation, samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter. Formålet er en lønpolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, og som stemmer overens med virksomhedens strategi, værdier og mål, samt tilgodeser kunders og investorers interesser.

2. Omfattet personkreds
Lønpolitikken omfatter ledere, medarbejdere, direktion og bestyrelse i de af lønpolitikken omfattede selskaber.

Særlige regler for aflønning er fastlagt for bestyrelsen, direktionen, øvrige ledere og medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på koncernens henholdsvis de respektive selskabers risikoprofiler, (i det følgende benævnt risikotagere) samt medarbejdere, som varetager kontrol-, revisions- eller aktuarfunktioner. Endelig rummer lønpolitikken særlige regler for medarbejdere beskæftiget med rådgivning og ydelse af kredit mod sikkerhed i fast ejendom til forbrugere samt medarbejdere, som via direkte kundekontakt er beskæftiget med salg og/eller rådgivning vedrørende finansielle instrumenter til privatkunder.

Risikotagerafgrænsning
Bestyrelsen tager minimum én gang årligt stilling til, hvilke ledere og medarbejdere som er omfattet af afgrænsningen vedrørende risikotagere.

Vurderingen sker på baggrund af den til enhver tid gældende regulering på området, pt:

- For Alm. Brand 1792 fmba, Alm. Brand A/S og Alm. Brand Bank A/S:
    - Lov om finansiel virksomhed (i det følgende benævnt FIL) og tilhørende bekendtgørelser
    - Kommissionens delegerede 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 Alm. Brand Forsikring A/S og Alm. Brand Liv og Pension A/S:
    - Kommissionens delegerede forordning (EU) 2015/35 samt tilhørende bekendtgørelser.

Ved afgrænsningen af, hvilke stillinger, som har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, lægges i øvrigt særlig 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.

Generelt vedrørende risikotagerafgrænsningen
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.

Øvrige særlige funktioner, jf. nedenfor under punkt 8
Ansatte, som varetager kontrol-, revisions- og aktuarfunktioner, omfattes af regler for øvrige særlige funktioner, jf. nedenfor under punkt 8.1.

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 8.2.

Leder og medarbejdere, som varetager rådgivning om og ydelse af kredit mod sikkerhed i fast ejendom til forbrugere, omfattes tillige af nærværende lønpolitik for så vidt angår indretning af en eventuel bonusordning, jf. nedenfor under punkt 8.3.

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

Oversigt over udpegede risikotagerstillinger samt stillinger omfattet af øvrige særlige funktioner, forefindes hos HR-afdelingen.

3. Generelt vedrørende aflønning for alle ansatte, bestyrelse og direktion
De overordnede grundprincipper og praksisser for fastlæggelsen af aflønning i Alm. Brand er, at:

- Alle ansatte oppebærer en aflønning, der tilstræbes fastsat således, at denne står i rimeligt forhold til de stillede opgaver og det ansvar, som jobbet rummer. Samtidig tilstræbes lønnen fastlagt således, at den er konkurrencedygtig med aflønning af tilsvarende jobs i den finansielle sektor.

- Aflønningen skal være fastlagt på en måde, så den understøtter en afbalanceret, bæredygtig og langsigtet interesse i selskabernes og koncernens vedvarende resultater og positive udvikling.

- Aflønningen skal være sammensat og fastlagt således, at den fremmer en sund og effektiv risikostyring og således, at den ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

- Aflønningen skal fastlægges på en måde der ikke strider mod kundens bedste interesse.

- Aflønningen må ikke udelukkende eller overvejende baseres på kvantitative kommercielle mål, og skal i det hele tage hensyn til passende kvalitative mål under hensyn til en retfærdig og retmæssig behandling af kunderne, samt kvaliteten af de ydelser der leveres.

- Under behørigt hensyn til overholdelse af lønpolitikken skal aflønningen fastlægges således, at den understøtter Alm. Brands strategi, Kundens Alm. Brand.

Aflønning fastlagt ved kollektiv overenskomst
Ansættelsesvilkårene er for den overvejende del af såvel ledere som medarbejdere omfattet af kollektive overenskomster. Disse kollektive overenskomster rummer aflønningsvilkår inklusive forhold som pension og sociale bestemmelser. De af de kollektive overenskomster omfattede aflønninger, som består af fast såvel som variabel aflønning, omfattes ikke af nærværende lønpolitik.

Aflønningskomponenter
Aflønningskomponenterne fastlægges i overensstemmelse med de overordnede grundlæggende principper for aflønning.

- Fast løn
  Det faste vederlag består af en passende fast løn samt tilhørende løndele som pension, forsikringsordninger mv. i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster fastlagte rammer. Endvidere kan medarbejdere og ledere alt efter stilling og arbejdsmæssigt behov være tildelt andre passende lønaccessorier som telefon og bil.
  Den faste løn skal være fastlagt således, at den uanset en eventuel supplerende variabel aflønning, står i rimeligt forhold til ansvar og opgaver, som jobbet rummer. En eventuel supplerende variabel aflønning skal som hovedregel udgøre en mindre del af den samlede løn.

- Variabel løn
  Det grundlæggende princip og praksis for variabel aflønning, som ikke er reguleret via en kollektiv overenskomst, er, at den variable løn opnås ved en ekstraordinær større arbejdsindsats eller en - i overensstemmelse med grundprincipperne for aflønning i Alm. Brand, - resultatskabende performance ud over, hvad der kan forventes i forhold til de opstillede mål.

  Transparens er et krav ved fastlæggelsen af variabel aflønning. Enhver variabel løndel fastlægges på en måde således, at det er kendt for selskab som for medarbejder, for hvilket forhold den variable løndel er tildelt.

  Variabel løn til ledere og medarbejdere, som ikke indtager en væsentlig risikotagerstilling anvises kontant og uden udskydelse.

4. 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.

5. 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.
Der kan mellem de respektive selskaber og direktøren indgås aftale om, at op til 10 % af lønnen kan anvises i aktier i Alm. Brand A/S.

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 om aktieoptionstildeling udløb ved udgangen af marts måned 2016, hvorefter de ikke fornys som fastlønsaftaler.

6. Aflønning af risikotagere
Nærmeste leder fastlægger lønnen for den enkelte risikotager.

6.1. 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. Der kan mellem de respektive selskaber og den enkelte risikotager indgås aftale om, at op til 10 % af lønnen kan anvises i aktier i Alm. Brand A/S.

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 om aktieoptionstildeling udløb ved udgangen af marts måned 2016, hvorefter de ikke fornys som fastlønsaftaler.

6.2. 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. Der kan mellem de respektive selskaber og den enkelte risikotager indgås aftale om, at op til 10 % af lønnen kan anvises i aktier i Alm. Brand A/S.

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 overensstemmelse med grundprincipperne for aflønning under afsnit 3 anførte.

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 de til enhver tid gældende regler på området. Optjening og udmåling af variabel løn kan ske på baggrund af økonomiske som ikke økonomiske kriterier, som rummer krav til risikotagers egen handling, performance og resultatet, afdelingens resultater samt selskabets resultater.

Tildelingen samt efterfølgende overdragelse 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 de i den til enhver tid gældende regulering anførte forbehold for tildeling og endelig overdragelse af tildelte variable løndele. Herunder rummer aftalerne de i reguleringsmæssigt hjemlede forbehold for tildeling samt forbehold for anvisning af tildelt variabel løn ved manglende overholdelse af kapitalkrav eller solvenskrav samt claw back-bestemmelser med tilbagebetalingsforbehold.

På tidspunktet for tildelingen af en variabel løndel sker beregningen af den variable løndel i 50 % aktier 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, såfremt det konstateres, at tildelingskriterierne var opfyldt ved tildelingen, samt forudsat øvrige betingelser i den til enhver tid gældende regulering for anvisningen er opfyldt, herunder at risikotager ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Alm. Brand-koncernen, at risikotager har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed, og den økonomiske situation i det relevante selskab i Alm. Brand-koncernen ikke er væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for tildelingen af den variable løn.

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.

Efter risikotager har fået anvist de tildelte aktier, er det i de efterfølgende seks måneder ikke tilladt for risikotager at råde over disse og herunder at sælge disse, eller foretage nogen form for afdækning af den kursrisiko, som er knyttet til aktierne.

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

7. Engangsvederlag
Engangsvederlag kan ganske undtagelsesvist gives i overensstemmelse med reglerne for aflønning. 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 de til enhver tid gældende regler 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 den til en hver tid gældende regulering 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.

8. 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 8) 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.

8.1. 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, 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.

8.2. *Vedrørende ansatte, der yder rådgivning og/eller salg af finansielle bankprodukter til detailkunder*
Nærmeste leder fastlægger lønnen for den enkelte medarbejder.

Medarbejdere, der 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 detailkunder.

Medarbejdere, der sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter til detailkunder, 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 i forhold til detailkunder , jf. FIL.

8.3. *Vedrørende ansatte, som yder rådgivning og/eller bevilger kredit mod sikkerhedsstillelse i fast ejendom til forbrugere.*
Nærmeste leder fastlægger lønnen for den enkelte medarbejder. Lønnen fastlægges på en måde, hvorved den udelukkende kan understøtte og ikke hindre den ansattes interesse i at handle redeligt og tilgodese kundernes interesser.

Medarbejdere, som yder rådgivning og/eller kredit mod sikkerhedsstillelse i fast ejendom til forbrugere, aflønnes på en måde, som er uafhængig af antallet eller andelen af egne eller nærmeste afdelingens imødekomne ansøgninger om boligkreditter. Ved en forbruger forstås en person, der i forbindelse med modtagelsen af rådgivning om lån hovedsagelig handler uden for sit erhverv.

9. 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 maksimalt 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.

10. 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.

11. Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse
Opsigelsesvarsel
Der er mellem Alm. Brand A/S og direktionen 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 i forbindelse med fratræden indgås aftaler om fratrædelsesgodtgørelser på beløb op til 12 måneders vederlag. Ved ansættelsen kan indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse på et beløb op til 24 måneders vederlag, jf. den til enhver tid gældende regulering om aflønning.
Den overvejende hovedregel er, at der hverken ved ansættelsen af direktører hhv. risikotagere eller i forbindelse med fratræden indgås aftale om fratrædelsesgodtgørelse.

Pt. eksisterer enkelte aftaler om fratrædelsesgodtgørelse indgået mellem selskaberne og direktionen hhv. risikotagere ved ansættelsen, hvorved direktør hhv. risikotager ved fratræden foranlediget af selskabet er berettiget til at modtage en fratrædelsesgodtgørelse svarende til op til 24 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.

12. 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 den til enhver tid fastlagte regulering. 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 kontrollerer, at lønpolitikken er i overensstemmelse med den til enhver tid gældende regulering.

13. 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.

14. Opdatering
HR er ansvarlig for opdatering af lønpolitikken.

Aflønningsudvalgene forestår det forberedende arbejde.

Lønpolitikken skal årligt indstilles til bestyrelsens godkendelse.

15. Generalforsamlingens godkendelse
Lønpolitikken er efter konsultation af Compliance godkendt på de respektive selskabers repræsentantskabsmøder hhv. ordinære generalforsamlinger. På samme måde skal eventuelle ændringer i lønpolitikken godkendes på selskabernes førstkommende repræsentantskabsmøde hhv. ordinære generalforsamlinger.

16. 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 . 2018

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Jørgen H. Mikkelsen	Jan Skytte Pedersen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand A/S den . 2018

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Jørgen H. Mikkelsen	Jan Skytte Pedersen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Forsikring A/S den . 2018

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Søren Boe Mortensen	Rasmus Werner Nielsen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Bank A/S den . 2018

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Jørgen H. Mikkelsen	Jan Skytte Pedersen

Godkendt på bestyrelsesmøde i Alm. Brand Liv og Pension A/S den . 2018

_____	_____
Bestyrelsesformand	Næstformand
Søren Boe Mortensen	Rasmus Werner Nielsen