Notat

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

Til Generalforsamlingen i Alm. Brand A/S

Fra Bestyrelsen

Dato 3. april 2018

Direkte telefon
35 47 79 10

Dagsordenspunkt f 2): Forslag om godkendelse af lønpolitik for Alm. Brand Koncernen og overordnede retningslinjer vedrørende incitamentsaflønning i Alm. Brand A/S jf. Selskabslovens § 139

Ny regulering, som har indvirkning på lønpolitikken

Med MiFID II, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU om markeder for finansielle instrumenter og IDD, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/97 af 29. januar 2016 om forsikringsdistribution, er der med virkning fra 3. januar 2018 indført nye krav til aflønning.

MiFID II
I henhold til de nye regler må aflønningen ikke tilskynde de ansatte i et investeringsselskab til at handle på en måde, som ikke er i kundens interesse.

Kommissionens delegerede forordning 2017/565 af 25. april 2016 (en følge af MiFID II) rummer i artikel 27 en forpligtelse for investeringsselskaber til at gennemføre aflønningspolitikker, som tager hensyn til interesserne for alle selskabets kunder. Dette med henblik på at sikre, at kunderne behandles redeligt og, at kundernes interesser ikke på kort, mellemlang eller lang sigt lider skade som følge af de aflønningspraksisser, som selskabet har vedtaget.

Aflønningspolitikker og –praksisser skal udformes på en sådan måde, at de ikke skaber interessekonflikter eller incitamenter, der kan føre til, at relevante personer prioriterer deres egne interesser eller selskabets interesser med en mulig skade for kunders interesser til følge.

Vederlag og lignende incitamenter må ikke udelukkende eller hovedsageligt baseres på kvantitative kommercielle kriterier, og skal fuldt ud tage hensyn til passende kvalitative kriterier, der afspejler overholdelsen af gældende forskrifter, en retfærdig behandling af kunder samt kvaliteten af de tjenester, som leveres til kunder.

Der skal til enhver tid være en balance mellem faste og variable aflønningskomponenter således, at investeringsselskabets eller dets relevante personers interesser ikke gennem aflønningsstrukturen begunstiges på bekostning af en kundes interesser.

Som følge af MiFID II er tillige vedtaget lov 2017-06-08 nr. 665 om ændring af lov om finansiel virksomhed m.fl., Lovændringen indebærer, at den nuværende bestemmelse i Lov om Finansiel Virksomhed § 77 e udvides med virkning fra 3. januar 2018.

Lov om Finansiel Virksomhed § 77 e forpligtede frem til den 2. januar 2018 banken til, at ansatte, der ved *direkte kundekontakt* solgte eller rådgav om finansielle instrumenter, ikke måtte modtage variable løndele, som var afhængige af salget. Denne bestemmelse er ændret således, at forbuddet mod variabel aflønning afhængigt af salget angår rådgivning og salg til detailkunder, uden at der er et krav om, at der skal have været direkte kundekontakt.

Bestemmelse er endvidere udvidet, så den fremover tillige rummer en generel bestemmelse om, at Finansielle virksomheder, der er værdipapirhandlere m.fl. skal sikre, at aflønning af virksomhedens ansatte ikke er i strid med virksomhedens forpligtelse til at handle i kundernes bedste interesse.

Øvrige ændringsforslag til eksisterende bekendtgørelser:

Forslag til ændring af Bekendtgørelse 1582 af 13. december 2016 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter m.fl.:

> Bekendtgørelsen rummer en uddybning af personkredsen, som skal udpeges som væsentlige risikotagere. For Alm. Brand har det ikke umiddelbart nogen betydning, da de i bekendtgørelsen anførte stillingsindehavere allerede er udpegede som risikotagere.
>
> Endvidere er justeret i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse. Ændringen medfører ikke nogen indholdsmæssige ændringer der giver anledning til at foretage rettelser i lønpolitikken.

Forslag til ændring af Bekendtgørelse 1583 af 13 december 2016 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber m.fl.

> Som følge af IDD er der fremsat forslag til ændring af Bekendtgørelse 1583 af 13 december 2016 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber m.fl**.** Ifølge ændringsforslaget skulle dette træde i kraft den 23. februar 2018. Forslaget er dog endnu ikke vedtaget og forventes udskudt til oktober 2018. Der er på den baggrund ikke foretaget ændringer i lønpolitikken i henhold til ændringsforslaget.

Ændringer i Alm. Brands Lønpolitik
På baggrund af ovenstående er der foretaget enkelte rettelser i lønpolitikken, som er nærmere beskrevet nedenfor.

Lønpolitikken, pkt. 1. Baggrund og formål med lønpolitikken
Under hensyn til artikel 27 i Kommissionens delegerede forordning 2017/565 af 25. april 2016 er det i pkt. 1 præciseret, at lønpolitikken regulerer såvel principper som praksis, for aflønning i Alm. Brand.

Lønpolitikken, pkt. 3. Generelt om aflønning for alle ansatte, bestyrelse og direktion
Det er fælles for de nye regler på området, at de samlet set fokuserer på, at aflønning inden for den finansielle sektor skal indrettes på en måde der ikke tilskynder, eller skaber incitament til at handle på en måde der strider mod den enkelte kundes bedste interesser, samt at sikre kvaliteten af de ydelser Alm. Brand leverer.

På den baggrund er pkt. 3 i lønpolitikken blevet ændret således at det klart fremgår, at aflønningen ikke må stride mod kundens bedste interesser. På samme baggrund er det tilføjet, at aflønningen ikke udelukkende eller overvejende må baseres på kvantitative kommercielle mål.

Kollektiv overenskomst
Aflønning fastlagt ved kollektiv overenskomst er fortsat holdt ude af lønpolitikken. Finanssektorens Arbejdsgiverforeningen er konsulteret. Finanssektorens Arbejdsgiverforeningen har bekræftet, at det fortsat er opfattelsen at det er et EU-retligt grundprincip, at aflønning fastlagt via kollektiv overenskomst ikke er genstand for den EU-retlige aflønningsregulering.

Lønpolitikken, pkt. 8. Aflønning af ansatte i særlige funktioner
Lov om finansiel virksomhed indeholdte indtil 3. januar 2018 et forbud mod, at ansatte der ved direkte kundekontakt rådgiver om finansielle instrumenter, modtager variable løndele, som er afhængige af salget.

Ved lov 665 af 2017-06-08 er bestemmelsen ændret. Hermed har man udvidet området til ikke kun at omfatte ansatte der rådgiver ved direkte kundekontakt, ved at fjerne betingelsen om direkte kundekontakt.

Lønpolitikkens pkt. 8.2., der specifikt vedrører ansatte i banken, er ændret således, at den er i overensstemmelse med lovændringen.

Lønpolitikken, pkt. 15. Generalforsamlingens godkendelse
På baggrund af artikel 27 i Kommissionens delegerede forordning 2017/565 af 25. april 2016 er det præciseret, at lønpolitikken, efter at have konsulteret Compliance, skal godkendes af det øverste organ i det enkelte selskab. Dette sker i praksis således, at HR konsulterer Compliance, før de vedtagne regelændringer inkorporeres i et oplæg til en ny lønpolitik.

Indstilling til godkendelse
På dette grundlag indstilles det, at vedlagte lønpolitik for 2018 med de heri anførte rettelser godkendes af generalforsamlingen.

Venlig hilsen
Alm. Brand A/S

Bestyrelsen