



Lífeyrissjóður
verzlunarmanna

Starfskjarastefna



Starfskjarastefna Lífeyrissjóðs verzlunarmanna

1. Grundvöllur stefnunnar og markmið

Starfskjarastefnu Lífeyrissjóðs verzlunarmanna er ætlað að styðja við góða stjórnarhætti hjá sjóðnum. Við móttun stefnunnar er byggt á samþykktum lífeyrissjóðsins, þeim sjónarmiðum sem koma fram í leiðbeiningum um góða stjórnarhætti¹ (hér eftir nefndar leiðbeiningar um stjórnarhætti) og þeim meginreglum sem liggja til grundvallar 79. gr. a í lögum nr. 2/1995 um hlutafélög.

Stefnunni er ætlað að styðja við traustan rekstur og það markmið lífeyrissjóðsins að veita sjóðfélögum góða þjónustu. Starfskjarastefnu sjóðsins er því ætlað að styðja við að lífeyrissjóðurinn sé eftirsóknarverður vinnustaður og að hann hafi þannig á að skipa hæfu og reyndu starfsfólki sem er grundvöllur þess að rekstur sjóðsins sé vel samkeppnisfær. Einnig að hugað sé vel að verðmætasköpun og hagsmunum sjóðfélaga til skemmri og lengri tíma, að styðja við áherslur sjóðsins varðandi áhættustýringu, þar með talið sjálfbærniáhættu í eignasöfnum og að rekstur sé í samræmi við bestu viðmið.

Til að svo megi vera er nauðsynlegt að stjórn sjóðsins og framkvæmdastjóri hafi svigrúm til að bjóða samkeppnishæf laun. Í því sambandi er m.a. litið til eðlis og umfangs starfsemi sjóðsins, stærðar eignasafns og ábyrgðar. Gæta skal að viðurkenndum jafnréttis- og jafnlaunasjónarmiðum við ákvörðun launa og starfskjara. Við ákvörðun launa skal þess gætt að launakerfið uppfylli kröfur jafnlaunavottunar, sé gagnsætt og samræmt og ákvarðanir um laun og önnur starfskjör séu teknar með málefnalegum hætti.

2. Starfskjör

Starfskjör stjórnarmanna: Ársfundur sjóðsins skal skipa nefnd um laun stjórnarmanna sbr. gr. 5.17 í samþykktum sjóðsins. Nefnd um laun stjórnarmanna skal leggja fram tillögur að launum stjórnarmanna, bæði aðal- og varamanna, fyrir hvern ársfund. Í tillögunum skal nefndin miða við að laun stjórnarmanna endurspegli þær kröfur sem gerðar eru til þeirra, m.a. varðandi ábyrgð, sérþekkingu, reynslu og þann tíma sem verja þarf til stjórnarstarfa. Einnig skal líta til umfangs lífeyrissjóðsins, stjórnarlaun hjá öðrum sambærilegum einingum og annarra málefnalega sjónarmiða. Nefndin skal kynna stjórn tillögur sínar eigi síðar en tveimur vikum fyrir ársfund lífeyrissjóðsins. Tillaga nefndarinnar er borin undir atkvæði á ársfundi sjóðsins, sbr. gr. 6.6.2.4 í samþykktum sjóðsins. Nefndin gerir einnig tillögu að launum í undirnefndir stjórnar LV.

Lífeyrissjóðurinn greiðir ferðakostnað innan lands vegna starfa stjórnarmanna sem hafa lögheimili utan höfuðborgarsvæðisins.

¹ Leiðbeiningar um stjórnarhætti fyrirtækja, 5. útgáfa, útgefnar af Viðskiptaráði Íslands, Samtökum atvinnulífsins og NASDAQ Iceland.



Starfskjör framkvæmdastjóra: Stjórn sjóðsins ræður framkvæmdastjóra og felur formanni og varaformanni að semja um starfskjör hans og skulu þau koma fram í ráðningarsamningi sem staðfestur er af stjórn sbr. 1. tl. 3. mgr. 29. gr. laga nr. 129/1997. Við ákvörðun launa skal m.a. horft til umfangs lífeyrissjóðsins, ábyrgðar, fyrirliggjandi upplýsinga um starfskjör hjá sambærilegum aðilum og annarra málefnalegra sjónarmiða. Í ráðningarsamningi skal tiltaka föst laun og önnur starfskjör. Þar skal m.a. kveðið á um greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest.

Starfskjör framkvæmdastjóra skal endurskoða árlega. Við slíka endurskoðun skal m.a. höfð hliðsjón af frammistöðu og þróun launakjara á markaði.

Við starfslok skal almennt ekki samið um lífeyris- eða starfslokagreiðslur umfram það sem fram kemur í ráðningarsamningi.

Starfskjör forstöðumanna: Framkvæmdastjóri annast daglegan rekstur sjóðsins og skal hann fara eftir þeirri stefnu og þeim fyrirmælum sem stjórn sjóðsins hefur gefið. Framkvæmdastjóri ræður forstöðumenn og skal við slíkar ákvarðanir gæta samráðs við formann og varaformann stjórnar á hverjum tíma. Við ákvörðun launa og annarra starfskjara lykilstarfsmanna skal m.a. horft til eðlis starfs þeirra, menntunar, reynslu, umfangs, ábyrgðar, þeirra sjónarmiða sem sett eru fram í 1. gr. auk annarra málefnalegra sjónarmiða. Ákvarðanir sem eru óvenjulegar eða mikils háttar varðandi forstöðumenn getur framkvæmdastjóri aðeins tekið samkvæmt heimild frá stjórn sjóðsins.

Starfskjör annarra starfsmanna: Framkvæmdastjóri sér um ráðningu annarra starfsmanna og ákvarðar laun þeirra og eftir atvikum önnur starfskjör að höfðu samráði við viðkomandi forstöðumann. Við ákvörðun um starfskjör þeirra skal eftir því sem við á gæta sömu sjónarmiða og greind eru hér að framan. Í ráðningarsamningi skal mælt fyrir um hvort um sé að ræða föst heildarlaun eða laun þar sem sérstaklega sé greitt fyrir yfirvinnu. Endurgjald fyrir störf starfsmanna skulu fyrst og fremst byggja á föstum greiðslum. Heimilt er að greiða sérstakar aukagreiðslur vegna sérstakra frávik, til að mynda mikils tímabundins vinnuálags eða annars sem telst vera afmarkað frávik í starfi viðkomandi starfsmanns.

3. Skaðleysi stjórnar og starfsmanna

Sjóðurinn skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi ábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn, framkvæmdastjóra og aðra lykilstarfsmenn sjóðsins, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna krafna og rannsókna sem kunna að verða gerðar vegna starfa þeirra í þágu sjóðsins. Sjóðurinn skal tryggja að þeim sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þá kunna að verða gerðar eða á þá kunna að falla vegna starfa þeirra fyrir sjóðinn að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir saknæma háttsemi hlutaðeigandi sem metin er honum sem ásetningur eða stórfellt gáleysi.

Sjóðurinn greiðir iðgjald ábyrgðartryggingar og eðlilegan kostnað af málsvörn gagnvart kröfum eða rannsóknum af ofangreindum toga með fyrirvara um rétt til endurkröfu, komi síðar í ljós að viðkomandi hafi í umræddu tilviki af ásetningi eða stórfelldu gáleysi brotið gegn trúnaðarskyldum sínum við sjóðinn eða ákvæðum laga í starfi sínu fyrir þá. Komi til þess að



kröfur verði gerðar í tengslum við ákvæði þetta ber stjórnarmönnum, framkvæmdastjóra og lykilstarfsmönnum sem kröfu er beint að að aðstoða og veita allar upplýsingar í tengslum við þau atvik sem á reynir.

4. Upplýsingagjöf

Stjórn veitir upplýsingar um kjör stjórnarmanna, framkvæmdastjóra og eftir atvikum annarra starfsmanna, á ársfundi sjóðsins, í ársskýrslu og ársreikningi, í samræmi við gildandi lög um starfsemi sjóðsins, samþykktir hans og reglur um ársreikninga lífeyrissjóða.

Starfskjarastefnan skal birt á vefsíðu lífeyrissjóðsins.

5. Samþykkt starfskjarastefnu og önnur mál

Starfskjarastefna lífeyrissjóðsins skal tekin til afgreiðslu á hverjum ársfundi og skal hún borin undir hann til samþykktar eða synjunar. Heimilt er að endurskoða starfskjarastefnuna milli ársfunda og skulu breytingar á stefnunni þá lagðar fyrir ársfund til samþykktar.

Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir sjóðinn og stjórn hans. Stjórn sjóðsins skal færa til bókar í fundargerðarbók ef um veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni er að ræða og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Stjórnin skal gera grein fyrir slíkum frávikum á ársfundi sjóðsins.

Samþykkt á ársfundi
Lífeyrissjóðs verzlunarmanna,
Reykjavík, 19. mars 2024



Skýringar á frávikum varðandi leiðbeiningar um efni starfskjarastefnu og skipan starfskjaranefndar

Í inngangi leiðbeininga um góða stjórnarhætti kemur fram að þær byggja á svokallaðri „Fylgið eða skýrið“ reglu. Í því sambandi er vísað til þess að reglan veiti stjórnnum þeirra félaga sem reglunum fylgja svigrúm til að ákveða að hve miklu leyti einstakir þættir leiðbeininganna henti viðkomandi félagi. Þannig geti félag talist starfa í samræmi við leiðbeiningarnar þó það víki frá einhverjum efnisatriðum þeirra, enda séu slík frávik skýrð. Með því sé félögum veitt svigrúm til að sníða stjórnarháttarleiðbeiningar að stærð sinni, uppbyggingu og starfssviði.

Skýringar varðandi einstaka þætti:

1. Í gr. 5.2 í leiðbeiningum um stjórnarhætti kemur fram að telji stjórn þess þörf skuli hún skipa starfskjaranefnd til að setja félaginu starfskjarastefnu og semja við framkvæmdastjóra og aðra starfsmenn, eigi þeir sæti í stjórn, um laun og önnur starfskjör. Í skýringum með leiðbeiningunum er bent á að sérstaklega sé lagt til að starfskjaranefnd sé starfrækt í þeim tilfellum þar sem framkvæmdastjóri á jafnframt sæti í stjórn eða aðrir stjórnarmenn séu jafnframt starfsmenn félagsins. Þessu til viðbótar má benda á að flestar efnisreglur í leiðbeiningunum lúta að forsendum varðandi ákvörðun breytilegra starfskjara. Í ljósi þess að hvorki framkvæmdastjóri sjóðsins, né aðrir starfsmenn eiga sæti í stjórn sjóðsins, og að ekki er um breytileg starfskjör að ræða hjá sjóðnum, er það mat stjórnar að ekki sé tilefni til skipunar starfskjaranefndar.
2. Varðandi reglur um upplýsingagjöf um laun og önnur starfskjör er vísað til gildandi laga, samþykktu sjóðsins og reglna um ársreikninga lífeyrissjóða. Þar er að finna ítarlegar reglur um upplýsingagjöf sem teljast fullnægjandi í þessu tilliti. Eins og fram kemur í starfskjarastefnunni byggja laun og önnur kjör á föstum greiðslum og ekki er gert ráð fyrir breytilegum greiðslum eins og kaupaukum. Þá liggur í hlutarins eðli að kaupréttarkerfi er ekki hluti af launakjörum hjá sjóðnum. Í þessu sambandi er einkum vísað til greina 2.7.3 til 2.7.7 í leiðbeiningum um stjórnarhætti. Sérstök/tilgreind gögn liggja því ekki til grundvallar starfskjarastefnu sjóðsins. Hins vegar er litið til launaþróunar og fyrirliggjandi upplýsinga um þróun starfskjara í samræmi við það sem mælt er fyrir um í 2. gr. starfskjarastefnunnar. Þau gögn eru opinber. Því telur stjórn ekki tilefni til birtingar tiltekinna gagna eins og mælt er fyrir um í leiðbeiningum um stjórnarhætti.