



Vátryggingafélag Íslands hf.

STARFSKJARASTEFNA

STARFSKJARASTEFNA VÍS

1 Grundvöllur stefnunnar og markmið

Starfskjarastefna Vátryggingafélags Íslands hf. („VÍS“) er sett í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og laga nr. 100/2016 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.

Í samræmi við þessi markmið er það megininntak starfskjarastefnu félagsins að gera það eftirsóknarvert að starfa hjá VÍS og skipa félaginu þannig í fremstu röð á íslenskum markaði. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að félagið hafi svigrúm til þess að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur sambærilegar við það sem gerist í starfsumhverfi þess, mælt á hefðbundna mælikvarða um umsvif, ábyrgð og árangur. Jafnframt skal gætt að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum.

Starfskjarastefnu VÍS er ætlað að veita hluthöfum aukin áhrif á og innsýn í stefnu félagsins varðandi starfskjör stjórnarmanna, stjórnenda, starfsmanna lykilstarfssviða og annarra starfsmanna félagsins.

Starfskjör og kaupaukar skulu vera með þeim hætti að stuðla að því að félagið nái markmiðum sínum og samræmast gildum félagsins, árangursmælikvörðum, stöðu félagsins á hverjum tíma, lögum, góðum viðskiptaháttum og venjum og heilbrigðum og traustum rekstri félagsins. Stefnan skal ekki hvetja til óhóflegrar áhættutöku eða leiða til hagsmunaárekstra. Árlega skal afla álits áhættustýringar á áhrifum starfskjara á áhættutöku og rekstur félagsins og álits regluvörslu varðandi fylgni við lög og reglur.

2 Starfskjaranefnd

Stjórn félagsins skal kjósa 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 og framkvæmdastjórn um starfskjör æðstu stjórnenda félagsins og ráðgefandi um starfskjarastefnu, sem tekin skal til endurskoðunar ár hvert og lögð fyrir aðalfund.

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.

3 Starfskjör

3.1 Starfskjör almennt

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

3.2 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 til stjórnarmanna sambærilegra félaga.

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

3.3 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.

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.

3.4 Starfskjör þeirra sem hafa mikil áhrif á áhættusnið félagsins

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra yfir framkvæmdasvið félagsins og aðra æðstu stjórnendur þess, s.s. forstöðumann fjárfestinga. Framangreindir aðilar teljast hafa mikil áhrif á áhættusnið félagsins í skilningi löggjafar 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.

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.

3.5 Starfskjör starfsmanna lykilstarfssviða

Forstjóri ræður forstöðumenn yfir lykilstarfssvið félagsins. Forstöðumaður ræður aðra starfsmenn lykilstarfssviðsins. 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.

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.

3.6 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.

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.

4 Breytilegir kjarapættir – kaupaukakerfi

4.1 Almennar reglur um kaupauka

Stjórn félagsins er heimilt að greiða starfsmönnum og stjórnendum árangurstengdar greiðslur á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórnin samþykkir að fengnu áliti starfskjaranefndar.

Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi til starfsmanns, meðal annars reiðufé, 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 fyrirfram.

Kaupaukakerfi félagsins skal uppfylla kröfur gildandi, laga um hlutafélög, laga um váttryggingastarfsemi og reglna um kaupaukakerfi váttryggingafélaga.

4.2 Kaupréttir o.fl.

Ekki er 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.

4.3 Lánasamningar

Um lánveitingar til stjórnarmanna, forstjóra, annarra stjórnenda og annarra starfsmanna fer að almennum lánareglum VÍS og reglum um viðskipti við tengda aðila.

5 Upplýsingagjöf

Stjórn skal á aðalfundi gera grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna félags og áætluðum kostnaði vegna kaupréttaráætlana og skýra frá framkvæmd áður samþykkrar starfskjarastefnu.

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

6 Samþykkt starfskjarastefnu og önnur mál

Starfskjarastefna þessi er samþykkt á stjórnarfundum VÍS hinn 16. febrúar 2017 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 15. mars 2017.