

Starfskjarastefna SL lífeyrissjóðs

1. Grundvöllur stefnunnar og markmið

Starfskjarastefnu SL lífeyrissjóðs er ætlað að styðja við hagkvæman rekstur og markmið sjóðsins um ábyrga starfshætti og vönduð vinnubrögð. Stefnunni er jafnframt ætlað að tryggja sem best langtímahagsmuni og viðmið lífeyrisréttinda sjóðfélaga. Stefnan byggir á lögum nr. 155/1998, lögum nr. 129/1997 og samþykktum sjóðsins. Sjóðurinn leggur áherslu á að ávallt starfi hjá honum mjög hæft starfsfólk sem skilur og leggur sig fram um að vinna að markmiðum sjóðsins. Til að tryggja sem best að starfsemi sjóðsins sé ávallt framúrskarandi er lögð áhersla á að stjórnarhættir, launakjör og starfsaðstaða séu og verði samkeppnishæf. Í því samhengi skal horft til ábyrgðar, stærðar og umfangs sjóðsins. Þannig vill sjóðurinn vera eftirsóttur vinnustaður þó að hann verði ekki leiðandi í launaþróun á sínu sviði.

2. Jafnréttissjónarmið

Gæta skal að viðurkenndum jafnréttis- og jafnlaunasjónarmiðum við ákvörðun launa og starfskjara. Við ákvörðun launa skal þess gætt að launakerfið sé gagnsætt og samræmt og ákvarðanir um laun og önnur starfskjör séu teknar með málefnalegum hætti.

3. Starfskjör stjórnarmanna

Samkvæmt 3. grein laga nr. 155/1998 tekur ráðherra ákvörðun um þóknun stjórnarmanna. Stjórnarlaun breytast árlega þann 1. júní í samræmi við hlutfallslega breytingu á meðaltali reglulegra launa opinberra starfsmanna síðustu 12 mánuði þar á undan. Sjóðurinn greiðir ferðakostnað vegna starfa stjórnarmanna sem hafa lögheimili utan höfuðborgarsvæðisins.

4. Afkomutengingar launa

Starfskjör stjórnar og starfsfólks sjóðsins eru ekki afkomutengd.

5. Starfskjör framkvæmdastjóra

Stjórn ræður framkvæmdastjóra og tekur ákvörðun um laun hans og önnur starfskjör og skulu þau koma fram í ráðningarsamningi sem staðfestur er af stjórn sbr. 29. grein laga nr. 129/1997 um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða. Við ákvörðun launa skal m.a. horft til umfangs sjóðsins, ábyrgðar, fyrirbyggjandi 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. Við gerð ráðningarsamnings framkvæmdastjóra skal almennt haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi né kjarasamningi er við á. Almennar launabreytingar framkvæmdastjóra eru yfirfarnar árlega. Að öðru leyti eru starfskjör framkvæmdastjóra endurmetin eins oft og þurfa þykir. Við slíkt endurmat skal m.a. haft til hliðsjónar frammistöðu og þróun launakjara á markaði.

6. Starfskjör sviðstjóra og lykilstarfsmanna

Framkvæmdastjóri annast daglegan rekstur sjóðsins. Þar á meðal ráðningu sviðstjóra og lykilstarfsmanna. Við ákvörðun launa þeirra og annarra starfskjara skal m.a. horft til eðlis starfs þeirra, menntunar, reynslu, umfangs, ábyrgðar auk annarra málefnalegra sjónarmiða.

Starfskjörin skal endurskoða svo oft sem þurfa þykir. Við slíka endurskoðun skal m.a. höfð hliðsjón af frammistöðu og þróun launakjara á þeim markaði er sjóðurinn starfar.

7. Starfskjör annarra starfsmanna

Framkvæmdastjóri sér um ráðningu annarra starfsmanna og ákvarðar laun þeirra og eftir atvikum önnur starfskjör að höfðu samráði við viðkomandi sviðstjóra. Við ákvörðun um starfskjör þeirra skal eftir því sem við á gæta sömu sjónarmiða og greind eru hér að framan.

8. Sjálfbærni

Sjóðurinn greiðir starfsmönnum sínum sem ferðast á milli heimilis og vinnustaðar með almenningssamgöngum eða vistvænum samgöngumáta sérstaka samgöngugreiðslu. Skilyrði fyrir greiðslunni er sú að starfsmaður hafi gert samning þess efnis við sjóðinn. Greiðslan nemur fjárhæð í skattmati hverju sinni, að uppfylltum skilyrðum sem sett eru fram í skattmati. Að öðru leyti er sjálfbærniáhætta ekki felld inn í starfskjarastefnu sjóðsins.

9. Starfsábyrgðartrygging

Sjóðurinn skal sjá til þess að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn, framkvæmdastjóra og aðra lykilstarfsmenn, bæði núverandi og fyrrverandi, vegna starfa þeirra fyrir sjóðinn. Sjóðurinn skal tryggja að þeim sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þá kunna að vera gerðar vegna starfa þeirra í þágu sjóðsins að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir saknæma háttsemi eða stórfellt gáleysi.

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

Komi til þess að kröfur verði gerðar í tengslum við framangreint ber stjórnarmönnum, framkvæmdastjóra og lykilstarfsmönnum sem kröfu er beint að að aðstoða og veita allar upplýsingar í tengslum við þau tilvik er á reynir.

10. Upplýsingagjöf

Í ársreikningi sjóðsins eru upplýsingar um launakjör stjórnarmanna, framkvæmdastjóra og þeirra lykilstarfsmanna sem falla undir ákvæði reglna um ársreikninga lífeyrissjóða sem sett eru af Seðlabanka Íslands Fjármálaeftirliti. Starfskjarastefna þessi er birt á heimasíðu sjóðsins.

11. Samþykkt og endurskoðun starfskjarastefnu.

Starfskjarastefnan tekur gildi við samþykkt hennar á stjórnarfundi lífeyrissjóðsins. Taka skal stefnuna til endurskoðunar svo oft sem þurfa þykir, þó eigi sjaldnar en einu sinni á hverju tilnefningartímabili stjórnar sem er fjögur ár.