



Tryggingamiðstöðin hf. – Niðurstöður aðalfundar 14. mars 2019

I. Tillögur sem samþykktar voru á aðalfundinum.

Á aðalfundi Tryggingamiðstöðvarinnar hf. 14. mars 2019 voru samþykktar tillögur eins og að neðan greinir.

1. Ráðstöfun tekjuafgangs félagsins.

Greiddur skal arður vegna rekstrarársins 2018 að fjárhæð 700 milljónir króna er deilist jafnt á útistandandi hluti á aðalfundardegi, 678.142.669 krónur, og þannig mun arðgreiðslan jafngilda 1,032231 krónu á hvern hlut. Arðleysisdagur skal vera 15. mars 2019, arðsréttindadagur 18. mars 2019 og útborgunardagur arðs 27. mars 2019.

2. Heimild félagsins til að kaupa á eigin hluti.

Aðalfundur í Tryggingamiðstöðinni hf. 14. mars 2019 heimilar stjórn félagsins, að fenginni samþykkt Fjármálaeftirlitsins, að kaupa hluti í félaginu þannig að það eigi allt að 10% af hlutafé þess í þeim tilgangi að lækka hlutafé félagsins. Heimild þessi skal aðeins nýtt í þeim tilgangi að setja upp formlega endurkaupaáætlun eða til þess að gera hluthöfum almennt tilboð um kaup félagsins á eigin bréfum, t.d. með útboðsfyrirkomulagi, enda sé jafnræðis hluthafa gætt við boð um þátttöku í slíkum viðskiptum.

Til að ná þessu markmiði með framkvæmd endurkaupaáætlunar er stjórn félagsins veitt heimild til að kaupa hluti allt að hinu tilgreinda hlutfalli, en þó aldrei fleiri en 67.800.000 hluti, þó þannig að fjárhæð endurkaupanna verði aldrei meiri en 1.800 milljónir króna. Hæsta leyfilega endurgjald fyrir hvern hlut skal miða við síðustu óháðu viðskipti eða hæsta fyrirlliggjandi óháða kautilboðið, hvort sem reynist hærra. Viðskipti félagsins með eigin hluti í samræmi við endurkaupaáætlunina skulu tilkynnt í samræmi við lög og stjórnvaldsfyrirmæli. Endurkaupaáætlunin verður framkvæmd af óháðum utanaðkomandi aðila, verðbréfafyrirtæki eða lánastofnun, sem tekur þar með allar viðskiptaákvæðanir er varða kaup á hlutum og tímasetningu kaupanna óháð félaginu. Heimild þessi skal gilda fram að aðalfundi félagsins 2020, en þó aldrei lengur en til 31. mars 2020. Heimildir til stjórnar félagsins til kaupa á hlutum í félaginu sem samþykktar voru á aðalfundi 15. mars 2018 og enn eru ónýttar falla hér með niður.

3. Starfskjarastefna félagsins fyrir árið 2019.

Starfskjarastefnan var einnig 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 velgengni 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. kaupaukakerfi félagsins. Starfskjör skulu ítarlega tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi, þar á meðal föst laun, árangurstengdar greiðslur (kaupauki), 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. Kaupauki 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 árslaunum 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.

4. Þóknun til stjórnar, undirnefnda stjórnar og tilnefningarnefndar.

Þóknun hvers stjórnarmanns verði 440.000 krónur á mánuði og þóknun formanns stjórnar verði tvöföld þóknun stjórnarmanns. Hvorum varamanni skal greidd eingreiðsla 440.000 krónur í upphafi starfsárs og að auki 126.000 krónur fyrir hvern fund sem hann situr. Þóknun fyrir setu í undirnefndum stjórnar skal vera 94.000 krónur fyrir hvern fund sem nefndarmaður situr en þóknun formanns verði tvöföld þóknun nefndarmanns. Þóknun hvers nefndarmanns fyrir störf í tilnefningarnefnd félagsins skal vera 20.000 krónur fyrir hverja unna klukkustund.

II. Stjórn félagsins.

Stjórn félagsins fyrir næsta starfsár var sjálfkjörin. Hún er óbreytt frá fyrra starfsári, en hana skipa:

Í aðalstjórn:

Andri Þór Guðmundsson, forstjóri,
Einar Örn Ólafsson, fjárfestir,
Kristín Friðgeirsdóttir, verkfræðingur Ph.D.,
Ragnheiður Elfa Þorsteinsdóttir, lögmaður og lektor, og
Örvar Kærnested, fjárfestir.



Í varastjórn:

Bjarki Már Baxter, yfirlögfræðingur, og
Bryndís Hrafnkelsdóttir, forstjóri.

III. Kjör tveggja manna í tilnefningarnefnd félagsins.

Í tilnefningarnefnd félagsins næsta starfsár voru sjálfkjörnar:

Ingibjörg Ösp Stefánsdóttir, verkefnastjóri, og
Jakobína H. Árnadóttir, sviðsstjóri.