

VÍS



Starfskjarastefna VÍS

2023

Starfskjarastefna 2023

1. Tilgangur og markmið

Meginmarkmið starfskjarastefnu Vátryggingafélags Íslands hf. („VÍS“) er að stuðla að því að félagið sé eftirsóknarverður vinnustaður og þar með tryggja félaginu stöðu í fremstu röð. 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. 55/2022 um gildistöku reglugerða ESB um vátryggingastarfsemi og vátryggingasamstæður. 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. 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 mánaðarlega, 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 endurspeglja 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.

Stjórnarmenn njóta starfsmannakjara á tryggingum.

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 vinnuáætlunum. Persónubundnir þættir eru t.d. reynsla og frammistaða í starfi.

Heimilt skal vera að greiða kaupagreiðslur til starfsmanna í samræmi við samþykkt kaupakerfi og Handbók um kaupakerfi starfsmanna, en ekki þarf að gera grein fyrir kaupuka 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 kaupagreiðslna, sem greiddar skulu í samræmi við samþykkt kaupakerfi og Handbók um kaupakerfi, er heimilt að veita öllum starfsmönnum afslátt af váttryggingum, afnot af búnaði sem tengist starfi t.d. tölva, sími o.s.frv.

Uppsagnarfrestur almennra starfsmanna skal vera í samræmi við kjarasamninga hverju sinni en forstjóri getur heimilað að samið sé um allt að sex mánaða uppsagnarfrest. 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 umsaminns uppsagnarfrest. Þó skulu greiðslur aldrei miðast við lengri tíma en lög mæla fyrir um.

2.3 Starfskjör forstjóra

Í ráðningarsamningi við forstjóra skulu koma fram öll starfskjör, þ.e. grunnlaun, breytileg kjör og aðrar greiðslur svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrestur. Starfskjör forstjóra skulu taka mið af menntun hans, reynslu, hæfni, ábyrgð og umfangi starfsins og skulu þau vera svo sem tíðkast 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.

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 framkvæmdastjórnar

Framkvæmdastjórn samanstendur af stjórnendum sem fara með ákvörðunartöku í málefnum sem hafa bein áhrif á stefnumótandi og fjárhagsleg markmið félagsins. Gera skal skriflegan ráðningarsamning við þessa aðila þar sem fram koma starfskjör, þ.e. grunnlaun, breytileg laun og aðrar greiðslur svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrestur. Uppsagnarfrestur 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 ábyrgðaraðila áhættustýringar, regluvörð og tryggingastærðfræðing. Stjórn félagsins ræður innri endurskoðanda. Ekki er heimilt að greiða breytilegar greiðslur (t.d. kaupuka) til starfsmanna lykilstarfssviða félagsins og skulu föst laun þeirra taka mið af því. Ekki er heimilt að greiða starfslokagreiðslur umfram það sem lög kveða á um.

3. Kaupaukakerfi

Stjórn félagsins er heimilt að greiða starfsmönnum VÍS og dótturfélaga þess kaupauka á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórnin samþykkir að fengnu álitni 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. Ekki er heimilt að ákvarða kaupauka óháð árangursmati. Forstjóra er þó heimilt, í samráði við starfskjaranefnd, að ákvarða starfsmanni ráðningarkaupauka á fyrsta starfsári hans, án árangursmats, innan þeirra marka sem kaupaukakerfið og reglur FME setja.

Kaupaukar stjórnenda mega að hluta samanstanda af hlutabréfum eða hlutabréfatengdum gerningum, svo sem kaupréttum að hlutum í félaginu. Heimild þessi skal gilda til framtíðar og jafnframt um ógreidda, frestaða kaupauka vegna fyrri ára. Stjórn er heimilt að úthluta kaupréttum að hlutum sem samsvara að hámarki 1% af hlutafé félagsins til stjórnenda og skal virði þeirra metið skv. viðurkenndum matsaðferðum (t.d. Black-Scholes) áður en til úthlutunar kemur. Þá skal upplýst um skilmála slíkra réttinda og forsendur þær sem liggja verðlagningu þeirra til grundvallar í starfskjaraskýrslu, sbr. 7. gr. Stjórn, að fenginni umsögn forstjóra og starfskjaranefndar, ákveður hverju sinni þann fjölda hluta sem hver þátttakandi hefur á rétt að kaupa. Við slíka ákvörðun skal miða við niðurstöðu úr kaupaukakerfi stjórnenda sem byggir á fyrirfram skilgreindum árangursviðmiðum. Félagið skal mæla fyrir um, í samningum um kauprétt, að kaupréttarhafi skuli halda eftir í eigu sinni, tilteknu hlutfalli þeirra hluta sem nýttur hefur verið kaupréttur að skv. kaupréttarsamningum, til starfsloka. Félaginu er óheimilt að veita lán eða ábyrgðir af nokkru tagi í tengslum við úthlutun kaupréttta.

Tilgangur kaupaukakerfis VÍS skal vera að tengja saman hagsmuni hluthafa og starfsmanna auk þess að styðja við árangur félagsins bæði gagnvart fjárhagslegum markmiðum og stefnumarkandi markmiðum í rekstri félagsins. Kaupaukakerfið skal taka mið af sjónarmiðum hluthafa og annarra haghafa, og samræmast að öðru leyti góðum viðskiptaháttum í váttryggingarekstri og heilbrigðum og traustum rekstri.

Kaupaukakerfi VÍS er skipt upp í tvö þrep, fyrra þrepið er ætlað stjórnendum sem teljast hafa 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.

Þrep 1 - Kaupaukakerfi stjórnenda

Kaupaukar skulu miðast við fyrir fram ákveðin árangursviðmið sem taka mið af fjárhagslegum árangri, strategískum árangri, reglufylgni og úrbótum ásamt frammistöðu stjórnanda. Endanleg ákvörðun um greiðslur kaupauka er tekin af stjórn.

Fjárhæð kaupauka skal ekki nema hærri fjárhæð á ársgrundvelli en sem nemur 25% af árslaunum starfsmanns án kaupauka. Nemi heildarfjárhæð kaupauka hærri fjárhæð en 10% af árslaunum starfsmanns skal fresta greiðslu 40% af ákvörðunum kaupauka til þriggja ára, í samræmi við lög og reglur FME. Fjárhæð kaupauka skal koma til útborgunar eftir að ársuppgjör liðins starfsárs hefur verið lagt fram. Verðmæti kaupauka sem samanstandur af hlutabréfum eða hlutabréfatengdum gerningum skal miðast við markaðsverð, eða gangverð óskráðra gerninga, reiknað eftir viðurkenndum aðferðum, er kaupaukinn er veittur. Kaupauki til stjórnenda er áætlaður að hámarki 80 milljónir króna á árinu 2023 án launatengdra gjalda. Að hámarki 50% kaupauka verður greiddur til stjórnenda í formi kaupréttta.

Þrep 2 – Almennt kaupaukakerfi starfsmanna

Kaupaukar skulu miðast við fyrir fram ákveðin árangursviðmið sem taka mið af:

- Fjárhagslegum árangri VÍS (50%)

- Strategískum árangri VÍS (50%)

Prep 2, skal byggt upp á sameiginlegum markmiðum allra starfsmanna 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 hærri fjárhæð en sem nemur 10% af árslaunum starfsmanns sem er þátttakandi í kaupaukakerfi og aldrei hærri en kr. 500.000. Fjárhæð kaupauka skal koma til útborgunar eftir að ársuppgjör liðins starfsárs hefur verið lagt fram. Kaupauki til almennra starfsmanna er áætlaður að hámarki 88 milljónir króna á árinu 2023 án launatengdra gjalda.

3.2 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. Endurskoðaða 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. Prepi 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. 55/2022 og reglum 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. Kaupréttaráætlun samkvæmt 10. gr. laga nr. 90/2003

Stjórn félagsins er heimilt að samþykkja kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga um tekjuskatt nr. 90/2003 og gera á grundvelli hennar kaupréttarsamninga við starfsfólk VÍS og dótturfélaga þess. Kaupréttir samkvæmt framangreindri áætlun eru hluti af föstum starfskjörum starfsfólks á meðan áætlunin er í gildi og fellur áætlunin því ekki undir kaupaukakerfi VÍS sem lýtur að breytilegum starfskjörum, sbr. 3. gr. í starfskjarastefnu þessari. Kaupréttaráætlunin skal staðfest af Skattinum áður en henni er komið á fót, og skal hún uppfylla skilyrði 10. gr. laga um tekjuskatt nr. 90/2003, þ.e.:

- Kaupréttur nái til alls starfsfólks (sem ekki er óheimilt er að eiga hlutabréf í félaginu, ef við á).
- Hlutabréfum starfsfólks fylgi sömu réttindi og öðrum hlutabréfum í félaginu.
- Starfsmaður sé í föstu starfi hjá félaginu eða í öðru félagi í sömu félagasamstæðu.
- Að lágmarki 12 mánuðir líði frá gerð samnings um kauprétt þar til hann er nýttur.
- Kaupverð sé eigi lægra en vegið meðalverð í viðskiptum með hlutabréf félags tíu heila viðskiptadaga fyrir samningsdag.
- Starfsmaður eigi hlutabréfin í tvö ár eftir að kaupréttur er nýttur.
- Samningur um kauprétt sé ekki framseljanlegur.
- Hámark kaupa hvers starfsmanns sé samanlagt 1.500.000 kr. á ári, eða sú fjárhæð sem kveðið er á um í lögum um tekjuskatt hverju sinni, miðað við kaupverð samkvæmt samningi.
- Félaginu er óheimilt að veita lán eða ábyrgðir af nokkru tagi í tengslum við úthlutun kaupréttá.

Stjórn er heimilt að úthluta kaupréttum að hlutum sem nema að hámarki 1,1% af hlutfé félagsins á grundvelli kaupréttaráætlunar þessarar.

5. Skaðleysi stjórnar og stjórnenda

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi ábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendum, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna krafna á hendur þeim fyrir ólögæta 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.

6. 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.

7. Upplýsingagjöf

Stjórn skal á aðalfundi leggja fram starfskjaraskýrslu þar sem meðal annars skal gerð grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna félagsins, meginatriðum kaupaukakerfis og framkvæmd starfskjarastefnu undangengins 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.

8. 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 23. febrúar 2023 og öðlast gildi þegar aðalfundur félagsins hefur samþykkt hana.

Þannig samþykkt á aðalfundi félagsins hinn 16. mars 2023.