

Starfskjarastefna 2024

1. Tilgangur og markmið

Meginmarkmið starfskjarastefnu Vátryggingafélags Íslands hf. („félagsins“) er að stuðla að því að félagið sé eftirsóknarverður vinnustaður sem laðar til sín hæft, metnaðarfullt og árangursdrifið starfsfólk með það fyrir augum að tryggja félaginu stöðu í fremstu röð. Til að stuðla að áframhaldandi vexti og velgengni er nauðsynlegt að félagið geti boðið samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur, sambærilegt því sem tíðkast í starfsumhverfi þess og í hlutfalli við umsvif, ábyrgð og árangur.

Starfskjarastefnu félagsins er ætlað að:

- Veita hluthöfum innsýn í stefnu félagsins varðandi starfskjör stjórnarmanna, stjórnenda 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 óeðlilegrar áhættutöku heldur hvetji til þess að langtímasjónarmiða sé gætt.
- Tryggja að starfskjörin samræmist gildum félagsins, árangursmælikvörðum, stöðu félagsins á hverjum tíma og stuðli að heilbrigðum rekstri þess.
- Tryggja að starfskjör félagsins uppfylli á hverjum tíma þær kröfur sem settar eru fram í gildandi lögum, reglugerðum og viðmiðum um góða stjórnar- og viðskiptahætti.
- Gæta að og samtvinna langtímahagsmuni hluthafa, starfsmanna og annarra haghafa með gagnsæjum hætti.

Stjórn ber ábyrgð á starfskjarastefnu félagsins og skal tryggja 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 af undirnefndum stjórnar félagsins og er skipuð að lágmarki þremur einstaklingum í upphafi hvers starfsárs stjórnar. Meirihluti nefndarinnar skal vera óháður félaginu og daglegum stjórnendum þess og starfsfólk félagsins skal ekki eiga sæti í nefndinni. Meginhlutverk nefndarinnar er að móta starfskjarastefnu, hafa eftirlit með framkvæmd hennar og leggja mat á samspil starfskjara og áhættutöku. Nefndin hefur jafnframt það hlutverk að vera ráðgefandi fyrir stjórn félagsins varðandi starfskjör forstjóra félagsins og fyrirkomulag kaupaukakerfis og aðrar starfstengdar greiðslur og kjör.

3. Starfskjör

3.1. Starfskjör stjórnar 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. Þóknunin skal 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. Stjórnarmenn njóta starfsmannakjara eins og þau eru hjá starfsmönnum hverju sinni.

Ekki er heimilt að greiða eða umbuna stjórnarmönnum á annan hátt en að framan greinir. Hluthafar skulu upplýstir á hluthafafundi um aðrar greiðslur.

3.2. Almennt um starfskjör

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við alla starfsmenn félagsins. Það er stefna félagsins að greiða starfsmönnum samkeppnishæf kjör fyrir samkeppnishæfan starfsárangur. Heimilt skal vera að greiða kaupaukagreiðslur til starfsmanna í samræmi við samþykkt kaupaukakerfi hvers félags í samstæðunni.

Auk umsaminna launa og kaupaukagreiðslna, sem greiddar skulu í samræmi við samþykkt kaupaukakerfi, er heimilt að veita öllum starfsmönnum starfsmannakjör af vörum og þjónustu, 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 starfslokagreiðslur sem nema allt að 3 mánuðum umfram umsamin uppsagnarfrest. Þó skulu greiðslur aldrei miðast við lengri tíma en lög mæla fyrir um.

3.3. Starfskjör forstjóra

Stjórn félagsins ber ábyrgð á ráðningu forstjóra og ákveður starfskjör hans. 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 ráðningasamning við forstjóra á gildistíma hans.~~

Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningasamningi forstjóra skal vera heimilt að hafa sérstök ákvæði um lengd uppsagnarfrests, sem taka mið af starfstíma forstjóra, þó að hámarki 12 mánuði. Jafnframt skal í ráðningasamningi 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 ráðningasamningi. 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

3.4. Starfskjör framkvæmdastjórnar og ábyrgðarmanna eftirlitseininga

Forstjóri ræður og ákvarðar starfskjör framkvæmdastjórnar og ábyrgðarmanna eftirlitseininga, s.s. ábyrgðaraðila áhættustýringar og regluvörslu. Stjórn félagsins ræður innri endurskoðanda og ákvarðar laun hans. Í ráðningarsamningi við þessa aðila skulu koma fram 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 sérstaklega eða ef lög og reglur kveði á um annað. Ekki er heimilt að greiða breytilegar greiðslur (t.d. kaupauka) til starfsmanna regluvörslu og áhættustýringar og skulu föst laun þeirra taka mið af því.

3.5. Starfskjör innan dótturfélaga félagsins

Stjórnir dótturfélaga félagsins skulu setja hverju dótturfélagi um sig starfskjarastefnu sem uppfyllir þær lagakröfur sem gerðar eru til þeirra. Skulu ákvæði þeirra starfskjarastefna taka mið af starfskjarastefnu þessari og rúmast innan þeirra marka og viðmiða sem hún setur eftir því sem við á.

3.6. Launajafnrétti

Starfsfólki skal greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf, óháð kyni. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir allt starfsfólk óháð kyni eða öðrum ómálefnalegum þáttum og þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum feli ekki í sér kynjamismun.

3.7. 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 hugsanlegra krafa í tengslum við störf þeirra. Félagið greiðir tryggingariðgjald ábyrgðartryggingarinnar og samkvæmt skilmálum hennar er greiddur eðlilegur kostnaður af málsvörn gagnvart kröfum eða rannsóknum af ofangreindum toga. Félagið skal þannig 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. Kaupaukakerfi

Stjórn félagsins er heimilt að fengnu álit frá starfskjaranefnd og áhættunefnd stjórnar að setja upp kaupaukakerfi fyrir starfsmenn sem umbun fyrir góðan rekstur og faglega vinnu sem styður við heildarhagsmuni félagsins. Fyrirkomulag kaupaukakerfis skal vera þannig að komið sé á fót gagnsærri skipan á veitingu kaupauka sem styður við heildarmarkmiðasetningu félagsins hvað varðar bæði fjárhagsleg og ófjárhagsleg markmið.

Slíkt kaupaukakerfi skal vera á hverjum tíma í samræmi við og teljast hluti af starfskjarastefnu þessari, og skulu reglur kaupaukakerfisins birtar á heimasíðu félagsins.

Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi til starfsmanns sem eru skilgreindar með tilliti til árangurs og sem ekki eru þáttur af föstum starfskjörum starfsmanns. Þannig verður endanleg fjárhæð eða umfang greiðslu byggð á fyrirfram skilgreindum árangursviðmiðum. 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.

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

4.1. Almennar reglur um kaupaukakerfi félagsins

Um veitingu kaupauka til starfsmanna félagsins skal eftirfarandi tryggt:

- Kaupaukakerfi félagsins skal uppfylla kröfur gildandi laga um hlutafélög, annarra viðeigandi laga og reglugerða þar að lútandi.
- Stjórn skal setja sérstakar reglur um úthlutun kaupauka í formi hlutabréfa eða hlutabréfatengdra réttinda. Endurskoða skal reglurnar árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati starfskjaranefndar um framkvæmd starfskjarastefnunnar.
- Gerðir skulu skriflegir samningar í formi viðauka við ráðningarsamninga starfsmanns sem veittur er kaupauki. Ákvæði þetta á þó ekki við ef um er að ræða kaupauka sem byggður er upp á sameiginlegum markmiðum allra starfsmanna þar sem allir fá greidda sömu fjárhæð í samræmi við árangur heildarinnar.
- 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, og annarra viðeigandi laga og reglna.
- Stjórn hefur óskorað vald til breytinga á samningum um kaupauka og/eða úthlutun kaupauka á grundvelli þeirra ef þörf krefur s.s. vegna mikilla breytinga á ytri aðstæðum í rekstri félagsins eða vegna ófyrirséðra aðstæðna sem kunna að koma upp.

4.2. Fyrirkomulag og veiting kaupauka

Veiting kaupauka skal miðast við fyrirfram skilgreind árangursviðmið sem samþykkt hafa verið af stjórn og taka mið af fjárhagslegum árangri, t.a.m. arðsemi eiginfjár félagsins, strategískum árangri, s.s. umbótavilja, kostnaðarvitund, reglufylgni og úrbótum, ásamt frammistöðu starfsmanns. Endanleg ákvörðun um greiðslur kaupauka skal 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 sem nemur 10% af árslaunum starfsmanns skal fresta að lágmarki greiðslu 40% af ákvörðuðum kaupauka til hið minnsta þriggja ára, en lengur ef lög krefjast, allt í samræmi við lög og reglur fjármálaeftirlits Seðlabanka Íslands. Fjárhæð kaupauka skal koma til útborgunar eftir að ársuppgjör liðins starfsárs hefur verið lagt fram. Greiðsla kaupauka má samanstanda af:

- Greiðslu í formi reiðufjár;
- hlutabréfatengdum réttindum svo sem kaupréttum að hlutum í félaginu eða greiðslu í formi hlutabréfa í félaginu; eða
- blöndu af framangreindu.

4.3. Greiðsla kaupauka í formi hlutabréfatengdra réttinda

Stjórn getur að fenginni umsögn forstjóra og starfskjaranefndar ákveðið að þátttakandi kaupaukakerfis fái greiðslu kaupauka í formi kaupréttar að hlutum í félaginu og skal fjárhæð þess kaupréttar sem hver þátttakandi hefur rétt á að kaupa byggð á niðurstöðu úr

kaupaukakerfi. Skal virði kaupréttanna í því samhengi metið skv. viðurkenndum matsaðferðum (t.d. Black-Scholes) áður en til úthlutunar kemur. Að lágmarki 50% kaupauka skal greiddur í formi hlutabréfatengdra réttinda nema ef um er að ræða kaupauka sem byggður er upp á sameiginlegum markmiðum allra starfsmanna þar sem allir fá greidda sömu fjárhæð í samræmi við árangur heildarinnar. Stjórn er heimilt að afhenda þátttakanda í kaupaukakerfi allt að 80% af veittum kaupauka í formi hlutabréfatengdra réttinda. Félagið skal mæla fyrir um í samningum um hlutabréfatengd réttindi að starfsfólk sem nýtur allt að 25% kaupauka skuli halda eftir í eigu sinni, því sem samsvarar eftir atvikum; a) hagnaði kaupréttar eftir skatta skv. kaupréttarsamningum í tvö ár eftir nýtingu kaupréttar; b) hlutabréfum í tvö ár frá afhendingu þeirra.

Félaginu er óheimilt að veita lán eða ábyrgðir af nokkru tagi í tengslum við úthlutun kaupréttanna. Ef kaupauki er greiddur í formi hlutabréfatengdra réttinda skulu hluthafar upplýstir um skilmála slíkra réttinda og forsendur við verðlagningu þeirra í starfskjaraskýrslu sem lögð skal fram á aðalfundi félagsins ár hvert.

5. Kaupréttaráætlun

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 félagsins 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 félagsins sem lýtur að breytilegum starfskjörum, sbr. 4. kafla 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 náði til alls fastráðins starfsfólks félagsins.
- 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 til að geta nýtt sér það skattahagræði sem gildir um kaupréttaráætlunina.
- 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 kaupréttanna.

Skilmálar kaupréttaráætlunarinnar skulu birtir á heimasíðu félagsins.

6. 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. Ef kaupauki er greiddur í formi hlutabréfatengdra réttinda skulu hluthafar upplýstir um skilmála slíkra réttinda og forsendur við verðlagningu þeirra. Auk þess skal í ársreikningi gerð grein fyrir heildarstarfskjörum lykilstjórnenda í samræmi við reikningskilareglur.

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

7. Samþykkt starfskjarastefnu og endurskoðun

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

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

Starfskjarastefna þessi var samþykkt á stjórnarfundum félagsins þann 28. febrúar 2024 að fengnu álitum starfskjaranefndar og öðlast gildi þegar aðalfundur félagsins hefur samþykkt hana.

Þannig samþykkt á aðalfundi félagsins þann 21. mars 2024