

STARFSKJARASTEFNA

ARCTICA FINANCE HF.

Starfskjarastefna þessi er samþykkt af aðalfundi Arctica Finance hf. („Arctica“) með vísan til 79. gr. a laga nr. 2/1995, um hlutafélög, og 3. tölul. 4. mgr. 10. gr. laga nr. 115/2021, um markaði fyrir fjármálageninga.

1 Markmið

Starfskjarastefna Arctica miðar að því að Arctica sé samkeppnishæft og eftirsóknarverður kostur fyrir hæft og framúrskarandi starfsfólk, og þar með tryggja samkeppnishæfni Arctica, framþróun og viðunandi arðsemi. Starfskjarastefnan skal stuðla að heilbrigðum rekstri til lengri tíma litið og ekki hvetja til óeðlilegrar áhættusækni. Áhersla er lögð á að starfskjör stjórnenda og annarra starfsmanna séu samkeppnishæf¹ en þó ekki leiðandi² og við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs. Í starfskjarastefnu felast jafnframt markmið um að traust ríki um stjórn og starfsemi Arctica, að Arctica fylgi góðum stjórnarháttum og sýni af sér samfélagslega ábyrgð. Markmið starfskjarastefnu er jafnframt að hugað sé að orðspori og trúverðugleika Arctica, og að starfað sé í samræmi við þau viðmið, gildi og viðskiptasiðferði sem eðlilegt er að gildi um fjármálafyrirtæki á Ísland.

Gæta skal að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum og 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, og stefnu Arctica um sjálfbærni og samfélagslega ábyrgð. Arctica einsetur sér að forðast hvers konar mismunun þegar kemur að starfskjörum, þ.m.t. mismunun á grundvelli kyns.

Í samræmi við 27. gr. reglugerðar ESB nr. 565/2017³ þá skal starfskjarastefna Arctica taka tillit til hagsmuna allra viðskiptavina fyrirtækisins, með það fyrir augum að tryggja að viðskiptavinir hljóti sanngjarna meðferð og hagsmunir þeirra skaðist ekki vegna starfskjaravenja Arctica, hvort sem til skamms, meðal- eða langs tíma er litið. Starfskjarastefna Arctica skal útfæra þannig að ekki séu skapaðir hagsmunaárekstrar eða hvatar sem geta valdið því að viðkomandi aðili hyglist eigin hagsmunum eða hagsmunum fyrirtækisins sem hefur mögulega í för með sér skaða á hagsmunum viðskiptavinar.

2 Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga um hlutafélög. Gerir stjórnin tillögu um þóknunina fyrir komandi starfsár og skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans og þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir. Af launum skal greiða lífeyrisiðgjald í samræmi við reglur á almennum vinnumarkaði.

3 Starfskjör framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna

Starfskjör framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna skulu vera samkeppnishæf, en þó ekki leiðandi, og til þess fallin að laða að og halda í hæfa leiðtoga. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna skal taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum. Tilgreina skal önnur starfskjör í lykilstarfsmanna, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest.

Við gerð ráðningarsamnings við framkvæmdastjóra og lykilstarfsmenn skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi. Heimilt er þó við sérstök skilyrði að mati stjórnar að gera sérstakan starfslokasamning við starfslok, enda sé slíkt heimilt innan ramma laga.

4 Breytilegir kjarabættir

Arctica skal ekki gera eða heimila samninga um kaupauka, þ.e. ekki heimila samninga um starfskjör sem að jafnaði eru skilgreind með tilliti til árangurs og eru ekki þáttur í föstum starfskjörum, þar sem endanleg

¹ Samkeppnishæf starfskjör í þessum skilningi fela í sér að Arctica eigi að geta laðað að og haldið hæfu starfsfólki og að Arctica geti verið samkeppnishæft um starfsfólk þó að laun séu undir hæstu launum í samfélaginu.

² Þegar rætt er um að starfskjör skuli ekki vera leiðandi ber m.a. að líta til launaþróunar í víðu samhengi og taka með í reikninginn áhrif á launaþróun almennt. Launakjör fyrirtækja sem eru með því allra hæsta sem tíðkast á vinnumarkaði, en þó ekki hæst, eru talin leiðandi.

³ Sjá www.efta.int/media/documents/legal-texts/eea/other-legal-documents/translated-acts/icelandic/i32017R0565.pdf.

fjárhæð eða umfang þeirra liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram. Ef stjórn Arctica hyggst taka upp kaupaukakerfi innan samstæðu Arctica þarf áður að fá samþykki hluthafafundar.

5 Starfskjarastefna dótturfélaga og fleira

Stjórn Arctica skal stuðla að því að starfskjarastefnur dótturfélaga séu samkeppnishæfar og ekki leiðandi. Jafnframt skal stjórn stuðla að því að viðmið um starfskjör, sbr. 2. gr. starfskjarastefnu þessarar, komi þar fram með skýrum hætti. Framkvæmdastjóri skal leggja fyrir stjórn tillögur dótturfélaga að starfskjarastefnum þeirra, sem og tillögur að stjórnarlaunum.

6 Upplýsingagjöf

Í ársreikningi skal stjórn gera grein fyrir kjörum stjórnarmanna, framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna, þ.m.t. heildargreiðslur og hlunnindi. Upplýsa skal um heildarfjárhæð greiddra launa á árinu, fjárhæð kaupauka og kaupréttar, annars konar greiðslur sem tengjast hlutum í félaginu, starfslokagreiðslur ef einhverjar eru, auk heildarfjárhæðar annarra greiðslna.

Starfskjarastefnu þessa skal birt á heimasíðu Arctica.

7 Samþykkt starfskjarastefnu og fleira

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til afgreiðslu á aðalfundi og skal hún tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerðum veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

Lagt fram til samþykktar á aðalfundi Arctica Finance hf. þann 24. mars 2022.