

Starfskjarastefna



1. Markmið og tilgangur

- 1.1. Í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, 57. gr. a laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki og leiðbeiningar um stjórnarhætti fyrirtækja samþykkir stjórn Fossa fjárfestingarbanka hf. („Fossar“ eða „bankinn“) starfskjarastefnu bankans, sem varðar laun og aðrar greiðslur til stjórnarmanna, forstjóra, framkvæmdastjóra og yfirmanna eftirlitseininga. Starfskjarastefnan er lögð fram til samþykktar á aðalfundi.
- 1.2. Markmið Fossa í starfskjörum er að bjóða á hverjum tíma samkeppnishæf starfskjör svo að félagið teljist aðlaðandi vinnustaður fyrir hæfa 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 sé tryggður.
- 1.3. Fossar skulu tryggja að engin ómálefnaleg mismunun eigi sér stað við ákvörðun launa og annarra starfskjara, svo fólk af ólíkum kynjum fái greidd jöfn laun fyrir jafngild eða jafnverðmæt störf, í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Með jöfnun launum er vísað til þess að laun séu ákvörðuð á sama hátt fyrir allt starfsfólk óháð kyni eða öðrum ómálefnalegum þáttum.

2. Starfskjaranefnd stjórnar

- 2.1. Starfskjaranefnd er ein undirnefnda stjórnar Fossa og er hún skipuð þremur stjórnarmönnum. Nefndin hefur það hlutverk að móta árlega starfskjarastefnu, hafa eftirlit með henni og vera ráðgefandi fyrir stjórn varðandi starfskjör forstjóra og annarra lykilstarfsmanna. Jafnframt hefur nefndin eftirlit með því að laun og önnur starfskjör séu í samræmi við áætlanir og stefnu félagsins, lög, reglur og bestu framkvæmd hverju sinni.
- 2.2. Starfskjaranefnd stjórnar skal gera tillögu til stjórnar að leiðbeinandi viðeigandi ramma fyrir starfskjör félagsins í formi starfskjarastefnu. Starfskjarastefnan tekur tillit til samkeppnishæfni starfskjara á íslenskan mælikvarða, að teknu tilliti til starfsemi, stærðar eða orðspors. Starfskjör skulu samræmast áætlunum, gildum og markmiðum bankans, lögum og reglum, áherslu á sjálfbærni og langtímahagsmunum hluthafa bankans og annarra hagsmunaaðila. Áhersla skal lögð á að tryggja góða áhættustjórnun, þannig bæði sé litið til fjárhagslegra og ófjárhagslegra markmiða við mat á árangri, þar með talið sjálfbærniáhættu. Að auki skulu starfskjör taka mið af menntun starfsmanns, reynslu, hæfni, ábyrgð og umfangi starfsins.



3. Starfskjör stjórnar og nefndarmanna í undirnefndum stjórnar

- 3.1. Stjórnarmenn skulu fá fasta mánaðarlega greiðslu í samræmi við ákvörðun aðalfundar, sbr. 79. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum stjórnar fyrir komandi starfsár. Skal tillagan um þóknun taka mið af þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, því umhverfi sem félagið starfar í og því vinnuframlagi sem stjórnarstörfum fylgir.
- 3.2. Stjórnarmenn njóta ekki hlutabréfa, kaup- eða söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

4. Starfskjör forstjóra og framkvæmdastjóra

- 4.1. Starfskjör forstjóra félagsins skulu ákvörðuð í ráðningarsamningi samkvæmt tillögu stjórnar, eða starfskjaranefndar samkvæmt umboði stjórnar. Í ráðningarsamningi við forstjóra skal kveðið á um föst laun, lífeyrisgreiðslur, réttindi og skyldur og hlunnindi.
- 4.2. Forstjóri ræður kjörum framkvæmdastjóra og eru þau ákvörðuð í ráðningarsamningi hvers og eins lykilstarfsmanns. Starfskjör skulu ákvörðuð innan tiltekins ramma fyrir starfskjör félagsins sem stjórn ákvarðaðar að fenginni tillögu frá starfskjaranefnd. Kjör framkvæmdastjóra samkvæmt ráðningarsamningi skulu fela í sér föst laun, lífeyrisgreiðslur, réttindi og skyldur og hlunnindi.
- 4.3. Samræmist það lögum og reglum getur stjórn tekið ákvörðun um starfslokagreiðslu við forstjóra. Á sama grundvelli getur forstjóri tekið ákvörðun um starfslokagreiðslu við aðra framkvæmdastjóra og lykilstarfsmenn. Starfslokagreiðslur skulu ekki vera að hærri fjárhæð en sem nemur launum tveggja ára, en heimilt er að dreifa greiðslum yfir lengra tímabil komi aðilar sér saman um slíkt. Starfslokagreiðslur skulu endurspegla árangur í starfi og ekki fara fram ef starfslok verða vegna ófullnægjandi árangurs. Sömu takmarkanir skulu vera á gerð starfslokasamninga og kveðið er á um launum nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki.

5. Starfskjör yfirmanna eftirlitseininga

- 5.1. Starfskjaranefnd hefur umsjón með starfskjörum yfirmanna áhættustýringar og regluvörslu að höfðu samráði við forstjóra og formann áhættunefndar. Starfskjör yfirmanna áhættustýringar og regluvörslu samkvæmt ráðningarsamningi skulu fela í sér föst laun, lífeyrisgreiðslur, réttindi og skyldur og hlunnindi. Starfskjör skulu vera til þess fallin að laða að og halda í hæfa leiðtoga.
- 5.2. Ef yfirmaður eftirlitseiningar fellur einnig innan gildissviðs 4. gr. skal þessi grein gilda um starfskjör viðkomandi.



6. Kaupaukakerfi

- 6.1. Heimilt er að greiða starfsmönnum og stjórnendum kaupauka á grundvelli kaupaukakerfis sem samþykkt hefur verið af stjórn félagsins að fengnu áliti starfskjaranefndar. Sérstakt kaupaukakerfi, hvernig sem það er útfært á hverjum tíma, skal vera í samræmi við og teljast hluti af starfskjarastefnu þessari. Með kaupauka er átt við starfskjör starfsmanna sem að jafnaði eru skilgreind með 3tilliti til árangurs og eru ekki þáttur í föstum starfskjörum starfsmanns þar sem endanleg fjárhæð eða umfang þeirra liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram. Um er að ræða heimild til greiðslu kaupauka en ekki skyldu. Kaupaukakerfi skal vera í samræmi við ákvæði laga og reglna um slík kerfi. Samtala veitts kaupauka starfsmanns má á ársgrundvelli ekki nema hærri fjárhæð en 25% af árslaunum viðkomandi án kaupauka.

7. Kaupréttaráætlun

- 7.1. Stjórn félagsins er heimilt að samþykkja kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga nr. 90/2003, um tekjuskatt og auk þess heimila félaginu að gera almenna kaupréttarsamninga við starfsmenn og stjórnendur Fossa sem og starfsmenn og stjórnendur dótturfélags Fossa, Glyms hf. Á aðalfundi hinn 25. febrúar 2022 var stjórn félagsins veitt heimild til að samþykkja kaupréttaráætlun og félaginu heimilað að gera kaupréttarsamninga við starfsmenn félagsins um kaup á hlutum í því að fjárhæð allt að 1.500.000 að markaðsvirði á ári hverju næstu fimm ár. Kaupréttaráætlunin var í framhaldi samþykkt af ríkisskattstjóra.

8. Upplýsingagjöf

- 8.1. Stjórn skal á aðalfundi gera grein fyrir kjörum stjórnarmanna, forstjóra og framkvæmdastjóra, þ.m.t. launum, áunnum meginatriðum kaupaukakerfis og skýra frá framkvæmd áður samþykkrar starfskjarastefnu. Í ársreikningi skal gerð grein fyrir kaupaukakerfinu og áunnum kaupaukaréttindum. Þar skulu koma fram upplýsingar um heildarskuldbindingar og greiðslur félagsins vegna kaupauka. Auk þess skal í ársreikningi gerð grein fyrir heildarstarfskjörum lykilstarfsmanna í samræmi við reikningsskilareglur.
- 8.2. Starfskjarastefnan skal birt á vefsíðu Fossa.

9. Samþykkt starfskjarastefnunnar og endurskoðun

- 9.1. Stjórn hefur samþykkt starfskjarastefnuna á fundi 17. febrúar 2023 og öðlast hún gildi þegar aðalfundur hefur samþykkt hana.



- 9.2. Starfskjarastefnan skal endurskoðuð árlega og borin undir aðalfund til samþykktar og synjunar.
- 9.3. Starfskjarastefnan skal vera bankanum og stjórn til leiðbeiningar. Hvers kyns frávik frá stefnunni skulu skráð og rökstudd í fundargerðum stjórnar. Stjórn félagsins skal upplýsa næsta aðalfund um slík frávik.

Lagt fram til samþykktar á aðalfundi Fossa fjárfestingarbanka hf. þann 3. mars 2023