

STARFSKJARASTEFNA

ARCTICA FINANCE HF.

1 Markmið

Starfskjarastefna Arctica Finance hf. („Arctica“) miðar að því að Arctica sé samkeppnishæft og eftirsóknarverður kostur fyrir hæft og framúrskarandi starfsfólk, og þar með tryggja 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 samkeppnishæf en þó ekki leiðandi. Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum. Starfskjarastefnan nær yfir helstu atriði í starfs- og launakjörum framkvæmdastjóra og annarra lykilstarfsmanna Arctica.

2 Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. og 79. gr. a 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.

3 Starfskjör framkvæmdastjóra

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við framkvæmdastjóra. Kjör hans skulu vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar á, en þó ekki leiðandi. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til framkvæmdastjóra skal taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum. Tilgreina skal önnur starfskjör í ráðningarsamningnum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest.

Við gerð ráðningarsamnings við framkvæmdastjóra 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 framkvæmdastjóra, enda sé slíkt heimilt innan ramma laga.

4 Umbun til lykilstarfsmanna

Framkvæmdastjóra er heimilt að leggja fram tillögu fyrir stjórn um að umbuna lykilstarfsmönnum til viðbótar grunnlaunum í formi afhendingar hluta, árangurstengdra greiðslna, kaupréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutum í félaginu eða þróun verðs á hlutum í félaginu, lífeyrissamninga og starfslokasamninga. Við ákvörðun skal hafa í huga hvort að stjórn félagsins hafi samþykkt reglur um kaupaukakerfi í samræmi við reglur Fjármálaeftirlitsins nr. 388/2016, um kaupaukakerfi samkvæmt lögum um fjármálafyrirtæki.

Við ákvörðun um hvort veita skuli lykilstarfsmönnum umbun til viðbótar grunnlaunum skal taka mið af stöðu, ábyrgð, frammistöðu og framtíðarmöguleikum viðkomandi lykilstarfsmanns innan félagsins.

5 Upplýsingagjöf

Í ársreikningi skal stjórn gera grein fyrir launagreiðslum, hlunnindum og öðrum kjörum framkvæmdastjóra og stjórnarmanna sem og heildargreiðslur og hlunnindi lykilstarfsmanna. 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.

6 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 bindandi fyrir stjórn félagsins að því er varðar ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutum í félaginu, sbr. 2. mgr. 79. gr. a. hlutafélagalaga. Að öðru leyti er starfskjarastefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerðarþók veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.