

Starfskjarastefna Arion banka hf.

I. Markmið

Starfskjarastefna Arion banka hf. byggir á lögum nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki, lögum nr. 2/1995 um hlutafélög, viðmiðunarreglum Evrópsku bankaeftirlitsstofnunarinnar um trausta starfskjarastefnu (EBA/GL/2021/04) og leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja, 6. útgáfu, útgefnum af Viðskiptaráði Íslands, NASDAQ OMX Iceland hf. og Samtökum atvinnulífsins í febrúar 2021.

Meginsjónarmið varðandi kjör starfsfólks Arion banka er að bjóða á hverjum tíma samkeppnishæf laun til að bankinn geti laðað til sín og haldið í framúrskarandi starfsfólk. Jafnframt er markmið bankans að tryggja að störf hjá bankanum séu eftirsóknarverð í augum hæfra einstaklinga. Við mörkun starfskjarastefnunnar skal haft að leiðarljósi að hún stuðli ekki að óeðlilegri áhættutöku heldur hvetji til þess að langtímasjónarmiða sé gætt og heilbrigður rekstur bankans tryggður í samræmi við viðskiptaáætlun bankans. Starfskjarastefnan er liður í að gæta langtímahagsmuna eigenda bankans, starfsfólks, viðskiptavina og annarra hagsmunaaðila með skipulegum og gagnsæjum hætti.

Arion banki 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. Arion banki einsetur sér að forðast hvers konar mismunun þegar kemur að starfskjörum, þ.m.t. mismunun á grundvelli kyns. Starfskjör stjórnarmanna og starfsfólks sem hafa eftirlit með höndum taka mið af þeirra eigin verksviði en ekki árangri þeirra rekstrareininga sem þau hafa eftirlit með. Að auki skal við ákvörðun launa og annarra starfskjara gæta að því að viðeigandi ráðstafanir séu gerðar til þess að forðast hagsmunaárekstra.

Í samræmi við 57. gr. a. laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki, 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og reglur um góða stjórnarhætti samþykkir stjórn Arion banka starfskjarastefnu bankans, sem varðar laun og aðrar greiðslur til stjórnarmanna, bankastjóra, aðstoðarbankastjóra, framkvæmdastjóra, regluvarðar og innri endurskoðanda.

II. Starfskjaranefnd stjórnar

Arion banki skal starfrækja starfskjaranefnd í samræmi við 57. gr. e. laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki. Starfskjaranefnd er ein undirnefnda stjórnar Arion banka. Hún hefur það hlutverk að vera ráðgefandi fyrir stjórn varðandi starfskjör bankastjóra, aðstoðarbankastjóra, framkvæmdastjóra, regluvarðar og innri endurskoðanda, og fyrirkomulag á kaupaukakerfi bankans og öðrum starfstengdum greiðslum. Bankastjóri gerir tillögur um launaramma fyrir aðstoðarbankastjóra, framkvæmdastjóra, regluvörð og innri endurskoðanda, í samráði við starfskjaranefnd. Starfskjaranefnd gerir jafnframt aðrar þær tillögur sem hún telur nauðsynlegar eða viðeigandi. Nefndin skal upplýsa stjórn bankans reglulega um störf sín.

III. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmenn skulu fá fasta mánaðarlega greiðslu í samræmi við ákvörðun aðalfundar, sbr. 79. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Að öðru leyti gildir ákvæði 57. gr. a. laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki um starfskjör stjórnarmanna.

IV. Starfskjör bankastjóra, aðstoðarbankastjóra, framkvæmdastjóra og regluvarðar

Almennt skulu starfskjör bankastjóra, aðstoðarbankastjóra, framkvæmdastjóra og regluvarðar vera til þess fallin að laða að og halda í hæfa leiðtoga.

Starfskjaranefnd stjórnar skal, að fengnum tillögum bankastjóra, samþykkja viðeigandi launaramma, þar sem tekið er tillit til starfskjarastefnu þessarar, samanburðar við fyrirtæki sem eru sambærileg Arion banka að því er varðar starfsemi, stærð eða orðspor og sem samræmast fyrirtækjamenningu bankans, stefnu,

gildum, áherslu á sjálfbærni og langtímahagsmunum hluthafa bankans og annarra hagsmunaaðila.

Starfskjör bankastjóra skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi þ. á m. föst laun, lífeyrisréttindi, orlof, aðrar starfstengdar greiðslur, uppsagnarfrestur og greiðslur vegna starfsloka. Meginreglan er sú að um eftirlaunagreiðslur og greiðslur vegna starfsloka gildi ákvæði viðkomandi ráðningarsamnings.

Laun aðstoðarbankastjóra, framkvæmdastjóra og regluvarðar eru ákvörðuð af bankastjóra í samráði við forstöðumann mannauðs að teknu tilliti til umfangs viðkomandi sviðs og ábyrgðar. Starfskjör aðstoðar-bankastjóra, framkvæmdastjóra og regluvarðar skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi. Meginreglan er sú að um eftirlaunagreiðslur og greiðslur vegna starfsloka gildi ákvæði viðkomandi ráðningarsamnings. Í undantekningartilvikum er þó heimilt að gera starfslokasamning við bankastjóra, aðstoðarbankastjóra og framkvæmdastjóra. Skilmálar slíkra samninga skulu vera í formi beinna launagreiðslna og ekki vara lengur en í 12 mánuði eftir starfslok. Starfslokagreiðslur skulu endurspegla árangur í starfi og mega ekki verðlauna mistök eða vanrækslu. Að öðru leyti skal standa að starfslokagreiðslum í samræmi við ákvæði laga nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki, og aðrar viðeigandi réttarheimildir.

V. Kaupaukakerfi

Heimilt er að greiða starfsfólki og stjórnendum kaupauka á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórn samþykkir að fengnu áliti starfskjaranefndar og áhættunefndar stjórnar. Með kaupauka er átt við starfskjör starfsfólks bankans sem að jafnaði eru skilgreind með tilliti til árangurs og eru ekki þáttur í föstum starfskjörum starfsfólks, þar sem endaleg fjárhæð eða umfang þeirra liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrir fram. Um er að ræða heimild til greiðslu kaupauka en ekki skyldu. Ekki er heimilt að greiða kaupauka til starfsfólks eftirlitseininga.

Markmið kaupaukakerfis skal endurspegla áherslur bankans á góða stjórnarhætti og langtíma verðmætasköpun fyrir alla hagsmunaaðila, þ. á m. viðskiptavini, hluthafa og starfsfólk. Fyrirkomulag slíks kerfis skal með viðeigandi hætti fela í sér hvatningu fyrir starfsfólk til að starfa að sjálfbærum árangri bankans til lengri tíma litið. Fyrirkomulag kaupaukakerfis skal jafnframt vera þannig úr garði gert að komið sé á fót gagnsærri skipan fyrir heildarmarkmiðasetningu bankans, bæði fyrir fjárhagsleg og ófjárhagsleg markmið. Kaupaukakerfi má ekki fela í sér hvata fyrir starfsfólk til að taka óhóflega áhættu og árangurstengd starfskjör skulu vera með þeim hætti að þau styðji við eðlilega áhættustýringu í samræmi við áhættustefnu og áhættuvilja bankans.

Kaupaukakerfi skal vera í samræmi við ákvæði laga og reglna um slík kerfi og jafnframt skal gæta að hæfilegu jafnvægi á milli fastra og breytilegra starfskjara. Samtala veitts kaupauka starfsmanns, þar með talið kaupauka bankastjóra, aðstoðarbankastjóra og framkvæmdastjóra, má á ársgrundvelli ekki nema hærri fjárhæð en 25% af árslaunum viðkomandi án kaupauka. Vegna sjónarmiða um áhættumildun skal fresta verulegum hluta, að lágmarki 40%, af þætti breytilegra starfskjara yfir tímabil sem nemur minnst fjórum árum. Í tilviki bankastjóra og starfsfólks sem heyra beint undir bankastjóra samkvæmt skipuriti skal frestun nema minnst fimm árum. Þó þarf ekki að fresta þætti breytilegra starfskjara ef breytileg starfskjör nema 10% eða minna af árslaunum viðkomandi starfsmanns án kaupaukans.

Greiðsla kaupauka má vera í formi reiðufjár, hlutabréfa, hlutabréfatengdra gerninga eða blöndu af framangreindu. Nemi kaupauki meira en 10% af árslaunum viðkomandi án kaupauka skal minnst helmingur kaupaukans vera í formi hlutabréfa eða hlutabréfatengdra gerninga, eftir því sem við á, sbr. 57. gr. b. laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki. Greiðsla kaupauka í formi hlutabréfa eða hlutabréfatengdra gerninga kann að vera háð skilyrði um frestun greiðslu í samræmi við ákvæði 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og 57. gr. b. laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki. Enn fremur gilda ákvæði um endurheimt og ógildingu um greiðslu kaupauka í formi hlutabréfa eða hlutabréfatengdra gerninga.

Kaupaukakerfi skal gera ráð fyrir heimild bankans til að hætta við kaupaukagreiðslur, sem ekki hafa verið inntar af hendi, eða endurheimta þegar greiddar kaupauka-greiðslur, að hluta til eða að öllu leyti, til dæmis vegna tilvika þar sem viðkomandi starfsmaður hefur tekið þátt í eða borið ábyrgð á athöfnum sem hafa valdið verulegu tapi fyrir bankann eða falið í sér meiri háttar brot á reglum.

Sérstakt kaupaukakerfi, hvernig sem það er útfært á hverjum tíma, skal vera í samræmi við og teljast hluti af starfskjarastefnu þessari. Reglur slíks kaupaukakerfis skal birta á heimasíðu bankans.

VI. Kaupréttaráætlun

Stjórn bankans er heimilt[i] að samþykkja kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga nr. 90/2003, um tekjuskatt, og heimila félaginu að gera kaupréttarsamninga við starfsfólk bankans og tiltekinna dótturfélaga bankans sem teljast til kjarna starfsemi hans.

Markmið kaupréttaráætlunar er að samræma enn frekar hagsmuni starfsfólks við hagsmuni hluthafa og langtímahagsmuni bankans. Markmið hennar er jafnframt að stuðla að því að starfsfólk eignist hlutafé í bankanum, með það fyrir augum að efla tryggð starfsfólks og laða að og halda framúrskarandi starfsfólki. Í samræmi við 10. gr. laga um tekjuskatt verður kaupréttaráætlun að ná jafnt til alls fastráðins starfsfólks.

Á grundvelli kaupréttaráætlunar, og í samræmi við 10. gr. laga um tekjuskatt, skal hverjum starfsmanni, þar með talið bankastjóra, aðstoðarbankastjóra og framkvæmdastjóra, vera heimilt að kaupa hlutabréf í bankanum fyrir árlega hámarksfjárhæð, 1.500.000 kr. Starfsmanni er óheimilt að safna upp eða fresta innlausn áunnins kaupréttar. Óinnleystir kaupréttir skulu falla niður.

Kaupverð skal vera vegið meðalverð í viðskiptum með hluti bankans á skipulegum verðbréfamarkaði tíu heila viðskiptadaga fyrir gerð kaupréttarsamnings. Kaupréttarsamningar skulu gera það að skilyrði að 12 mánuðir hið minnsta líði frá því að samningur er gerður og þar til kaupréttur er nýttur í fyrsta skipti. Við nýtingu kaupréttar skal greiða fyrir hina keyptu hluti með reiðufé. Starfsmaður verður að skuldbinda sig til að eiga hina keyptu hluti að lágmarki í tvö ár til þess að geta nýtt sér það skattahagræði sem gildir um kaupréttaráætlunina, sbr. 10. gr. laga um tekjuskatt.

Skilmálar samþykktrar kaupréttaráætlunar skulu birtir á heimasíðu bankans.

VII. Fastar árlegar uppbótagreiðslur starfsfólks eftirlitseininga

Heimilt er að greiða starfsfólki eftirlitseininga Arion banka fastar árlegar uppbótargreiðslur, sem teljast hluti af föstum starfskjörum þeirra. Slíkar greiðslur skulu háðar samþykki stjórnar bankans, að undangengnu samráði við starfskjaranefnd stjórnar, og skulu hvorki hvetja til aukinnar áhættutöku né skapa hættu á hagsmunaárekstrum við þær skyldur sem hvíla á eftirlitseiningum fjármálafyrirtækja. Uppbótagreiðslurnar skulu reiknaðar sem fast hlutfall af árlegum starfskjörum starfsfólks og skal kveðið á um þær í viðauka við ráðningarsamning til tiltekins tíma. Greiðslur skulu vera hóflegar og ekki umfram 10% af árlegum starfskjörum og skulu ávallt uppfylla viðeigandi lög og reglugerðir, þar með talið lög um fjármálafyrirtæki og viðmiðunarreglur Evrópsku bankaeftirlitsstofnunarinnar um trausta starfskjarastefnu.

VIII. Upplýsingar um hvernig starfskjarastefna Arion banka samræmist sjónarmiðum um samþættingu sjálfbærniáhættu

Samkvæmt reglum Arion banka um kaupaukakerfi, sem eru hluti af starfskjarastefnu þessari, tekur ákvörðun um veitingu kaupauka mið af árangursmælikvörðum, bæði fjárhagslegum og ófjárhagslegum. Einn árangursmælikvarða kaupaukakerfisins snýr að sjálfbærniáhættu. Árangursmælikvarðinn telst uppfylltur þegar UFS áhættuskor (e. *ESG risk rating)* Arion banka er metið „lágt" eða betra af utanaðkomandi matsaðila. Vegna ársins 2024 hafa ekki verið settir árangursmæli-kvarðar sem með beinum hætti vísa til sjálfbærniáhættu í ofangreindum skilningi.

Starfskjarastefnan er þó að vissu leyti til þess fallin að stuðla að því að starfsfólk Arion banka taki heilbrigt og eðlilegt tillit til sjálfbærniáhættu þegar kemur að töku fjárfestingaákvarðana innan eignastýringar og við veitingu fjárfestingarráðgjafar. Er þá horft til þess að í starfskjarastefnu bankans, þ.m.t. í reglum um kaupaukakerfi, er lögð áhersla á að fyrirkomulag starfskjara hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku. Áhætta tengd sjálfbærni er ekki undanskilin í því sambandi.

Þá er til þess að líta að samkvæmt reglum bankans um kaupaukakerfi skal framkvæma einstaklingsbundið mat á frammistöðu starfsfólks og hlítni þess við ytri og innri reglur áður en ákveðið er að greiða kaupauka. Hafi starfsmaður ekki fylgt reglum eða innri ferlum bankans, lögum eða stjórnvaldsfyrirmælum í störfum sínum getur það leitt til skerðingar eða niðurfellingar á kaupauka sem þegar hefur verið veittur en úthlutun hans frestað. Starfskjarastefnan felur þannig í sér hvata fyrir viðkomandi starfsfólk til að fylgja innra verklagi eins og það er á hverjum tíma, þar sem frávik geta leitt til skerðingar eða brottfalls kaupauka, séu skilyrði fyrir greiðslu kaupauka yfir höfuð fyrir hendi.

VIII. Endurskoðun og upplýsingagjöf

Starfskjarastefnan skal endurskoðuð árlega og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar. Stjórn bankans skal gera grein fyrir kjörum stjórnarmanna,

bankastjóra, aðstoðarbankastjóra og framkvæmdastjóra á aðalfundum eins og nánar er kveðið á um í 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, sbr. og lög nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki. Starfskjarastefnuna má þó endurskoða oftar, svo sem vegna lagabreytinga, og skulu þær breytingar þá lagðar fyrir hluthafafund. Að minnsta kosti árlega skal fara fram óháð miðlægt innra mat á því hvort starfskjör samræmist starfskjarastefnu og verklagsreglum og öðrum viðmiðum sem stjórn hefur samþykkt varðandi starfskjör.

Lagt fram til samþykktar á aðalfundi þann 11. mars 2026.

i. Á aðalfundi Arion banka árið 2020 var stjórn bankans veitt heimild til að samþykkja fimm ára kaupréttaráætlun. Heimildin var rýmkuð með ákvörðun hluthafafundar árið 2021, en með henni var hámarksfjárhæð vegna nýtingar kaupréttar hækkuð í samræmi við lagabreytingar. Heimildin var einnig rýmkuð með ákvörðun aðalfundar árið 2022 þannig að kaupréttaráætlunin nær einnig til dótturfélaganna, Varðar tryggingar hf. og Stefnis hf. Heimild stjórnar til að samþykkja fimm ára kaupréttaráætlun var endurnýjuð með ákvörðun aðalfundar árið 2025.