

Starfskjarastefna Arion banka hf.

I. Markmið

Meginsjónarmið varðandi kjör starfsmanna Arion banka er að bjóða á hverjum tíma samkeppnishæf laun til að bankinn geti laðað til sín og haldið í framúrskarandi starfsfólki. 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. Að auki skal við ákvörðun launa og annarra starfskjara gæta að því að viðeigandi ráðstafanir séu gerðar til þess að forðast hagsmunaaðrekstra.

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, regluvarð 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 fyrirtækjameningu 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 aðstoðarbankastjóra, 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 starfsmönnum og stjórnendum kaupauka á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórn samþykkir að fengnu álit starfskjaranefndar og áhættunefndar stjórnar. Með kaupauka er átt við starfskjör starfsmanna bankans sem að jafnaði eru skilgreind með tilliti til árangurs og eru ekki þáttur í föstum starfskjörum starfsmanns, 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.

Markmið kaupaukakerfis skal endurspegla áherslur bankans á góða stjórnarhætti og langtíma verðmætasköpun fyrir alla hagsmunaaðila, þ.á m. viðskiptavini, hluthafa og starfsmenn. Fyrirkomulag slíks kerfis skal með viðeigandi hætti fela í sér hvatningu fyrir starfsmenn 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 starfsmenn 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 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 starfsmanna 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 starfsmanns 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 kaupaukagreiðslur, 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 heimilt¹ að samþykkja kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga nr. 90/2003, um tekjuskatt, og heimila félaginu að gera kaupréttarsamninga við starfsmenn bankans og tiltekinna dótturfélaga bankans sem teljast til kjarnastarfsemi hans.

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

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.² Starfsmanni er óheimilt að safna upp eða fresta innlaun 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 samþykkrar kaupréttaráætlunar skulu birtir á heimasíðu bankans.

VII. 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 oftari, 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 15. mars 2023.

¹ 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 kaupréttis hækkuð í samræmi við lagabreytingar. Heimildin var einnig rýmkuð með ákvörðun aðalfundar árið 2022 þannig að kaupréttaráætlunin nær einnig til dótturfélaganna Varðar trygginga hf. og Stefnis hf.

² Um það bil 10.395 evrur miðað við opinbert gengi 01.02.22.

Greinargerð vegna tillagna um breytingar á starfskjarastefnu Arion banka hf.

Vegna breytinga á lögum nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki, sem tóku gildi 1. júlí 2022, leggur stjórn til breytingar á starfskjarastefnu bankans. Breytingunum er fyrst og fremst ætlað að tryggja að starfskjarastefna bankans sé í samræmi við ákvæði 57. gr. a., b., og e. laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki, 94. gr. tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2013/36/ESB um aðgang að starfsemi lánastofnana og varfærnieftirlit með lánastofnunum og verðbréfafyrirtækjum („**CRD IV-tilskipunin**“) og viðmiðunarreglur Evrópsku Bankaeftirlitsstofnunarinnar („**EBA**“) um heilbrigðar starfskjarastefnur frá 2. júlí 2021 (EBA/GL/2021/04).

Breytingartillögurnar eru nánar skýrðar hér að neðan. Útskýringar skulu skoðast í samhengi við tillögur að orðalagsbreytingum.

1. Kafli I. – Markmið

Stjórn bankans leggur til að hluthafar samþykki breytingar á markmiðum starfskjarastefnu bankans. Breytingarnar eru í samræmi við ákvæði 57. gr. a. laga um fjármálafyrirtæki. Breytingarnar undirstrika áherslu stjórnar að Arion banki verði að tryggja að starfskjarastefnan sé í samræmi við viðskiptaáætlun bankans og að bankinn grípi til viðeigandi ráðstafana við ákvörðun launa og annarra starfskjara til að forðast hagsmunaárekstra.

2. Kafli IV. – Starfskjör bankastjóra, aðstoðarbankastjóra, framkvæmdastjóra og regluvarðar

Ný tilvísun í ákvæði 57. gr. e. laga um fjármálafyrirtæki til að leggja áherslu á að starfskjaranefnd bankans starfi í samræmi við fyrrgreint ákvæði laganna.

3. Kafli III. – Starfskjör stjórnarmanna

Ný tilvísun í ákvæði 57. gr. a. laga um fjármálafyrirtæki til að leggja áherslu á að ákvörðun um starfskjör stjórnarmanna skuli vera í samræmi við það ákvæði laganna.

4. Kafli V. – Kaupaukakerfi

Forsaga:

Síðan árið 2012, hefur starfskjarastefna bankans gert ráð fyrir heimild stjórnar til að koma á fót kaupaukakerfi í samræmi við gildandi lög og reglur. Síðla árs 2019 samþykkti stjórn bankans að fresta kaupaukakerfinu tímabundið í þeim tilgangi að endurmeta þau markmið sem bankinn stefnir að með innleiðingu slíks kerfis. Af þessum sökum voru engin breytileg starfskjör greidd út það árið.

Stjórn samþykkti endurskoðað kaupaukakerfi síðla árs 2020, en undanskildir voru starfsmenn eftirlitseininga. Ólíkt fyrra kerfi eru allir starfsmenn bankans hluti af núverandi kaupaukakerfi, og geta fengið greidd breytileg starfskjör ef markmiðum er náð. Meirihluti starfsmanna getur fengið kaupauka sem nemur allt að 10% af föstum árslaunum í formi peningagreiðslu og án frestunar. Bankastjóri, aðstoðarbankastjóri og stjórnendur, og þeir starfsmenn sem helst geta haft áhrif á verðmætasköpun bankans, geta fengið í kaupauka allt að 25% af föstum árslaunum, í formi hlutabréfa í bankanum, og með skilyrði um frestun greiðslu 40% fjárhæðarinnar. Enn fremur gildir um hluti sem starfsmaður fær (60% kaupaukans) sölubann til þriggja ára. Sölubannið gengur lengra en lögbundin lágmarksskilyrði gera kröfu um. Með sölubanninu er stefnt að því styðja við markmið bankans um að langtímahugsun ráði för þegar kemur að verðmætasköpun.

Helsti árangursmælikvarðinn sem er notaður sem viðmið til að ákveða hvort kaupauki verði greiddur, að hluta til eða að öllu leyti, er hvort arðsemi eigin fjár (e. ROE) er hærrí en vegin arðsemi eigin fjár helstu samkeppnisaðila bankans. Náist þetta viðmið ekki verður ekki greiddur kaupauki vegna viðkomandi árs. Enn fremur má heildarfjárhæð sem greidd er sem breytileg starfskjör ekki fara umfram þá fjárhæð sem nemur mismuni arðsemi eigins fjár bankans annars vegar og veginnar arðsemi eigins fjár helstu samkeppnisaðila. Meðal helstu markmiða sem voru skilgreind við endurskoðun kaupaukakerfisins, var að skapa öfluga „liðsheild“ innan bankans á sama tíma og þess væri gætt að forðast óæskilega hvata. Til dæmis er helsti árangursmælikvarðinn ekki byggður á huglægum samanburði eins og t.d. við innri markmið, heldur skýrum hlutlægum samanburði við árangur helstu samkeppnisaðila.

Að mati stjórnar bankans er vel útfært kaupaukakerfi lykilkáttur í því að efla frammistöðumenningu meðal starfsfólks bankans. Að auki stuðlar kaupaukakerfið að , aukinni hlutfjáreign starfsmanna í bankanum, til þess að sambætta hagsmuni hluthafa og starfsmanna. Ef helsta árangursviðmiðið næst, þ.e. um arðsemi eigin fjár bankans í samanburði við samkeppnisaðila, koma fleiri þættir til skoðunar við ákvörðun kaupauka fyrir einstaka starfsmenn, til að mynda arðsemi eigins fjár bankans, kostnaðarhlutfall bankans, eftirfylgni við lög og siðareglur, þekking á viðskiptavinum (KYC/AML) og fleira. Jafnframt lítur stjórn bankans á kaupaukakerfið sem tæki til að léttja þrýstingi af föstum launum og leggja grunn að frekari sveigjanleika þegar kemur að rekstrarkostnaði, í takt við árangur bankans.

Markaðskannanir á starfskjörum, sem bankinn hefur tekið þátt í ásamt öðrum fyrirtækjum, bæði innan fjármálamarkaðarins og utan, hafa sýnt fram á að bankinn býður samkeppnishæf föst laun án þess þó að bjóða hæstu launin á markaðnum. Verði raunin sú að heildarstarfskjör sem bankinn býður hækka umfram þróunina á markaðnum, er ljóst að slík hækkun mun vera háð og tengjast sterkum böndum betri árangri í rekstri og verðmætasköpun fyrir hluthafa, í samanburði við aðra markaðsaðila. Að lokum er innleiðing kaupaukakerfis, sem byggir á breytilegum starfskjörum í formi hlutabréfa, sem háð eru frestun og sölubanni, til þess fallin að stuðla að langtímahugsun þegar kemur að verðmætasköpun ásamt því að laða að og halda í hæfileikaríka og metnaðarfulla starfsmenn.

Breytingartillögur:

Í samræmi við nýtt ákvæði 57. gr. b. laga um fjármálafyrirtæki, leggur stjórn bankans til að hluthafar samþykki eftirfarandi breytingar á kafla starfskjarastefnunnar um kaupaukakerfi.

Tilvísun í viðeigandi ákvæði í lögum nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki. Áður var fjallað um kaupaukakerfi í 57. gr. a. laga um fjármálafyrirtæki en í dag í 57. gr. b. laga um fjármálafyrirtæki. Þá er gerð breyting sem felur í sér að greiðsla kaupauka megi vera í formi reiðufjár, hlutabréfa, hlutabréfatengdra gerninga eða blöndu af öllu framangreindu. Enn fremur er bætt við nýju skilyrði um að starfsfólk sem fær kaupauka umfram 10% af föstum árslaunum skuli fá að minnsta kosti helming kaupaukans í formi hlutabréfa eða hlutabréfatengdra gerninga.³

Lágmarks frestun á að minnsta kosti 40% breytilegra starfskjara er aukin úr þremur árum í fjögur ár. Í tilviki bankastjóra og starfsmanna sem heyra beint undir bankastjóra samkvæmt skipuriti skal fresta greiðslu í fimm ár. Skilyrði um frestun eiga þó ekki við þegar breytileg starfskjör starfsmanns nema 10% eða minna af árslaunum viðkomandi starfsmanns án kaupauka.

Ofangreindar breytingar munu samræma kafla starfskjarastefnu bankans um kaupauka við nýlegar breytingar á lögum um fjármálafyrirtæki. Helstu breytingar tengjast nýjum lagaskilyrðum sem fela í sér að greiða skuli a.m.k. helming kaupauka í formi hlutabréfa eða hlutabréfatengdra gerninga, nema undanþágur sem kveðið er á um í 2. mgr. 57. gr. b. laga um fjármálafyrirtæki eigi við. Eins og greint var frá hér að framan gerir nógildandi kerfi Arion banka um kaupauka ráð fyrir að allur kaupauki sé í formi hlutabréfa þegar starfsmenn geta fengið kaupauka að fjárhæð allt að 25% af föstum árslaunum.

Gerð er sú tillaga að bætt sé við heimild til að greiða kaupauka í formi hlutabréfatengdra gerninga, svo sem kaupréttar hlutabréfum í bankanum, í samræmi við nýlegar breytingar á lögum um fjármálafyrirtæki. Tilgangurinn er að enn frekar hvetja starfsfólk til langtímahugsunar og sjálfbærrar verðmætasköpunar, samræma hagsmuni starfsmanna og hluthafa, ásamt því að laða að og halda hæfileikaríku starfsfólki í umhverfi þar sem samkeppnisaðilar eru í auknum mæli að greiða starfsmönnum að hluta til með sambærilegum fjármálagerningum. Í samræmi við gildandi lög, skulu 60% kaupréttar ávinnast á minnst þremur árum og 40% kaupréttarins sæta frestun í fjögur til fimm ár. Enn fremur eru kaupréttir háðir reglum um endurheimt og niðurfellingu í samræmi við kaupaukakerfi bankans.

5. Kafli VII. – Endurskoðun og upplýsingagjöf

Stjórn bankans leggur til að hluthafar samþykki breytingar á þeim kafla starfskjarastefnunnar sem fjallar um endurskoðun og upplýsingagjöf, í samræmi við 4. mgr. 57. gr. a. laga um fjármálafyrirtæki, þar sem kveðið er á um að minnsta kosti árlega skuli fara fram óháð miðlægt innra mat á því hvort starfskjör samræmist starfskjarastefnu, verklagsreglum og öðrum viðmiðum sem stjórn hefur samþykkt varðandi starfskjör.

³ Að teknu tilliti til undanþága frá þessu skilyrði í 2. mgr. 57. gr. b. laga um fjármálafyrirtæki.