



Starfskjarastefna VÍS

2020

Starfskjarastefna 2020

1. Tilgangur og markmið

Meginmarkmið starfskjarastefnu Vátryggingafélags Íslands hf. („VÍS“) er að gera félagið að eftirsóknarverðum vinnustað og þar með tryggja félaginu stöðu 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.

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 sem hvetur ekki til áhættusækni umfram áhættuþol félagsins.
- Tryggja að starfskjörin samræmist gildum félagsins, árangursmælikvörðum, stöðu félagsins á hverjum tíma, lögum, reglugerðum, góðum viðskiptaháttum og heilbrigðum rekstri félagsins.
- Leiða saman hagsmuni starfsmanna, viðskiptavina og hluthafa.

Starfskjarastefna VÍS er sett í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, ákvæði laga nr. 100/2016 um vátryggingastarfsemi og reglugerð nr. 940/2018 um gildistöku reglugerða ESB um vátryggingastarfsemi og vátryggingasamstæður, sbr. framselda reglugerð framkvæmdastjórnar ESB nr. 35/2015. 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.

Starfsmarkmið stjórnar

Markmiðið er að VÍS verði **öflugt vátryggingafélag** sem standi keppinautum sínum **frammar**, veiti viðskiptavinum **framúrskarandi** þjónustu, sé **eftirsóknarverður** vinnustaður og skili eigendum sínum **sanngjörnum arði**.

Starfskjör stjórnenda og starfsmanna

Föst laun
80-100%

Hátt hlutfall grunnlauna er lögbundið og ætlað að tryggja stöðugleika í rekstri og ýta undir langtímahugsun í allri ákvarðanatöku í starfi.

Starfsmenn í áhættustýringu, regluvörslu, starfssviði tryggingingastærðfræðings og innri endurskoðun eru eingöngu á föstum launum.

Breytileg kjör
0-20%

Fjárhagslegur árangur (stjórnandi 45% - starfsmaður 60%)

Strategískur árangur VÍS (stjórnandi 20% - starfsmaður 40%)

Persónulegur árangur stjórnanda (25%)

Reglufylgni og úrbætur stjórnenda (10%)

2. Starfskjör

2.1 Starfskjör stjórnarmanna og nefndarmanna

Greiða skal stjórnarmönnum fasta mánaðarlega þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert. Varastjórnarmönnum skal greidd föst þóknun í upphafi starfsárs og þóknun fyrir hvern setinn fund, í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert.

Nefndarmönnum í endurskoðunarnefnd, starfskjaranefnd og tilnefningarnefnd skal greidd þóknun, í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert.

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum fyrir komandi starfsár. Skal tillaga stjórnar taka mið af mati starfskjaranefndar. Skal þóknunin endurspegla þá ábyrgð sem starfinu fylgir, umhverfinu sem félagið starfar í og því vinnuframlagi sem þörf er á til að gegna stjórnar- og undirnefndarstörfum með fullnægjandi hætti.

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

2.2 Starfskjör starfsmanna almennt

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við alla starfsmenn félagsins. Það er stefna félagsins að greiða starfsmönnum samkeppnishæf kjör fyrir samkeppnishæfan starfsárangur. Öll störf skulu vera flokkuð og verðmetin í samræmi við jafnlaunakerfi félagsins. Starfskjör skulu taka mið af verðmæti starfsins sem viðkomandi gegnir, persónubundnum þáttum og markaðshópi sem viðkomandi starfsmaður tilheyrir. Verðmat starfs skal byggja á þeirri hæfni sem starfið gerir kröfu um, ábyrgð í starfi, álagi í starfi og vinnuaðstæðum. Persónubundnir þættir eru t.d. reynsla og frammistaða í starfi.

Heimilt skal vera að greiða kaupaugagreiðslur til starfsmanna í samræmi við samþykkt kaupaukakerfi og Handbók um kaupaukakerfi starfsmanna, en ekki þarf að gera grein fyrir kaupauka sérstaklega í ráðningarsamningi. Stjórn skal endurskoða Handbókina árlega og skal, við slíka endurskoðun, höfð hliðsjón af mati starfskjaranefndar um framkvæmd starfskjarastefnunnar.

Auk umsaminna launa og kaupaugagreiðslna, sem greiddar skulu í samræmi við samþykkt kaupaukakerfi og handbók um kaupaukakerfi, er heimilt að veita stjórnendum og starfsmönnum afslátt af váttryggingum, afnot af búnaði sem tengist starfi t.d. tölva, sími o.s.frv.

Við starfslok skal almennt ekki samið um lífeyris- eða starfslokagreiðslur umfram það sem fram kemur í ráðningarsamningi. Forstjóri getur heimilað sem nemur allt að 3 mánuðum umfram umsamin uppsagnarfrest. 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.

2.3 Starfskjör forstjóra

Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun hans, reynslu, hæfni, ábyrgð og umfangi starfsins. Önnur starfskjör skal tilgreina í ráðningarsamningi, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest og skulu þau vera svo sem tíðkanleg eru hjá sambærilegum fyrirtækjum. Heimilt er að semja við forstjóra um upphafsgreiðslu vegna ráðningar hans til félagsins. Heimilt er að endurnýja ráðningarsamning við forstjóra á gildistíma hans. Heimilt skal vera að greiða kaupaugagreiðslur til forstjóra í samræmi við samþykkt kaupaukakerfi og handbók um kaupaukakerfi.

Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningarsamningi skal vera heimilt að hafa sérstök ákvæði um lengd uppsagnarfrests, sem taka mið af starfstíma forstjóra, þó að hámarki 12 mánuði. Jafnframt skal í ráðningarsamningi geta um skilyrði uppsagnar forstjóra. Við gerð ráðningarsamnings við forstjóra skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi. Ekki er heimilt að greiða starfslokagreiðslur umfram það sem lög kveða á um.

Endurskoða skal grunnlaun forstjóra árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati stjórnar á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara almennt í sambærilegum fyrirtækjum og afkomu félagsins.

2.4 Starfskjör framkvæmdstjórnar og forstöðumanns fjárfestinga

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra yfir framkvæmdasvið félagsins og aðra æðstu stjórnendur þess. Framangreindir aðilar fara með ákvörðunartöku í málefnum sem hafa bein áhrif á stefnumótandi og fjárhagsleg markmið félagsins.

Tilgreina skal öll starfskjör í ráðningarsamningnum stjórnenda, þar á meðal föst laun, breytilegar greiðslur, greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest. Uppsagnarfrestur framkvæmdarstjóra og æðstu stjórnenda skal vera 6 mánuðir að hámarki, nema að stjórn samþykki annað.

2.5 Starfskjör starfsmanna lykilstarfssviða

Lykilstarfsvið (e. key functions) váttryggingafélaga eru áhættustýring, regluvarsla, innri endurskoðun og starfssvið tryggingastærðfræðings. Forstjóri ræður forstöðumann yfir áhættustýringu, regluvörð og tryggingastærðfræðing. Stjórn félagsins ræður innri endurskoðanda. Ekki er heimilt að greiða breytilegar greiðslur (t.d. kaupauka) til starfs- manna lykilsstarfssviða félagsins og skulu föst laun þeirra taka mið af því.

2.6 Starfskjör annarra starfsmanna

Stjórnendur ráða annað starfsfólk, ákvarða laun þess og endurskoða í samræmi við lið 2.2. Uppsagnarfrestur almennra starfsmanna skal vera í samræmi við kjarasamninga hverju sinni nema stjórn samþykki aukinn uppsagnarfrest.

3. Skaðleysi stjórnar og stjórnenda

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi ábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna krafna á hendur þeim fyrir ólögmdæta athöfn (e. wrongful act) í starfi í þágu félagsins. Félagið greiðir tryggingariðgjald ábyrgðartryggingarinnar og samkvæmt skilmálum hennar er greiddur eðlilegur kostnaður af málsvörn gagnvart kröfum eða rannsóknum af ofangreindum toga. Félagið skal tryggja að stjórn og stjórnendum sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þau kunna að verða gerðar eða á þau kunna að falla vegna starfa fyrir félagið, að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir háttsemi sem metin er til ásetnings eða stórkostlegs gáleysis.

4. Breytilegir kjarabættir – kaupaukakerfi

Stjórn félagsins er heimilt að greiða starfsmönnum kaupauka á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórnin samþykkir að fengnu áliti starfskjaranefndar.

Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi til starfsmanns, skilgreindar með tilliti til árangurs, sem ekki eru þáttur af föstum starfskjörum starfsmanns. Endanleg fjárhæð eða umfang greiðslu liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti, heldur byggist á fyrir fram skilgreindum markmiðum.

4.1 Kaupaukakerfi VÍS 2020

Tilgangur kaupaukakerfis VÍS skal vera að tengja saman hagsmuni hluthafa og starfsmanna til lengri tíma auk þess að styðja við árangur félagsins bæði gagnvart fjárhagslegum markmiðum og stefnumarkandi markmiðum í rekstri félagsins. Kaupaukakerfið skal taka mið af sjónarmiðum um vernd viðskiptavina félagsins, kröfuhafa og hluthafa og samræmast að öðru leyti góðum viðskiptaháttum í váttryggingaviðskiptum og heilbrigðum og traustum rekstri.

Kaupaukakerfi VÍS er skipt upp í tvö þrep, fyrra þrepið er ætlað forstjóra, framkvæmdastjórn og forstöðumanni fjárfestinga. Þetta eru stjórnendur sem teljast hafa veruleg áhrif á stefnumótandi og fjárhagsleg markmið félagsins til lengri tíma. Seinna þrepið er ætlað öðrum starfsmönnum félagsins utan starfsmanna lykilstarfssviða, sem umbun fyrir góðan rekstur og faglega vinnu sem styðja við heildarhagsmuni félagsins.

4.1.1 Þrep 1 - Kaupaukakerfi forstjóra, framkvæmdastjórnar og forstöðumanns fjárfestinga

Kaupaukar skulu miðast við fyrirfram ákveðin árangursviðmið sem taka mið af:

- Fjárhagslegum árangri VÍS (45%)
- Strategískum árangri VÍS (20%)
- Reglufylgni og úrbætur stjórnanda (10%)
- Frammistöðu stjórnanda (25%)

Fjárhæð kaupauka skal ekki nema hærri fjárhæð á ársgrundvelli en sem nemur 25% af árslaunum starfsmanna án kaupauka sem eru þátttakendur í kaupaukakerfi.

Kaupaukakerfi VÍS gerir kröfu um að útborguðum kaupauka, skv. þrepi 1, skuli ráðstafað til kaupa á hlutabréfum í félaginu með þriggja ára lágmarkseignarhaldstíma. Nemi heildarfjárhæð kaupauka hærrí fjárhæð en 10% af árslaunum þá skal greiðslu 40% upphæðar vera frestað um þrjú ár og 60% upphæðar vera ráðstafað til kaupa á hlutabréfum í VÍS bundin til þriggja ára. Ekki skal því koma til ráðstöfunar kaupauka fyrr en eftir þrjú ár hið minnsta frá uppgjörsári kaupaukans.

4.1.2 Þrep 2 – Almenn kaupaukakerfi starfsmanna

Kaupaukar skulu miðast við fyrirfram ákveðin árangursviðmið sem taka mið af:

- Fjárhagslegum árangri VÍS (60%)
- Strategískum árangri VÍS (40%)

Þrep 2, skal byggt upp á sameiginlegum markmiðum allra starfsmanna, utan starfsmanna lykilstarfsviða, þar sem allir fá greidda sömu fjárhæð í samræmi við árangur heildarinnar. Kerfinu er ætlað að styðja við fjárhagsleg og stefnumarkandi markmið í rekstri félagsins og stuðla að samvinnu og þátttöku allra starfsmanna.

Fjárhæð kaupauka skal á ársgrundvelli ekki nema hærrí fjárhæð en sem nemur 10% af árslaunum starfsmanns sem er þátttakandi í kaupaukakerfi og aldrei hærrí en kr. 400.000. Fjárhæð kaupauka skal koma til útborgunar eftir að ársuppgjör liðins starfsárs hefur verið lagt fram.

4.2 Almennar reglur um kaupaukakerfi VÍS

- Kaupaukakerfi félagsins skal uppfylla kröfur gildandi laga um hlutafélög, laga um váttryggingastarfsemi og reglugerðar þar að lútandi.
- Um kaupauka greiðslur starfsmanna skal gilda Handbók um kaupaukakerfi starfsmanna sem sett er af stjórn. Endurskoðað skal Handbókina árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati starfskjaranefndar um framkvæmd starfskjarastefnunnar.
- Gerðir skulu skriflegir samningar í formi viðauka við ráðningarsamninga stjórnenda sem veittur er kaupauki skv. þrepi 1. Handbók VÍS um kaupaukakerfi starfsmanna skal gilda um kaupaukakerfi skv. þrepi 2.
- Starfsmenn mega ekki eiga viðskipti, t.d. afleiðuviðskipti, í því skyni að verja sig fyrir áhættu vegna kaupauka.
- 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.
- Stjórnarmenn, starfsmenn áhættustýringar, starfssviðs tryggingastærðfræðings, 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 váttryggingastarfsemi nr. 100/2016, reglugerðar nr. 940/2018 og reglu settum samkvæmt þeim.
- Stjórn VÍS hefur óskorað vald til breytinga ef þörf krefur s.s. vegna mikilla breytinga á ytri aðstæðum í rekstri félagsins eða vegna ófyrirséðra aðstæðna sem kunna að koma upp.

4.3 Kaupréttir o.fl.

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

5. Jafnlaunakerfi

Jafnlaunakerfi skal vera til staðar hjá félaginu sem hefur fengið staðfesta vottun samkvæmt kröfum ÍST 85.

Meginmarkmið jafnlaunakerfis VÍS er að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynja, sem vinna sambærilega störf hjá félaginu. Með innleiðingu á jafnlaunakerfi hefur félagið komið sér upp stjórnkerfi sem á að tryggja að ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Hluti af jafnlaunakerfi VÍS er eftirlit sem felur í sér reglubundnar mælingar launamun kynjanna og gefur stjórnendum tækifæri til þess að bregðast hratt við frávikum.

Skoðun á kerfinu skal fara fram árlega og heildarendurskoðun vottunarinnar á þriggja ára fresti.

6. Upplýsingagjöf

Stjórn skal á aðalfundi leggja fram starfskjaraskýrslu þar sem meðal annars skal gerð grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna félagsins, meginatriðum kaupakakerfis og framkvæmd starfskjarastefnu undangengis árs. Gera skal grein fyrir kerfinu og áunnum kaupaukaréttindum og leggja 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 skal hún vera aðgengileg öllum starfsmönnum félagsins.

7. Samþykkt starfskjarastefnu og önnur mál

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.

Starfskjarastefna þessi var samþykkt á stjórnarfundum VÍS hinn 25. febrúar 2020 og öðlast gildi þegar aðalfundur félagsins hefur samþykkt hana.

Þannig samþykkt á aðalfundi félagsins hinn 19. mars 2020.