

Tilgangur

Stefnan miðar að því að félagið sé ávallt samkeppnishæft og geti ráðið til sín framúrskarandi starfsfólk.

Umfang

Nær yfir helstu atriði í starfs- og launakjörum forstjóra, stjórnenda og starfsmanna félagsins og dótturfélaga þess. Starfskjaranefnd er skipuð stjórn félagsins.

Stefna

Starfskjarastefna Sjóvá-Almennra trygginga hf. miðar að því að félagið sé ávallt samkeppnishæft og geti ráðið til sín framúrskarandi starfsfólk sem vinnur að verkefnum í þeim tilgangi að tryggja velgengni félagsins. Starfskjarastefnan nær yfir helstu atriði í starfs- og launakjörum forstjóra, stjórnenda og starfsmanna félagsins. Við framkvæmd stefnunnar skal jafnframt farið eftir mannréttindastefnu félagsins sem kveður á um að starfsfólk skuli fá greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf, óháð kyni. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir allt starfsfólk óháð kyni eða öðrum ómálefnalegum þáttum.

Starfskjör stjórnarmanna

Starfskjör stjórnarmanna eru ákveðin fyrir komandi starfsár á aðalfundi félagsins ár hvert. Skulu laun stjórnarmanna taka mið af þeim tíma sem þeir þurfa að verja til starfans og þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir.

Starfskjör forstjóra

Starfskjör forstjóra félagsins skulu ítarlega tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi þar sem skýrt kemur fram hver eru föst laun, lífeyrisréttindi, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrestur. Við gerð ráðningarsamnings skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi. Einungis er heimilt við sérstök skilyrði, að mati stjórnar, að gera sérstakan starfslokasamning við forstjóra. Skal sérstaklega færa þá ákvörðun til bókar á stjórnarfundum ásamt röksemdum.

Starfskjör annarra æðstu stjórnenda

Starfskjör annarra æðstu stjórnenda skulu ítarlega tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi þar sem tiltekin eru sömu atriði og tekið mið af sjónarmiðum sem koma fram í ráðningarsamningi forstjóra, eftir því sem við á.

Skaðleysi stjórnar og stjórnenda

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi ábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna hugsanlegra krafa í tengslum við störf þeirra. Félagið greiðir tryggingariðgjald ábyrgðartryggingarinnar og samkvæmt skilmálum hennar er greiddur eðlilegur kostnaður af málsvörn gagnvart kröfum eða rannsóknum af ofangreindum toga. Félagið skal þannig tryggja að stjórn og stjórnendum sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þau kunna að verða gerðar eða á þau kunna að falla vegna starfa fyrir félagið, að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir háttsemi sem metin er til ásetnings eða stórkostlegs gáleysis.

Starfskjör annarra starfsmanna

Starfskjör annarra starfsmanna félagsins skulu ákveðin í skriflegum ráðningarsamningi þar sem skýrt kemur fram hver eru föst laun, lífeyrisréttindi, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrestur.

Upplýsingagjöf og frávik frá starfskjarastefnu

Starfskjarastefnu skal endurskoða árlega og skal greiða atkvæði um hana á hverjum aðalfundi. Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og æðstu stjórnenda í ársskýrslu félagsins. Frávik frá starfskjarastefnu skulu rökstudd sérstaklega í hverju tilviki og færð til bókar.

Breytileg starfskjör – árangurstengdar greiðslur

Stjórn félagsins er heimilt að greiða starfsmönnum og stjórnendum árangurstengdar greiðslur, kaupauka, sem stjórnin samþykkir að fengnu álitni starfskjaranefndar.

Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi til starfsmanns, meðal annars reiðufé, sérstakar lífeyrisgreiðslur og kaupréttir, venjulega skilgreint með tilliti til árangurs að teknu tillit til heildarafkomu váttryggingafélags yfir lengri tíma, undirliggjandi áhættu og fjármagnskostnaðar þess. Greiðslan er ekki þáttur í föstum starfskjörum starfsmanns, þar sem endanleg fjárhæð eða umfang greiðslu liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram. Einungis er um heimild en ekki skyldu félagsins til greiðslu kaupauka.

Kaupauki til starfsmanna og stjórnenda skal uppfylla kröfur 51. gr. laga nr. 100/2016 um váttryggingastarfsemi.

Kaupréttaráætlun

Stjórn félagsins er heimilt að útfæra og samþykkja kaupréttaráætlun til 3 ára sem heimilar félaginu að gera kaupréttarsamninga við starfsfólk í samræmi við þá áætlun. Markmið félagsins með kaupréttaráætluninni er að tengja saman hagsmuni starfsmanna við hluthafa, auk þess sem áætlunin hjálpar til við að laða að hæft starfsfólk og auka tryggð innan félagsins. Kaupréttaráætlun skal uppfylla kröfur 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt sem felur meðal annars í sér að kaupréttur að hlutabréfum skal ná til allra fastráðinna starfsmanna félagsins að hámarksfjárhæð, 1.500.000 kr. á ári að kaupverði og skal slíkum hlutabréfum fylgja sömu réttindi og öðrum hlutabréfum í félaginu. Að lágmarki skulu líða tólf mánuðir frá gerð samnings um kauprétt þar til hann er nýttur og skal kaupverð eigi vera lægra en vegið meðalverð í viðskiptum með hlutabréf félagsins tíu heila viðskiptadaga fyrir samningsdag. Þá skulu starfsmenn eiga hlutabréfin í lágmarki tvö ár eftir að kaupréttur er nýttur til að geta nýtt sér það skattahagræði sem gildir um kaupréttaráætlunina. Kaupréttarsamningurinn er ekki framseljanlegur. Kaupréttaráætlun sem stjórn útfærir skal staðfest af Skattinum áður en hún er sett á fót.

Félaginu er óheimilt að veita lán eða ábyrgðir af nokkru tagi í tengslum við úthlutun kaupréttar.

Helstu ákvæði sérstaks kaupaukakerfisins sem snúa að kaupréttaráætlun skulu lögð fyrir hluthafafund til samþykktar.

Tillaga samþykkt á aðalfundi Sjóvá-Almennra trygginga hf. 12. mars 2026