

Starfskjarastefna

Starfskjarastefna Stapa lífeyrissjóðs tekur mið af þeim reglum sem settar hafa verið um hlutafélög í ákvæðum 79. gr. laga nr. 2/1995. Starfskjarastefnan byggir á meginreglum um góða stjórnarhætti og hefur það að markmiði sjóðurinn hafi ávallt á að skipa góðu og traustu starfsliði. Með því móti vill sjóðurinn treysta þá viðleitni sína að hann veiti framúrskarandi þjónustu, hafi hagsmunir sjóðfélaga ávallt að leiðarljósi og að ætíð sé beitt vönduðum og faglegum vinnubrögðum í allri starfsemi hans. Starfskjarastefnan á þannig að leggja grunn að skilvirkni í starfsemi sjóðsins og stuðla að því að hann nái markmiðum sínum með sjálfbærum hætti.

Stefna Stapa lífeyrissjóðs er að ráða til sín menntað og áhugasamt fólk í samræmi við verkefni hvers starfs. Markmið sjóðsins er að bjóða ávallt bestu þjónustu og hæstu gæði í þjónustu sinni við sjóðfélaga og launagreiðendur. Sjóðurinn leitast við að nota faglegt ráðningarferli með það að markmiði að hámarka kunnáttu og hæfni starfsmanna með tilliti til þeirra verkefnasem þeir eru ráðnir til. Metnaður sjóðsins stendur til þess að bjóða starfsmönnum námskeið sem viðhalda og auka þekkingu starfsmanna og auka ánægju í starfi. Sjóðurinn hefur það að markmiði að halda í lykilstarfsfólk, sem staðið hefur sig vel og takmarka starfsmannaveltu en sjá þó jafnan til þess að endurnýjun sé nægjanleg til að sjóðurinn búi ávallt yfir nægilega hæfu starfsfólki til að takast á við þau verkefni sjóðsins á hverjum tíma á nútímalegan og faglegan hátt.

Í samræmi við þessi markmið er það megininntak starfskjarastefnu sjóðsins að hann bjóði á hverjum tíma samkeppnishæf starfskjör og sambærileg við það sem gerist í starfsumhverfi hans, mælt með hefðbundnum mælikvörðum um umsvif, ábyrgð og árangur. Á það við um kjör stjórnar, stjórnenda og annarra starfsmanna hverju sinni. Markmiðið er að Stapi lífeyrissjóður sé eftirsóknarverður starfsvettvangur framúrskarandi starfsmanna.

Starfskjarastefnan nær yfir helstu atriði í starfs- og launakjörum stjórnarmanna, stjórnenda og annarra starfsmanna sjóðsins.

Tilgangur starfskjarastefnu Stapa lífeyrissjóðs er að hagsmunir sjóðsins, stjórnarmanna hans, starfsmanna, sjóðfélaga og annarra viðskiptamanna hans, fari sem best saman. Það eru sameiginlegur hagsmunir allra þessara aðila að sjóðurinn nái að laða að og halda í hæfa og vandaða starfsmenn sem setja sjálfbærni og langtímahagsmunir allra tilgreindra aðila í forgrunn.

A. Megináherslur í starfskjarastefnu Stapa lífeyrissjóðs eru:

1. Grunnlaun. Stapi lífeyrissjóður býður sanngjörn og samkeppnishæf grunnlaun í samræmi við hæfni einstaklinga og markaðsaðstæður. Stapi lífeyrissjóður greiðir sambærileg laun fyrir sambærilegt vinnuframlag.
2. Sveigjanleiki. Stapi lífeyrissjóður leggur áherslu á að vera sveigjanlegur vinnustaður og kemur til móts við þarfir bæði starfsmanna, sjóðfélaga og annarra viðskiptavina. Stapi lífeyrissjóður telur það mikilvæga hvatningu að starfsmenn geti samræmt starf sitt öðrum hlutverkum lífsins. Starfsmenn geta því samið um sveigjanlegan vinnutíma og reynt er eftir föngum að taka tillit til

óska starfsmanna, þó aldrei þannig að það bitni á sjóðfélögum eða öðrum viðskiptamönnum sjóðsins.

B. Framkvæmd starfskjarastefnu Stapa lífeyrissjóðs.

1. Starfskjör stjórnarmanna. Stjórnarmenn fá greidd stjórnarlaun í samræmi við ákvörðun ársfundar hverju sinni. Nefnd um laun stjórnar skilar tillögu um laun stjórnar og undirnefnda stjórnar til ársfundar. Nefndin starfar samkvæmt ákvæðum samþykktar sjóðsins og starfsreglum um störf nefndarinnar. Almennt er miðað við að stjórnarlaun hjá Stapa séu sambærileg og greitt er fyrir viðlíka stjórnarstörf að teknu tilliti til umfangs og ábyrgðar.
2. Starfskjör framkvæmdastjóra. Stjórn gerir skriflegan ráðningarsamning við framkvæmdastjóra þar sem gerð er grein fyrir öllum starfskjörum hans.
3. Starfskjör stjórnenda og lykilstarfsmanna. Framkvæmdastjóri gerir skriflega ráðningarsamninga við stjórnendur og lykilstarfsmenn þar sem gerð er grein fyrir starfskjörum og skulu þau taka tillit til markaðsaðstæðna og fylgja lögum og reglum og kjarasamningum hverju sinni.
4. Starfskjör annarra starfsmanna. Skriflegir ráðningarsamningar eru gerðir við aðra starfsmenn þar sem gerð skal grein fyrir starfskjörum og taka þau tillit til aðstæðna á vinnumarkaði og fylgja lögum og reglum og kjarasamningum hverju sinni.
5. Kaupaukar. Sjóðurinn heimilar ekki samninga um kaupauka eða starfskjör sem eru skilgreind út frá árangri og eru ekki þáttur í föstum starfskjörum, þar sem endanleg fjárhæð eða umfang liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram.
6. Yfirvinna. Við það skal miðað að við venjulegar aðstæður rúmist sú vinna sem inna þarf að hendi vegna starfsemi sjóðsins innan þeirra marka sem sett eru í ráðningarsamningum starfsmanna. Framkvæmdastjóri sjóðsins hefur þó heimild til að samþykkja yfirvinnu til handa starfsmönnum, s.s. vegna álags sem upp kann að koma vegna sérstakra aðstæðna.

Starfskjarastefna sjóðsins skal endurskoðuð árlega og borin undir ársfund til samþykktar. Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir sjóðinn og stjórn hans. Stjórn sjóðsins skal færa til bókar í fundargerðarbók frávik frá starfskjarastefnunni, ef einhver eru, og kynna á næsta ársfundi.

Samþykkt í stjórn 19. mars 2025