



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. 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.

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 stjórn félagsins 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 stjórnenda og stjórnarmanna.

Starfskjör og kaupaukar skulu vera með þeim hætti að stuðla að því að félagið nái markmiðum sínum og samræmast gildum félagsins, góðum viðskiptaháttum og venjum.

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 félagsstjórn 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 félagsstjórn 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

Stjórnarmönnum félagsins skal greidd þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar félagsins, svo sem kveðið er á um í 79. gr. a laga nr. 2/1995, um hlutafélög.

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun fyrir komandi starfsár og skal í þeim efnum taka mið af þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, því flókna umhverfi sem félagið starfar í og vinnuframlagi sem þörf er á starfsins vegna.

Á aðalfundi skal jafnframt tekin ákvörðun um laun fyrir setu í undirnefndum stjórnar.

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. Sérstakar aðstæður kunna hins vegar að leiða til þess að gera þurfi sérstakan starfslokasamning við forstjóra sem kann að fela í sér lífeyris- eða starfslokagreiðslur. Skal þá ávallt tekið mið af ákvæðum 2. – 4. mgr. 55. gr. laga um váttryggingastarfsemi nr. 56/2010 og viðeigandi reglusetningu stjórnvalda um gerð starfslokasamninga hjá váttryggingafélögum.

3.4 Starfskjör annarra æðstu stjórnenda

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra og aðra æðstu stjórnendur félagsins. 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.

4 Breytilegir kjarabættir – 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 álitum 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 laga nr. 56/2010, um váttryggingastarfsemi og reglur Fjármálaeftirlitsins nr. 299/2012 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

Á aðalfundi skal stjórn gera grein fyrir kjörum forstjóra, framkvæmdastjóra og stjórnarmanna. Upplýsa skal um heildarfjárhæð greiddra launa á árinu og launa frá fyrra ári. Jafnframt skal stjórn félagsins gefa skýrslu á aðalfundi um starfskjarastefnu síðasta árs.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á vefsíðu félagsins.

6 Samþykkt starfskjarastefnu og önnur mál

Starfskjarastefna þessi er samþykkt á stjórnarfundum VÍS hinn 25. febrúar 2014 og öðlast gildi þegar aðalfundur félagsins hefur samþykkt hana.

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til afgreiðslu á hverjum aðalfundi og borin undir hann til samþykktar. Stefnan skal tekin til endurskoðunar ár hvert.

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 13. mars 2014.