



Starfskjarastefna TM fyrir árið 2019

Eftirfarandi starfskjarastefna Tryggingamiðstöðvarinnar hf. var samþykkt á aðalfundi félagsins 14. mars 2019, en hún hafði áður verið samþykkt af stjórn félagsins 15. febrúar 2019.

1) Tilgangur

Starfskjarastefna TM hf. miðar að því að TM, ásamt dótturfélögum, sé samkeppnishæft félag og geti ráðið til sín framúrskarandi starfsfólk í þeim tilgangi að tryggja áframhaldandi vöxt og velgengi félagsins. Í því skyni ber að hlúa vel að kjörum starfsmanna og stjórnenda félagsins þannig að félagið fái notið starfskrafta þeirra sem allra best. Starfskjarastefnan nær til helstu grundvallaratriða í starfs- og launakjörum stjórnarmanna, æðstu stjórnenda og annarra starfsmanna félagsins. Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að jafnlaunasjónarmiðum. Stefnan er liður í að gæta langtímahagsmuna eigenda félagsins, starfsfólks, viðskiptavina og annarra hagsmunaaðila með skipulegum, einföldum og gegnsæjum hætti. Í útfærslu á starfskjörum er farið eftir lögum og reglugerðum sem eiga við starfsemi tryggingafélaga. Þá er unnið eftir innri reglum sem gilda hjá TM sem miða að því að styðja við framkvæmd og útfærslu sem auka gegnsæi og gæði ákvarðana um starfskjör.

2) Starfskjör stjórnarmanna

Þóknun til stjórnarmanna og varamanna fyrir komandi starfsár, vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum stjórnar (starfskjaranefnd og endurskoðunarnefnd) ef við á, skal ákveðin á aðalfundi ár hvert og skal þóknunin taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og þóknunum til stjórnarmanna sambærilegra félaga. Stjórnarmenn skulu ekki njóta hlutabréfa, kaup- eða söluréttar, forkaupsréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

3) Starfskjör tilnefningarnefndar

Þóknun til nefndarmanna tilnefningarnefndar fyrir komandi starfsár skal ákveðin á aðalfundi ár hvert og skal þóknunin taka mið af þeim tíma sem nefndarmenn verja til starfans, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og þóknunum til nefndarmanna í sambærilegum félögum.

4) Starfskjör forstjóra

Starfskjör forstjóra skulu hvað grunnlaun varðar vera samkeppnishæf miðað við forstjóra sambærilegra félaga á íslenskum markaði og taka mið af starfskjörum annarra starfsmanna félagsins til að tryggja samræmi og sanngjarna starfskjarastefnu innan þess. Þá skulu starfskjör taka mið af árangri forstjóra við rekstur félagsins og stöðu þess hverju sinni, en sá þáttur skal einkum koma fram í breytilegum launum skv. kaupakakerfi félagsins. Starfskjör skulu ítarlega tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi, þar á meðal föst laun, árangurstengdar greiðslur (kaupuki), lífeyrisréttindi, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrestur, svo og, eftir atvikum, eftirlaunaréttindi og greiðslur við starfslok. Hluti af launakjörum forstjóra er tengdur frammistöðu og heildarárangri félagsins í samræmi við ramma sem lög og reglugerðir um starfsemi váttryggingafélaga setja um breytileg starfskjör. Kaupuki samanstendur af hlutlægum sem og huglægum þáttum sem endurskoðaðir eru árlega og metnir í frammistöðusamtali. Starfskjaranefnd skal árlega gera tillögu til stjórnar um útfærslu á hinum árangurstengda hluta launakjara forstjóra.



5) Starfskjör annarra æðstu stjórnenda

Starfskjör annarra æðstu stjórnenda félagsins, sem nánar skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningum, skulu einnig taka mið af sjónarmiðum 4. gr. eftir því sem við á.

6) Starfskjör starfsmanna

Starfskjör starfsmanna TM skulu vera samkeppnishæf við sambærileg fyrirtæki og miðast við þann markaðshóp sem hver starfsmannahópur tilheyrir. Við ákvarðanir um stöðuveitingar, launabreytingar og aðra umbun starfsmanna er tekið tillit til frammistöðumats.

7) Starfslokagreiðslur

Við starfslok skal að jafnaði ekki koma til frekari greiðslna en um var samið í ráðningarsamningi, þó aldrei hærrí en greiðsla launa í tólf mánuði frá starfslokum og að öðrum lagaskilyrðum fullnægðum.

8) Kaupaukakerfi

Hjá TM er í gildi kaupaukakerfi sem byggir á tengingu umbunar við afkomu, arðsemi og árangur félagsins í heild og árangur einstakra sviða þess en felur þó einungis í sér heimild, en ekki skyldu félagsins til greiðslu kaupauka. Samtala veitts kaupauka til starfsmanns má á ársgrundvelli ekki nema hærrí fjárhæð en 25% af árslunum viðkomandi án kaupauka.

Kaupaukakerfi TM er sett fram með það að leiðarljósi

- að samræma markmið starfsmanna og hluthafa félagsins,
- að auka líkurnar á að félagið nái markmiðum sínum til lengri tíma litið,
- að stuðla að því að umbunað sé fyrir frammistöðu sem tekur mið af hagsmunum helstu haghafa svo sem; viðskiptavina, kröfuhafa og hluthafa,
- að stuðla að stöðugleika á váttryggingamarkaði og samræmist góðum venjum og viðskiptaháttum í váttryggingaviðskiptum,
- að kerfið hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku.

Kaupaukakerfið nær til forstjóra og þeirra starfsmanna sem forstjóri félagsins tekur ákvörðun um á hverjum tíma og gerir samkomulag við, innan þeirra marka sem lög og innri reglur félagsins heimila. Kaupaukar þurfa ávallt að byggjast á mati á árangri eða frammistöðu sem er viðeigandi í hverju tilviki. Öflugt innra eftirlit er vegna kaupauka og koma áhættustýring, innri endurskoðun, regluvarsla, endurskoðunarnefnd sem og starfskjaranefnd að eftirlitinu.

Nánar er mælt fyrir um kaupaukakerfið í sérstöku skjali sem telst vera undirskjal starfskjarastefnunnar.

9) Endurskoðun starfskjarastefnu, upplýsingagjöf og fleira

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

Á aðalfundi ber stjórn að gera grein fyrir kjörum æðstu stjórnenda og stjórnarmanna félagsins auk þess að skýra frá framkvæmd starfskjarastefnunnar. Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og æðstu stjórnenda í ársskýrslu félagsins. Starfskjarastefnan er bindandi fyrir stjórn félagsins að því er varðar ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, í samræmi við 79. gr. a laga um hlutafélög nr. 2/1995. Að öðru leyti er starfskjarastefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Frávik frá starfskjarastefnunni skulu rökstudd sérstaklega í hverju tilviki í gerðarbók félagsstjórnar.