

## Starfskjarastefna Stefnis hf.

### Markmið

Meginsjónarmið varðandi kjör starfsmanna Stefnis er að bjóða á hverjum tíma samkeppnishæf laun til þess að Stefnir geti laðað til sín og haldið í framúrskarandi starfsfólki. 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.

### Lagagrundvöllur og tilvísanir

Í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995, um hlutafélög og góða stjórnarhætti ber stjórn Stefnis að samþykka starfskjarastefnu varðandi laun og aðrar greiðslur til framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna, svo og stjórnarmanna þess. Starfskjarastefna félagsins tekur einnig mið af þeim sérlögum sem um starfseminna gilda, t.d. lögum nr. 45/2020, um sérhæfða sjóði og lögum nr. 161/2002, um verðbréfasjóði.

Starfskjarastefna Stefnis tekur til allra starfsmanna 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 fastráðna starfsmenn 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 lykilstarfsmanna

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

### Starfskjör annarra starfsmanna en framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna

Framkvæmdastjóri tekur ákvörðun um laun annarra starfsmanna, 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 starfsmenn. Kaupaukakerfið á að hvetja starfsmenn til þess að skapa sjálfbæran langtímaárangur með gangsaemjum 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 áhættuvilja félagsins. Um framkvæmd þess fer samkvæmt lögum og reglum. 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.

### **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 lykilstarfsmenn 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 lykilstarfsmanna 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.

### **Starfskjaranefnd**

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

Að öðru leyti fer um starfskjarastefnu þessa samkvæmt lögum.

Samþykkt á aðalfundi 16. mars 2023