

Starfsreglur

Vátryggingafélags Íslands hf. um kaupauka

1. Inngangur

- 1.1 Um kaupaukakerfi vátryggingafélaga gilda reglur Fjármálaeftirlitsins („FME“) um kaupaukakerfi vátryggingafélaga nr. 299/2012 frá 23. mars 2012 sem tóku gildi 28. mars 2012 („reglur FME“) og settar voru með heimild í 1. mgr. 55. gr. laga um vátryggingastarfsemi nr. 56/2010.
- 1.2 Samkvæmt reglum er kaupauki skilgreindur með eftirfarandi hætti: „Greiðslur og hlunnindi til starfsmanns, m.a. reiðufé, sérstakar lífeyrisgreiðslur og kaupréttir, 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 fyrirfram.“
- 1.3 Kaupaukakerfi er skilgreint sem starfsreglur félagsins um kaupauka, ásamt nánari innri reglum um árangurstengingu og mælikvarða.
- 1.4 Með starfsmanni í reglum þessum er átt við fastráðinn starfsmann hjá félaginu á ákvörðunardegi um greiðslu kaupaukans og greiðsludegi kaupaukans.

2. Leiðarljós starfsreglna um kaupauka

- 2.1 Kaupaukar eiga að hafa það að markmiði að hvetja starfsmenn félagsins til að ná enn meiri árangri og auka virði félagsins.
- 2.2 Starfsreglur Vátryggingafélags Íslands hf. („VÍS“) um kaupauka hafa hliðsjón af því að þær skulu ekki:
 - vinna gegn langtímahagsmunum félagsins og vátryggingartaka,
 - vinna gegn stöðugleika á vátryggingamarkaði,
 - hvetja til óhóflegrar áhættutöku,
 - leiða til hagsmunaárekstra,
 - stuðla að því að heildargreiðslur eða framtíðarskuldbindingar vegna kaupauka á ársgrundvelli ógni getu félagsins til þess að skila hagnaði eða takmarki getu þess til að styrkja gjaldþol sitt.
- 2.3 Enn fremur skulu starfsreglurnar samræmast sjónarmiðum um vernd viðskiptavina félagsins, kröfuhafa og hluthafa, ásamt því að samræmast að öðru leyti góðum venjum og viðskiptaháttum í vátryggingaviðskiptum og heilbrigðum og traustum rekstri vátryggingafélags.
- 2.4 Forstjóra félagsins ber að tryggja að allar kaupaukagreiðslur félagsins samræmist starfsreglum þessum, ásamt gildandi lögum og reglum FME.

3. Gildissvið reglnanna

- 3.1 Starfsreglurnar gilda um allar kaupaukagreiðslur félagsins. Óheimilt er að greiða kaupauka til annarra en starfsmanna félagsins.
- 3.2 Starfsmenn sem starfa við áhættustýringu eða innri endurskoðun geta ekki fengið greidda kaupauka, sbr. 13. gr. reglna FME. Þetta gildir þó ekki um greiðslur samkvæmt gr. 7.1 í starfsreglum þessum, sbr. 2. mgr. 8. gr. reglna FME. Óheimilt er að greiða stjórnarmönnum

félagsins kaupauka.

- 3.3 Starfsreglur þessar gilda ekki um árangurtengdar greiðslur sem veittar eru vátryggingasölumönnum vegna sölu vátrygginga.

4. *Mat á árangri félagsins og frammistöðu starfsmanns*

- 4.1 Stjórn félagsins og forstjóri bera ábyrgð á því að setja fram grunnviðmið um árangur félagsins og skilgreina viðeigandi lykilmælikvarða um árangur fyrir félagið í heild. Enn fremur skal stjórn og forstjóri setja fram viðmið um hvaða árangri þarf að ná að lágmarki til að greidd sé út lágmarksgreiðsla annars vegar og hins vegar hvaða árangri þarf að ná til að fá hámarksgreiðslu. Forstjóri og framkvæmdastjórn setja fram árleg markmið sviða, sem byggð skulu á grunnviðmiðum stjórnar og forstjóra um árangur félagsins og lykilmælikvörðum um árangur félagsins í heild.
- 4.2 Þegar félagið tekur ákvörðun um greiðslu kaupauka skal tekið mið af áhrifum áhættu á þann árangur sem félagið hyggst umbuna fyrir. Ákvörðun um greiðslu á kaupauka verður einnig að byggja á mati á heildarárangri félagsins og frammistöðu viðkomandi starfsmanns. Einnig skal litið til þeirrar viðskiptaæiningar sem starfsmaðurinn tilheyrir og þeirrar áhættutöku sem liggur árangrinum, félagsins og starfsmannsins, til grundvallar. Jafnframt skal líta til þess hvort starfsmaður fylgi innri reglum og ferlum félagsins og hvort hann virði lög og stjórnvaldsfyrirmæli í störfum sínum, einkum samskipti við viðskiptavinum.
- 4.3 Stjórn ber ábyrgð á framkvæmd árangursmats vegna forstjóra félagsins, svo og samþykkt þess. Forstjóri ber ábyrgð á framkvæmd árangursmats fyrir einstök svið, svo og samþykkt þess.
- 4.4 Starfsmanni er óheimilt að eiga viðskipti, þ. á m. afleiðuviðskipti, í því skyni að verja sig fyrir áhættu vegna kaupauka.

5. *Ákvörðun um greiðslu kaupauka*

- 5.1 Starfsreglur þessar veita stjórn og/eða forstjóra heimild til að taka ákvörðun um greiðslu á kaupauka. Þær fela ekki í sér loforð eða skyldu félagsins um að greiða út kaupauka, eða til að rökstyðja sérstaklega hvers vegna kaupaukar eru ekki greiddir. Ákvörðun um kaupauka í eitt skipti felur ekki í sér loforð eða skyldu um endurtekna útgreiðslu kaupauka.
- 5.2 Stjórn félagsins ákveður kaupauka til forstjóra að fenginni tillögu starfskjaranefndar. Forstjóri ákveður kaupauka til annarra starfsmanna í samráði við stjórn félagsins.
- 5.3 Ef ákvörðun hefur verið tekin um að greiða út kaupauka en hann er ekki greiddur, skal hann ekki greiddur ef staða félagsins hefur versnað verulega eða útlit er fyrir að staða félagsins muni versna verulega. Sé félagið undir sérstöku fjárhagseftirliti hjá Fjármálaeftirlitinu eða óvissa ríkir um gjaldþol þess skulu engir kaupaukar greiddir þar til telja má víst að félagið hafi á ný öðlast trausta fjárhagsstöðu.
- 5.4 Samsetning kaupauka skal ákvörðuð út frá því sjónarmiði að hún stuðli að heilbrigðum og traustum rekstri félagsins til langframa.

6. *Takmarkanir á kaupauka*

- 6.1 Starfsreglur þessar byggja á þeirri meginreglu að hæfilegt jafnvægi sé á milli fastra launa starfsmanns og kaupauka.
- 6.2 Samtala veitts kaupauka til starfsmanns, að meðtöldum þeim hluta greiðslu sem er frestað, getur verið breytileg milli starfsmanna, en kaupauki má á ársgrundvelli ekki nema hærri fjárhæð

en 25% af árslaunum viðkomandi án kaupauka. Stjórn og forstjóri skilgreina hámarkskaupauka fyrir hvern þann starfsmann sem á hverjum tíma á rétt á kaupauka.

- 6.3 Ávallt skal fresta greiðslu hluta af kaupauka, a.m.k. 40% af honum, um að lágmarki þrjú ár. Við mat á því hvort fresta beri greiðslu um lengri tíma en þrjú ár skal höfð hliðsjón af áhættu starfseminnar og eðli þeirra starfa sem viðkomandi starfsmaður hefur með höndum fyrir félagið. Hægt er að leiðrétta kaupauka sem hefur verið frestað með hliðsjón af áhættu og gengi félagsins. Ef heildarkaupauki starfsmanns á ársgrundvelli nemur ekki hærri fjárhæð en 10% af árslaunum starfsmanns án kaupauka er þó heimilt að greiða kaupaukann út án frestunar.

7. Tryggðir kaupaukar og ráðningarkaupaukar

- 7.1 Meginreglan er sú að óheimilt er að greiða út s.k. tryggða kaupauka, þ.e. kaupauka sem starfsmaður fær óháð árangri í starfi, sbr. gr. 4.2 í starfsreglum þessum. Þó er heimilt að greiða út tryggða kaupauka til starfsmanna í eftirfarandi tilvikum:

- Heimilt er að veita starfsmanni staka greiðslu á fyrsta ári við ráðningu, s.k. ráðningarkaupauka.
- Heimilt er að greiða desemberuppbót og/eða orlofsuppbót umfram kjarasamningsbundnar greiðslur.
- Heimilt er að veita aðrar greiðslur þar sem allir starfsmenn félagsins fá greidda sömu upphæð eða sama hlutfall af mánaðarlaunum.

- 7.2 Kaupauki þessi er gagnvart hverjum og einum starfsmanni og er ávallt háður því að félagið viti ekki til annars en að starfsmaðurinn virði lög og stjórnvaldsfyrirmæli í störfum sínum, einkum í samskiptum sínum við viðskiptavinum félagsins.

- 7.3 Samtala ráðningarkaupauka og annars kaupauka, að meðtöldum þeim hluta greiðslu sem er frestað, til starfsmanns á fyrsta ári ráðningar má á ársgrundvelli ekki nema hærri fjárhæð en 60% af árslaunum viðkomandi án kaupauka. Gr. 6.3 í starfsreglum þessum um frestun á greiðslu hluta kaupauka á einnig við um ráðningarkaupauka.

- 7.4 Ef til starfsloka kemur hjá starfsmanni sem síðar er ráðinn að nýju til félagsins eða annars félags innan samstæðu félagsins innan þriggja ára frá fyrri starfslokum er óheimilt að veita honum ráðningarkaupauka.

8. Lækkun, afturköllun og endurgreiðsla kaupauka

- 8.1 Heimilt er að skerða kaupauka að hluta til eða fella niður að öllu leyti, ef ein eða fleiri af eftirtöldum aðstæðum skapast, sbr. gr. 4.2 og 5.4 í starfsreglum þessum:

- Þegar tilskilin frammistaða viðkomandi starfsmanns næst ekki.
- Þegar tilskilin frammistaða viðkomandi viðskiptaeyningar eða deildar innan félagsins næst ekki.
- Þegar tilskilin frammistaða félagsins næst ekki, t.d. þegar félagið uppfyllir ekki þær fjárhagskröfur sem gerðar eru í lögum um vátryggingastarfsemi.
- Þegar starfsmaður fylgir ekki reglum eða innri ferlum félagsins eða virðir ekki lög eða stjórnvaldsfyrirmæli í störfum sínum.

- 8.2 Félaginu er heimilt að afturkalla þegar ákveðinn kaupauka sem ekki hefur verið greiddur út þegar einhverjar af þeim aðstæðum sem tilgreindar eru í gr. 8.1 skapast.

- 8.3 Félaginu er heimilt að endurkrefja starfsmann um þegar útgreiddan kaupauka ef í ljós kemur að árangur hans hefur að verulegu leyti vikið frá því sem gert var ráð fyrir við töku ákvörðunar um

kaupauka. Skulu samningar þannig útbúnir að endurkröfu megi hafa uppi við starfsmann í vissan tíma jafnvel þótt hann starfi ekki lengur hjá félaginu. Frestur til að setja fram endurkröfu á hendur starfsmanni skal aldrei vera skemmri en fimm ár frá því að ákvörðun um greiðslu kaupauka var tekin.

8.4 Láti starfsmaður af störfum innan sex mánaða frá því að hann fékk greiddan kaupauka frá félaginu er heimilt að endurkrefja hann um kaupaukann að fullu. Þetta gildir þó ekki hafi viðkomandi verið sagt upp störfum hjá félaginu án þess að um brot á starfsskyldum hans hafi verið að ræða.

9. *Eftirlit með framkvæmd kaupaukakerfis og endurskoðun þess*

9.1 Þegar við á og a.m.k. árlega skulu eftirtaldir aðilar framkvæma úttekt og greiningu á hvort kaupaukar samræmast kaupaukakerfi félagsins og reglum FME:

- Áhættustýring skal greina áhrif kaupaukakerfis á áhættusnið (e. risk profile) og rekstur félagsins. Áhættustýring ber ábyrgð á verkstjórn úttektar.
- Lögfræðisvið og/eða regluvarsla félags skal greina hvernig uppbygging kaupaukakerfis hefur áhrif á framfylgni félagsins við lög og reglur, þ.m.t. reglur þessar og innri reglur félagsins.
- Innri endurskoðun skal með reglubundnum hætti kanna uppbyggingu, framkvæmd og áhrif kaupaukakerfis félagsins. Liður í eftirlitinu skal m.a. vera árviss úttekt á heildarstarfskjörum framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna. Auk þess skal gerð úttekt á kaupaukagreiðslum til annarra starfsmanna.

9.2 Telji framangreindir aðilar tilefni til athugasemda skulu þeir án tafar tilkynna stjórn félagsins og Fjármálaeftirlitinu um slíkar athugasemdir.

9.3 Eigi síðar en í febrúar á hverju ári skal stjórn félagsins sjá til þess að úttekt og greining samkvæmt gr. 9.1 á kaupaukakerfi félagsins verði send Fjármálaeftirlitinu þar sem rökstutt er hvernig kaupaukakerfi félagsins samræmist góðum venjum og viðskiptaháttum og heilbrigðum og traustum rekstri vátryggingafélags samkvæmt lögum um vátryggingastarfsemi.

9.4 Kaupaukakerfi félagsins skal endurskoðað a.m.k. árlega þannig að tryggt sé að það taki mið af stöðu félagsins hverju sinni og aðstæðum á fjármála- og vátryggingamörkuðum. Við þessa endurskoðun skal einnig tekið mið af reglulegu innra mati félagsins á áhættu starfseminnar.

10. *Upplýsingagjöf og gagnsæi*

10.1 Allir starfsmenn skulu upplýstir um meginatriði kaupaukakerfis. Starfsmenn sem hljóta kaupauka á grundvelli kaupaukakerfis félagsins skulu upplýstir um þau atriði sem áhrif hafa á greiðslur til þeirra.

10.2 Áunnin réttindi starfsmanna samkvæmt kaupaukakerfi skulu færð til gjalda á hverju ári eftir því sem reikningskilareglur kveða á um.

10.3 Á aðalfundi skal hluthöfum gerð grein fyrir meginatriðum kaupaukakerfis með skýrum hætti.

10.4 Í ársreikningi skal gerð grein fyrir kaupaukakerfi félagsins og áunnum kaupaukaréttindum lýst. Þar skulu a.m.k. koma fram upplýsingar um heildarskuldbindingar félagsins vegna kaupauka, annars vegar þær skuldbindingar sem komu til greiðslu á reikningsárinu og hins vegar þær framtíðarskuldbindingar sem félagið hefur tekist á hendur vegna kaupaukagreiðslna, sbr. ennfremur lagaákvæði sem gilda um reikningskil félagsins. Auk þess skal í ársreikningi gerð grein fyrir heildarstarfskjörum, þ.e. ekki aðeins kaupaukum heldur öllum greiðslum og

hlunnindum, framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna.

11. *Staðfesting*

- 11.1 Áhættustýring, lögfræðileg ráðgjöf, innri endurskoðandi og starfskjaranefnd VÍS hafa lýst því yfir við stjórn félagsins að engar athugasemdir séu gerðar við starfsreglur þessar um kaupauka. Starfskjaranefnd telur þær samræmast starfskjarastefnu stjórnar.

Samþykkt af stjórn

Reykjavík, 26. janúar 2017.