

Starfskjarastefna VÍS

1. Tilgangur og markmið

Meginmarkmið starfskjarastefnu Vátryggingafélags Íslands hf. („VÍS“) er að gera félagið að eftirsóknarverðum vinnustað og skipa félaginu þannig í fremstu röð á íslenskum tryggingamarkaði. Til að stuðla að áframhaldandi vexti og velgengni er nauðsynlegt að félagið hafi svigrúm til þess að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur, sambærilegt því sem tíðkast í starfsumhverfi þess og í hlutfalli við umsvif, ábyrgð og árangur.

Jafnlaunakerfi er til staðar hjá félaginu sem hefur verið vottað að uppfylli kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85 sbr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Starfskjarastefnu VÍS er ætlað að

- veita hluthöfum innsýn í stefnu félagsins varðandi starfskjör stjórnarmanna, stjórnenda, starfsmanna lykilstarfssviða og annarra starfsmanna félagsins.
- tryggja að starfskjör og kaupaukar séu með þeim hætti að þau styðji við markmið félagsins,
- stuðla að traustri og skilvirkri áhættustýringu og hvetji ekki til áhættusækni umfram áhættuþol félagsins.
- tryggja að starfskjörin samræmist gildum félagsins, árangursmælikvörðum, stöðu félagsins á hverjum tíma, lögum, reglugerðum, góðum viðskiptaháttum og heilbrigðum og traustum rekstri félagsins.
- leiða ekki til hagsmunaárekstra.

Starfskjarastefna VÍS er sett í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, ákvæði laga nr. 100/2016 um vátrygginga-starfsemi og 22. gr. reglugerðar nr. 585/2017 um vátryggingastarfsemi. Hún byggir jafnframt á reglum um góða stjórnarhætti fyrirtækja og er ætlað að treysta viðleitni félagsins til að veita góða þjónustu og leggja grunn að góðri arðsemi hlutafjár með langtíma hagsmuni félagsins, eigenda þess, viðskiptamanna og starfsmanna að leiðarljósi. Stjórn ber ábyrgð á starfskjarastefnu félagsins og að til staðar séu ferlar og eftirlit með því að henni sé fylgt eftir. Árlega skal afla álits áhættustýringar á áhrifum starfskjara á áhættutöku og rekstur félagsins og álits regluvörslu varðandi fylgni við lög og reglur.

2. Starfskjaranefnd stjórnar

Starfskjaranefnd er ein undirnefnda stjórnar VÍS. Stjórn félagsins kys þrjá menn úr sínum hópi í starfskjaranefnd. Skal meirihluti nefndarinnar vera óháður félaginu og daglegum stjórnendum þess.

Hlutverk nefndarinnar er að vera leiðbeinandi fyrir stjórn varðandi starfskjör æðstu stjórnenda, forstjóra, framkvæmdastjóra, regluvarðar og innri endurskoðanda og ráðgefandi um starfskjarastefnu VÍS.

Nefndin skal fylgjast með því að starfskjör æðstu stjórnenda félagsins séu innan ramma starfskjarastefnunnar og gefa stjórn skýrslu þar um árlega í tengslum við aðalfund félagsins. Starfskjaranefnd tekur starfskjarastefnuna til endurskoðunar ár hvert og leggur fyrir aðalfund.

3. Starfskjör

3.1 Starfskjör stjórnarmanna

Þóknun til stjórnarmanna og varamanna fyrir komandi starfsár skal ákveðin á aðalfundi ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. a. laga nr. 2/1995, um hlutafélög. Á aðalfundi skal jafnframt tekin ákvörðun um laun fyrir setu í undirnefndum stjórnar.

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum fyrir komandi starfsár. Skal þóknunin taka mið af þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, því flókna umhverfi sem félagið starfar í, vinnuframlagi sem þörf er á starfsins vegna auk þess sem litið skal til þóknunar stjórnarmanna sambærilegra félaga.

Ekki er heimilt að greiða eða umbuna stjórnarmönnum á annan hátt en að framan greinir.

3.2 Starfskjör forstjóra

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra félagsins. Kjör hans skulu vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða.

Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun hans, reynslu, hæfni, ábyrgð og umfangi starfsins. Tilgreina skal önnur starfskjör í ráðningarsamningnum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest. Heimilt er að semja við forstjóra um upphafsgreiðslu vegna ráðningar hans til félagsins.

3.3 Starfskjör þeirra sem hafa mikil áhrif á áhættusnið félagsins

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra yfir framkvæmdasvið félagsins og aðra æðstu stjórnendur þess. Framangreindir aðilar teljast hafa mikil áhrif á áhættusnið félagsins í skilningi reglugerðar um váttryggingastarfsemi. Kjör þeirra skulu vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til þeirra skal taka mið af menntun og reynslu starfsmanns, ábyrgð og umfangi starfsins.

3.4 Starfskjör starfsmanna lykilstarfssviða

Forstjóri ræður forstöðumenn yfir lykilstarfssvið félagsins. Forstöðumaður ræður aðra starfsmenn lykilstarfssviðs. Kjör þeirra skulu vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til þeirra skal taka mið af menntun og reynslu starfsmanns, ábyrgð og umfangi starfsins.

3.5 Starfskjör annarra starfsmanna

Starfskjör annarra starfsmanna skulu vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til þeirra skal taka mið af menntun og reynslu starfsmanns, ábyrgð og umfangi starfsins og miða við þann markaðshóp sem viðkomandi tilheyrir.

3.6 Starfskjör almennt

Auk fastra launa er heimilt að veita stjórnendum og starfsmönnum afslátt af váttryggingum, afnot af búnaði sem tengist starfi o.s.frv.

Við starfslok skal almennt ekki samið um lífeyris- eða starfslokagreiðslur umfram það sem fram kemur í ráðningarsamningi. Þó skulu greiðslur aldrei miðast við lengri tíma en lög mæla fyrir um.

Heimild til gerðar starfslokasamninga er bundin við að hagnaður hafi verið af rekstri félagsins samfelld síðustu þrjú ár sbr. 51. gr. laga um váttryggingasamninga.

4. Breytilegir kjarapættir – kaupaukakerfi

4.1 Almennar reglur um kaupauka

Stjórn félagsins er heimilt að greiða forstjóra, framkvæmdastjórn og forstöðumanni fjárfestinga kaupauka á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórnin samþykkir að fengnu áleti starfskjaranefndar.

Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi til starfsmanns, meðal annars reiðufé og sérstakar lífeyrisgreiðslur og kauprétti, venjulega skilgreint með tilliti til árangurs, sem ekki eru þáttur í föstum starfskjörum starfsmanns, þar sem endanleg fjárhæð eða umfang greiðslu liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrir fram.

Kaupaukakerfi félagsins skal uppfylla kröfur gildandi laga um hlutafélög, laga um váttryggingastarfsemi og reglugerðar um váttryggingastarfsemi.

4.2 Kaupaukakerfi VÍS

Tilgangur kaupaukakerfis VÍS skal vera að tengja saman hagsmuni hluthafa og stjórnenda til lengri tíma auk þess að styðja við árangur félagsins bæði gagnvart fjárhagslegum markmiðum og stefnumarkandi markmiðum í rekstri félagsins.

Kaupaukakerfi skal ætlað að efla og umbuna fyrir góðan rekstur og faglega vinnu.

Skulu kaupaukar miðast við fyrir fram ákveðin árangursviðmið sem taka mið af:

1. Fjárhagslegum árangri VÍS (45% af kaupaukapotti)

Með fjárhagslegum árangri er átt við góða fjárhagslega afkomu til skemmri og lengri tíma. Samsett hlutfall og arðsemi eiginfjár eru mælikvarðar fyrir fjárhagslegan árangur VÍS 2018.

2. Strategískum árangri VÍS (25% af kaupaukapotti)

Með strategískum árangri er átt við heilbrigðan rekstur, þróun og verðmætasköpun til lengri tíma. Hér eru fjórir þættir sem eru mælikvarðar á árangur við innleiðingu á stefnu VÍS 2018 (strategískan árangur):

- Ánægja viðskiptavina VÍS (skv. Íslensku ánægjuvuginni)
- Stjórnun og starfsandi (skv. vinnustaðagreiningu)
- Ávöxtun fjáreigna
- Framgangur tiltekinna innri verkefna

3. Persónulegum árangri starfsmanns (20% af kaupaukapotti)

Persónulegur árangur starfsmanns felst í frammúrskarandi stjórnun og framlagi til heildarárangurs VÍS. Hér eru mælikvarðar fyrir persónulegan árangur starfsmanns 2018.

- Stjórnun og starfsandi meðal starfsfólks á ábyrgð starfsmanns (stjórnanda) skv. vinnustaðagreiningu
- Einstaklingsbundnir mælikvarðar tengdir verkefnum viðkomandi einingar sem starfsmaður tilheyrir/stýrir
- Mat forstjóra á frammistöðu starfsmanns

4. Reglufylgni og úrbótum (10% af kaupaukapotti)

Til að stuðla að traustum rekstri skal horfa til viðhorfa og fylgni starfsmanns við reglur og úrbætur á athugasemdum, m.a.

frá Innri endurskoðenda. Forstjóri stillir upp viðmiðum sem notuð verða í einkunnagjöf fyrir hvern og einn starfsmann 2018.

Kaupaukakerfi skal miða að því, að kaupaukar hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku, vinni ekki gegn langtímahagsmunum félagsins og váttryggingartaka og stöðugleika á váttryggingamarkaði. Kerfið skal ekki leiða til hagsmunaárekstra, það skal samræmast sjónarmiðum um vernd viðskiptavina félagsins, kröfuhafa, hluthafa og samræmast að öðru leyti góðum venjum og viðskiptaháttum í váttryggingaviðskiptum.

Fjárhæð kaupauka má á ársgrundvelli ekki nema hærri fjárhæð en nemur 25% af árslaunum starfsmanna sem eru þátttakendur í kaupaukakerfi. Ávallt skal fresta að minnsta kosti 40% af greiðslu kaupauka, um að lágmarki þrjú á, enda nemi heildarfjárhæð kaupauka hærri fjárhæð en 10% af árslaunum starfsmanns sem tekur þátt í kaupaukakerfi.

Kaupaukakerfi VÍS gerir kröfu um að útborguðum kaupauka skuli ráðstafað til kaupa á hlutabréfum í félaginu með þriggja ára lágmarkseignarhaldstíma. Nemi heildarfjárhæð kaupauka hærri fjárhæð en 10% af árslaunum þá mun greiðsla 40% upphæðar vera frestað um þrjú ár og 60% upphæðar vera ráðstafað til kaupa á hlutabréfum í VÍS bundin til þriggja ára. Ekki kemur því til útgreiðslu kaupauka fyrr en eftir þrjú ár hið minnsta frá uppgjörsári kaupaukans.

Stjórn skal heimilt að takmarka, afturkalla eða endurkrefja starfsmenn um kaupauka við aðstæður eins og þær er starfsmenn bregðast starfsskyldum sínum og valda félaginu tjóni.

Gerðir skulu skriflegir samningar í formi viðauka við ráðningarsamninga einstakra starfsmanna sem veittur er kaupauki. Starfsmenn mega ekki eiga viðskipti, t.d. afleiðuviðskipti, í því skyni að verja sig fyrir áhættu vegna kaupauka.

Stjórnarmenn, starfsmenn áhættustýringar, regluvörslu og innri endurskoðunar skulu ekki njóta kaupauka.

Greiðsla kaupauka og gerð samninga um kaupauka skal ávallt háð skilyrðum laga um hlutafélög nr. 2/1995, laga um váttrygginga-starfsemi nr. 100/2016, reglugerðar nr. 585/2017 og reglum settum samkvæmt þeim.

4.2.1 Kostnaður VÍS

Nauðsynlegt er að halda til haga að kaupaukar til stjórnenda bera með sér launatengd gjöld en leiða þó ekki til réttar til orlofstöku eins og á við um aðrar launagreiðslur. Þannig mun um það bil 25% kostnaður bætast ofan á kaupaukagreiðslur til starfsmanna. Á móti kemur að launakostnaður (kaupauki) kemur til lækkunar á tekjuskatti sem vegur nokkurnveginn upp á móti launatengdu gjöldunum. Því má segja að bein áhrif kaupauka á hagnað félagsins séu þau að kaupaukinn, án launatengdra gjalda, komi til lækkunar á hagnaði skv. rekstrarreikningi.

Áunnin réttindi stjórnenda samkvæmt kaupaukakerfinu skulu færð til gjalda á hverju ári eftir því sem reikningsskilareglur kveða á um. Það á jafnt við um greidda sem ógreidda kaupauka sem bíða á geymslureikningi.

4.3 Kaupréttir o.fl.

Ekki er heimilt að veita hluti í félaginu í formi afhendingar hluta, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengjast hlutum í félaginu eða framtíðarverðmæti slíkra hluta nema heimild til þess að gera samninga um slíkt hafi verið borin undir hluthafafund.

5. Lánveitingar

5.1 Lánasamningar

Um lánveitingar til stjórnarmanna, forstjóra, annarra stjórnenda og starfsmanna fer að almennum lánareglum VÍS.

6. Upplýsingagjöf

Stjórn skal á aðalfundi gera grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna félagsins, meginatriðum kaupaukakerfis og skýra frá framkvæmd áður samþykkrar starfskjarastefnu. Í ársreikningi skal gerð grein fyrir kerfinu og áunnum kaupaukaréttindum. Þar skulu koma fram upplýsingar um heildarskuldbindingar og greiðslur félagsins vegna kaupauka. Auk þess skal í ársreikningi gerð grein fyrir heildarstarfskjörum lykilstjórnenda í samræmi við reikningsskilareglur.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á vefsíðu félagsins og vera aðgengileg öllum starfsmönnum félagsins.

7. Samþykkt starfskjarastefnu og önnur mál

Starfskjarastefna þessi er samþykkt á stjórnarfundum VÍS hinn 28. febrúar 2018 og öðlast gildi þegar aðalfundur félagsins hefur samþykkt hana.

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund félagsins til samþykktar með eða án breytinga.

Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerðarbók veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Stjórn félagsins skal gera á aðalfundi grein fyrir slíkum frávikum.

Þannig samþykkt á aðalfundi félagsins hinn 22. mars 2018.