

Starfskjarastefna Borgunar 2019

1. Markmið

Starfskjarastefna Borgunar er sett í samræmi við ákvæði laga um hlutafélög og byggir á leiðbeinandi reglum um stjórnarhætti fyrirtækja¹. Starfskjarastefnan greinir frá starfskjörum stjórnenda og stjórnarmanna og stefnu varðandi samninga við þessa aðila. Markmið með starfskjarastefnu Borgunar er að tryggja að kjör stjórnarmanna og stjórnenda séu í samræmi við vilja hluthafa. Tilgangur hennar er að hluthafar geti að fullu áttað sig á uppbyggingu starfskjara stjórnarmanna, forstjóra félagsins og annarra stjórnenda.

2. Starfskjör

Starfskjör stjórnar, forstjóra og annarra stjórnenda skulu vera sanngjörn og í samræmi við kjör jafningja í sambærilegum félögum og annarra starfsmanna félagsins. Skulu kjör vera í samræmi við gang félagsins og almenna launasetningu, taka mið af langtímahagsmunum félagsins og ásetningi um arðsemi, vöxt og stöðugleika í rekstri samanber stefnu félagsins.

2.1 Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmenn fá greidda fasta þóknun fyrir störf sín. Þóknun aðal- og varamanna stjórnar er ákveðin á aðalfundi félagsins ár hvert. Þá fá stjórnarmenn greidda þóknun fyrir störf í nefndum sem þeir kunna að sitja í.

Stjórnarmenn njóta ekki hlutabréfa- kaup- og söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

2.2 Starfskjör forstjóra

Starfskjör forstjóra félagsins skulu ákvörðuð í ráðningarsamningi. Í ráðningarsamningi við forstjóra skal kveðið á um föst laun, lífeyrisgreiðslur, réttindi og skyldur, hlunnindi og greiðslur við starfslok. Starfslokagreiðslur skulu ekki vera að hærri fjárhæð en sem nemur launum eins árs, en heimilt er að dreifa greiðslum yfir lengra tímabil komi aðilar sér saman um slíkt. Starfslokagreiðslurnar skulu ekki fara fram ef starfslok verða vegna ófullnægjandi árangurs. Ekki skal kveðið á um kaup- eða sölurétti, kaupaugagreiðslur eða lánasamninga í ráðningarsamningi forstjóra.

2.3 Starfskjör annarra stjórnenda (frankvæmdastjóra og forstöðumanna)

Forstjóri ræður kjörum annarra stjórnenda og eru þau ákvörðuð í ráðningarsamningi hvers stjórnanda. Kjör stjórnenda fela í sér föst laun, viðbótarlífeyrisgreiðslur og hlunnindi. Forstjóra er heimilt að semja við stjórnendur um greiðslu kaupauka í formi árangurstengdra greiðslna innan þess ramma er gildandi kaupaukakerfi Borgunar skilgreinir og skulu langtímahagsmunir Borgunar ávallt vera hafðir í huga við gerð slíkra samninga. Þá skal ákvörðun um veitingu kaupauka ávallt byggð á mælanlegum árangursviðmiðum sem samþykkt hafa verið af stjórn. Með kaupauka er átt við hverja þá greiðslu til stjórnanda sem ekki telst þáttur af föstum launakjörum starfsmanns s.s. eingreiðsla, eignarhluti, tryggður arður af hlutabréfum eða önnur fjárhagsleg verðmæti sem hvorki teljast hluti af föstum launakjörum né geta talist til venjulegs

gjafagernings innan ráðningarsambands og endanleg fjárhæð eða umfang greiðslu liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram. Í kaupaukakerfi Borgunar skal kveðið á um að ef ákvæði eru um greiðslu kaupauka í samningi viðkomandi stjórnanda, skal kaupauki aðeins greiddur að því gefnu að skilgreindum markmiðum viðkomandi stjórnanda hafi verið náð og afkoma félagsins sé í samræmi við þá áætlun sem samþykkt var af stjórn. Þá skulu samningar um kaupauka kveða á um að fresta skuli kaupaukagreiðslum þegar slíkt er skylt sbr. reglur Fjármálaeftirlits nr. 388/2016 sem og gera ráð fyrir endurgreiðslu ef tilteknar forsendur greiðslu reynast brostnar eða vegna annarra aðstæðna sem kaupaukakerfi Borgunar skilgreinir. Ef kaupauki er í formi eignarhluta skulu hlutir ekki afhentir fyrr en a.m.k. þremur árum eftir að viðkomandi starfsmaður öðlast rétt til þeirra. Þá má eigi neyta kaupréttar á hlutum fyrr en að loknum þriggja ára biðtíma. Einnig skal geyma ákveðið hlutfall af hlutum til starfsloka. Starfslokagreiðslur skulu ekki fara fram úr ákveðinni fjárhæð og ekki miðast við meira en tveggja ára laun. Starfslokagreiðslurnar skulu ekki fara fram ef starfslok verða vegna ófullnægjandi árangurs.

Kaupaukakerfi Borgunar tekur mið af reglum Fjármálaeftirlitsins um kaupaukakerfi fjármálafyrirtækja nr. 388/2016.

Kaupaukakerfi Borgunar er staðfest af stjórn sem tekur reglurnar til endurskoðunar árlega. Ekki hafa verið gerðir sérstakir kaupaukasamningar við stjórnendur eða starfsmenn vegna ársins 2019 og fyrirsjáanlegt er að ekki kemur til neinna kaupaukagreiðslna vegna ársins 2019.

3. Ábyrgðartryggingar æðstu stjórnenda (stjórnarmanna, forstjóra, framkvæmdastjóra og forstöðumanna)

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging er gildi fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur vegna starfa þeirra fyrir félagið. Félagið skal tryggja að stjórnarmönnum og æðstu stjórnendum sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þá kunna að verða gerðar eða á þá kunna að falla vegna starfa fyrir félagið upp að þeirri fjárhæð sem umsamin stjórnendaábyrgðartrygging félagsins á hverjum tíma nemur, þar með talið greiðslu fjárhæða sem falla utan tryggingafjárhæðar á grundvelli ákvæða um sjálfsábyrgð, að svo miklu leyti sem ákvæði laga um hlutafélög, laga um gjaldprot og meginreglur laga um sagnæmi leyfa.

4. Samþykkt starfskjarastefnu

Lögum samkvæmt skal félagsstjórn birta starfskjarastefnu félagsins í tengslum við aðalfund. Þá skal félagsstjórn einnig upplýsa viðsemjendur sína um hvað felst í starfskjarastefnunni, þar á meðal að hvaða leyti hún er bindandi. Starfskjarastefna skal samþykkt á aðalfundi, með eða án breytinga. Á aðalfundi skal einnig greina frá kjörum forstjóra og stjórnarmanna eins og fram kemur í ársskýrslu félagsins.

¹ Leiðbeiningar um stjórnarhætti fyrirtækja, gefnar út af Viðskiptaráði Íslands, Nasdaq Iceland og Samtökum atvinnulífsins, 5. útgáfa (2015).