



STARFSKJARASTEFNUR

HRUND RUDOLFSDÓTTIR



UMFJÖLLUN

STARFSKJARASTEFNUR ALMENNT

SRD II – HVAÐ BREYTIST?

..... RÝNT ÚT FRÁ SJÓNARHÓLI
STJÓRNARMANNS OG MEÐ
PRAKTÍSKA ÚTFÆRSLU Í HUGA



HVAĐAN KEM ÉG?

NOVA

SKAG

VERITAS

MAREL

TUR

HVAÐAN KEM EG?

STEFNIR

Expectus

EIMSKIP

ALMENNT UM STARFSKJARASTEFNUR



TIL HVERS ERU STARFSKJARASTEFNUR?

1. Tilgangur og markmið

Meginmarkmið starfskjarastefnu Vátryggingafélags Íslands hf. („félagsins“) er að stuðla að því að félagið sé eftirsóknarverður vinnustaður sem laðar til sín hæft, metnaðarfullt og árangursdrifið starfsfólk með það fyrir augum að tryggja félaginu stöðu í fremstu röð. Til að stuðla að áframhaldandi vexti og velgengni er nauðsynlegt að félagið geti boðið samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur, sambærilegt því sem tíðkast í starfsumhverfi þess og í hlutfalli við umsvif, ábyrgð og árangur.

Starfskjarastefnu félagsins er ætlað að:

- Veita hluthöfum innsýn í stefnu félagsins varðandi starfskjör stjórnarmanna, stjórnenda og annarra starfsmanna félagsins.
- Tryggja að starfskjör og kaupaukar séu með þeim hætti að þær styðji við markmið félagsins.
- Stuðla að traustri og skilvirkri áhættustýringu sem hvetur ekki til óeðlilegrar áhættutöku heldur hvetji til þess að langtímasjónarmiða sé gætt.
- Tryggja að starfskjörin samræmist gildum félagsins, árangursmælikvörðum, stöðu félagsins á hverjum tíma og stuðli að heilbrigðum rekstri þess.
- Tryggja að starfskjör félagsins uppfylli á hverjum tíma þær kröfur sem settar eru fram í gildandi lögum, reglugerðum og viðmiðum um góða stjórnar- og viðskiptahætti.
- Gæta að og samtvinna langtímahagsmunum hluthafa, starfsmanna og annarra haghafa með gagnsæjum hætti.



HVERNIG ER OKKUR AÐ TAKAST TIL?

- Mikil þróun á tiltölulega stuttum tíma
- Almennt kominn viðurkenndur ferill og jafnvægi í vinnubrögðum
- En...
- Togstreita myndast stundum þegar fagfjárfestar og einkafjárfestar koma saman
- Það má bæta stjórnarhætti allt árið, ekki bara dagana fyrir aðalfund
- Mikilvægt að starfskjarastefna sé sniðin að þörfum fyrirtækisins en ekki samsuða samkomulags hluthafa



SRD II

SHAREHOLDER RIGHTS DIRECTIVE

“ ENCOURAGING SHAREHOLDER ENGAGEMENT BY LISTED
COMPANIES AND INCREASING TRANSPARENCY ”

SRD II – HVAÐ BREYTIST M.T.T. STARFSKJARASTEFNU?

- Innleiðing sjálfbærni mælikvarða í breytilegum kjörum og mati á frammistöðu
- Aukið gagnsæi og ábyrgð
- Aukið samræmi við vilja og væntingar hluthafa
- Stjórnarhættir, langtímasjónarmið og áhættustýring
- Auknar kröfur um upplýsingagjöf

INNLEIÐING SJÁLBÆRNI MÆLIKVARÐA - HVERNIG LEYSUM VIÐ ÞAÐ?

- Tenging við mikilvægustu sjálfbærni mælikvarða
 - Ekki flókið að setja inn í þau starfskjarakerfi sem fyrir hendi eru og minnka vægi fjárhagslegra mælikvarða
 - Oft markmið sem auðvelt er að setja töluleg markmið á

AUKIÐ GAGNSÆI OG ÁBYRGÐ - HVERNIG LEYSUM VIÐ ÞAÐ?

- Mun opnari upplýsingagjöf um mælikvarða
- Mun opnari upplýsingagjöf um mat á mælikvörðum
- Tekið fyrir birtingu launaupplýsinga á hóp, nánari upplýsingagjöf niður á einstaklinga.
- Horft til lengra tímabils en rekstrarársins
- Gæti orðið flókið og viðkvæmt
- Viðurlög við brotum sem ganga gegn þessum kröfum, “viðurlög skulu hafa nægileg varnaðaráhrif og vera í réttu hlutfalli við brotið”

SAMRÆMING VIÐ VILJA OG VÆNTINGAR HLUTHAFA - HVERNIG LEYSUM VIÐ ÞAÐ?

- Mun ekki síður snúa að stofnanafjárfestum sem þurfa að sýna framá sína stefnu og tryggja samkvæmni í framkvæmd – Hluthafastefna/ og skýrsla um framkvæmd hluthafastefnu
- Munu gegna veigameira hlutverki í að leiða fyrirtæki
 - Að vera hlutlaus fjárfestir verður erfiðara
- Mun ýta undir virkni stofnanafjárfesta án nokkurs vafa
- Mun auka lýðræðislega virkni hluthafa á hluthafafundi
 - Fleiri tillögur?
 - Oftar kosningar ?
 - Fleiri hluthafafundir? Eða fjárfestafundir í kjölfar uppgjöra nýttir með öðrum hætti?
- Aukið hlutfall kaupréttta eða greiðslu í formi hlutabréfa í heildarkjörum?

STJÓRNARHÆTTIR, LANGTÍMASJÓNARMÍÐ OG ÁHÆTTUSTÝRING - HVERNIG LEYSUM VIÐ ÞAÐ?

- Áhersla á tengingu við langtímamælikvarða
- Kosið skal um starfskjarastefnu og líka starfskjaraskýrslu (skýrsla um framkvæmd starfskjarastefnu), sem væri nýtt
- Krafa um frestun kaupauka og endurgreiðslu ef seinni tíma upplýsingar sýna ekki raunverulegan árangur
 - Ekki kveðið á um skyldu í því efni, en gæti verið beitt í auknu mæli
- Ekki ólíklegt að sjá ákvæði um afnám / afnám að hluta kaupauka ef hlítnivandamál koma upp

AUKNAR KRÖFUR UM UPPLÝSINGAGJÖF - HVERNIG LEYSUM VIÐ ÞAÐ?

- Starfskjaraskýrsla / Launaskýrsla verður skylda og mun klárlega verða viðamikil skjali
- Ekki bara upptalning á tölulegum gögnum, heldur líka lýsingu á og röksemdafærslu fyrir ákvarðanatökufærli í tengslum við starfskjör
- Krafa um að upplýsa um frávik

NIÐURSTAÐA

- Miklar breytingar á gerð starfskjarastefna yfir árin en komin nokkur reynsla og jafnvægi í flestum tilfellum
- Framundan er nýtt skref í þróun stjórnarháttanna
- Innleiðing SRD II mun kalla á aukna áherslu á sjálfbærni málefni, og bera með sér auknar kröfur um meira gagnsæi, langtímasýn og upplýsingagjöf
- Mun kalla á breytingar af hálfu fjárfesta semog fyrirtækja
- Mun verða töluvert átak fyrir flest skráð fyrirtæki en minna fyrir skráð fjármálafyrirtæki
- En gleymum ekki megintilgangi starfskjarastefna.....



TAKK FYRIR!

HRUND RUDOLFSDÓTTIR

HRUNDRUDOLFS@GMAIL.COM

<https://www.linkedin.com/in/hrund-rudolfsd%C3%B3ttir-6aa2017/>