Starfskjarastefna Stefnis hf.

Markmið

Meginsjónarmið varðandi kjör starfsfólks Stefnis er að bjóða á hverjum tíma samkeppnishæf laun til þess að Stefnir geti laðað til sín og haldið í framúrskarandi starfsfólk. Jafnframt er markmið Stefnis að tryggja að störf hjá Stefni séu eftirsóknarverð í augum hæfra einstaklinga. Við mörkun starfskjarastefnunnar skal gætt að því að hún stuðli ekki að óeðlilegri áhættutöku, heldur hvetji til þess að langtímasjónarmið séu höfð að leiðarljósi og heilbrigður rekstur Stefnis tryggður. Starfskjarastefnan miðar að því að menning félagsins, stefna, gildi, sjálfbærni og langtíma sjónarmið hluthafa Stefnis og annarra haghafa haldist í hendur.

Starfskjarastefnan er liður í að gæta hagsmuna hlutdeildarskírteinishafa, annarra viðskiptavina, langtímahagsmuna eigenda Stefnis, starfsfólks og annarra hagsmunaaðila með skipulegum og gagnsæjum hætti. Stefnir leitast við að samræma áherslur varðandi starfskjör við stefnu og áherslu Arion banka hf. innan þess sem lög og reglur heimila og að því marki sem samræmist tilgangi félagsins, hagsmunum hlutdeildarskírteinishafa þess og góðum stjórnarháttum. Stefnir skal ganga úr skugga um að engin mismunun eigi sér stað við ákvörðun launa og annarra starfskjara, þannig að greidd séu jöfn laun fyrir sömu eða jafn verðmæt störf í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Starfskjör stjórnarmanna og starfsmanna sem hafa eftirlit með höndum taki mið af þeirra eigin verksviði en ekki árangri þeirra rekstrareininga sem þeir hafa eftirlit með.

Lagagrundvöllur og tilvísanir

Í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995, um hlutafélög og góða stjórnarhætti ber stjórn Stefnis að samþykkja starfskjarastefnu varðandi laun og aðrar greiðslur til framkvæmdastjóra og lykilstarfsfólks, svo og stjórnarmanna þess. Starfskjarastefna félagsins tekur einnig mið af þeim sérlögum sem um starfsemina gilda, t.d. lögum nr. 45/2020, um sérhæfða sjóði og lögum nr. 161/2002, um verðbréfasjóði sem og viðmiðunarreglum ESMA um trausta starfskjarastefnu rekstrarfélaga verðbréfasjóða (ESMA/2016/575), viðmiðunarreglum ESMA um trausta starfskjarastefnu rekstraraðila sérhæfðra sjóða (ESMA/2013/232), viðmunarreglum ESMA um tiltekin atriði varðandi kröfur til starfskjara á mörkuðum fyrir fjármálagerninga (ESMA35-43-3565) og viðmiðunarreglum EBA um trausta starfskjarastefnu á grundvelli CRD IV (EBA/GL/2021/04).

Starfskjarastefna Stefnis tekur til alls starfsfólks félagsins.

Til viðbótar við starfskjarastefnu þessa hefur móðurfélag Stefnis, Arion banki hf., samþykkt kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga nr. 90/2003, um tekjuskatt. Samkvæmt henni er m.a. heimilt að gera kaupréttarsamninga við fastráðið starfsfólk Stefnis um hluti í bankanum.

Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmenn fá greidda mánaðarlega greiðslu fyrir stjórnarstörf í samræmi við ákvörðun aðalfundar, sbr. 79. gr. hlutafélagalaga.

Starfskjör framkvæmdastjóra og lykilstarfsfólks

Meginsjónarmið varðandi laun framkvæmdastjóra og lykilstarfsfólks eru að samræma hagsmuni við markmið stefnu þessarar.

Starfskjör *framkvæmdastjóra* skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi, þ. á m. föst laun, lífeyrisréttindi, orlof, aðrar starfstengdar greiðslur, uppsagnafrestur og greiðslur vegna starfsloka. Stjórn Stefnis tekur ákvörðun um laun og starfskjör framkvæmdastjóra m.a. að teknu tilliti til markmiða stefnu þessarar.

Starfskjör *lykilstarfsfólks* eru ákvörðuð af framkvæmdastjóra að teknu tilliti til umfangs starfs, ábyrgðar og markmiða stefnu þessarar. Starfskjör lykilstarfsfólks skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi.

Starfskjör annars starfsfólks en framkvæmdastjóra og lykilstarfsfólks

Framkvæmdastjóri tekur ákvörðun um laun annars starfsfólks, m.a. að teknu tilliti til umfangs og ábyrgðar viðkomandi og í samræmi við markmið stefnu þessarar.

Kaupaukakerfi

Stjórn Stefnis metur það svo að kaupauki sé heppilegur til að ná fram meginsjónarmiðum launastefnu samkvæmt starfskjarastefnu þessari og hefur í samræmi við það stofnað til kaupaukakerfis í starfsemi félagsins. Tilgangur kaupaukakerfisins er einkum að stuðla að langtíma verðmætasköpun fyrir alla hagsmunaaðila, þar með talið viðskiptavini, hluthafa og starfsfólks. Kaupaukakerfið á að hvetja starfsfólk til þess að skapa sjálfbæran langtímaárangur með gagnsæjum hætti þar sem mælikvarðar eru skilgreindir um fjárhagslega og ófjárhagslega þætti þ.m.t. framgangi UFS málefna innan félagsins. Kaupaukakerfinu er ekki ætlað að leiða til óhóflegrar áhættutöku og er veitt í samræmi við áhættustefnu og áhættuvilja félagsins. Um framkvæmd þess fer samkvæmt lögum og reglum. Ekki er heimilt að greiða kaupauka til starfsfólks eftirlitseininga.

Á aðalfundi skal hluthöfum gerð grein fyrir meginatriðum kaupaukakerfis með skýrum hætti. Verði meiriháttar breytingar gerðar á kaupaukakerfinu skal leita samþykkis hluthafa á þeim breytingum. Samtala veitts kaupauka starfsmanns má á ársgrundvelli ekki nema hærri fjárhæð en 25% af árslaunum viðkomandi án kaupauka. Um er að ræða heimild til að greiða kaupauka, en ekki skyldu.

Sérstakt kaupaukakerfi, eins og það er útfært á hverjum tíma, skal vera í samræmi við og teljast hluti af starfskjarastefnu þessari.

Upplýsingar um hvernig starfskjarastefna Stefnis samræmis sjónarmiðum um samþættingu sjálfbærniáhættu.

Samkvæmt ákvörðun stjórnar og í samræmi við starfskjarastefnu er starfrækt kaupaukakerfi og er allt starfsfólk þátttakendur í kerfinu að undanskildum áhættustjóra sem hefur eftirlit með því. Þeir mælikvarðar sem ákvarðaðir eru og hafa bein áhrif á mildun áhættu tengda sjálfbærni eru m.a. þátttaka starfsmanns í framgangi verkefna innan félagsins er varða UFS þætti, þátttaka í endurmenntun þ. m. t. á sviði ábyrgra fjárfestinga, fylgni við jafnlaunastefnu auk annarra þátta er snerta hlítni við lög, reglur og innri reglur félagsins.

Eftirlaunagreiðslur eða aðrar greiðslur vegna starfsloka

Almennt séð gilda aðeins ákvæði ráðningarsamnings um eftirlaunagreiðslur eða greiðslur vegna starfsloka. Í undantekningartilvikum er þó heimilt að gera starfslokasamninga við framkvæmdastjóra og lykilstarfsfólk í samræmi við ákvæði laga.

Endurskoðun og upplýsingagjöf

Starfskjarastefnan skal endurskoðuð árlega og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar. Stjórn Stefnis skal gera grein fyrir kjörum stjórnarmanna, framkvæmdastjóra og lykilstarfsfólks á aðalfundum eins og nánar er kveðið á um í hlutafélagalögum og sérlögum. Starfskjarastefnuna má þó endurskoða oftar og skulu þær breytingar þá lagðar fyrir hluthafafund.

Árlega skal fara fram óháð miðlægt innra mat á því hvort starfskjör hjá Stefni samræmist starfskjarastefnu og verklagsreglum og öðrum viðmiðum sem stjórn hefur samþykkt varðandi starfskjör.

Starfskjaranefnd

Stjórn er heimilt að starfrækja starfskjaranefnd, um skipan nefndar og verkefni fer samkvæmt ákvæðum laga og viðeigandi reglna hverju sinni.

Að öðru leyti fer um starfskjarastefnu þessa samkvæmt lögum.

Samþykkt á aðalfundi 7. maí 2025