



Tillögur til aðalfundar Arion banka hf. sem haldinn verður þann 16. mars 2022

Aðalfundur í Arion banka hf. („Arion banki“ eða „bankinn“) verður haldinn í höfuðstöðvum bankans að Borgartúni 19, 105 Reykjavík, þann 16. mars 2022 og hefst hann kl. 16:00. Einnig verður gefinn kostur á rafrænni þátttöku. Á fundarboðsdegi er farið með atkvæði fyrir 1.501.694.369 hluti.

Dagskrá:

1. Skýrsla stjórnar um rekstur, starfsemi og hag bankans á síðasta reikningsári
2. Staðfesting ársreiknings bankans og samstæðureiknings fyrir síðastliðið reikningsár
3. Ákvörðun um greiðslu arðs
4. Kosning stjórnar bankans, stjórnarformanns og varaformanns stjórnar
5. Kosning endurskoðunarfélags
6. Ákvörðun um þóknun til stjórnarmanna bankans og laun nefndarmanna í undirnefndum stjórnar fyrir störf þeirra
7. Ákvörðun um þóknun til nefndarmanna í tilnefningarnefnd bankans
8. Kosning tveggja nefndarmanna í tilnefningarnefnd bankans
9. Tillaga stjórnar um starfskjarastefnu bankans
10. Tillaga um heimild stjórnar til að samþykkja breytingu á kaupréttaráætlun
11. Tillaga um lækkun hlutfjár til jöfnunar á eigin hlutum og samsvarandi breyting á samþykktum
12. Tillaga um endurnýjun á heimild bankans til kaupa á eigin hlutum og samsvarandi breyting á samþykktum
13. Önnur mál

Tillögur stjórnar sem liggja fyrir fundinum:

1. Vegna dagskrárliðar 2 - Staðfesting ársreiknings bankans og samstæðureiknings fyrir síðastliðið reikningsár

Stjórn bankans leggur til að ársreikningur bankans og samstæðureikningur vegna ársins 2021 verði samþykktur.

Benedikt Gíslason, bankastjóri Arion banka, mun kynna afkomu bankans árið 2021 í samræmi við samþykkt stjórnarinnar á fundi 9. febrúar 2022.

2. Vegna dagskrárliðar 3 - Ákvörðun um greiðslu arðs

Stjórn bankans leggur til að greiddur verði arður til hluthafa bankans sem nemur 15 kr. á hlut, sem jafngildir um 22.500.000.000 kr.

Ef tillaga um arðgreiðslu verður samþykkt verður arðleysisdagur (e. ex-date), þ.e. sá dagur sem viðskipti hefjast með bréf bankans án réttar til arðs, 17. mars 2022.

Arðsréttindadagur (e. record date) verður 18. mars 2022. Hluthafar tilgreindir í hlutaskrá bankans í lok arðsréttindadags eiga tilkall til arðs.

Útborgunardagur (e. payment date) verður 24. mars 2022.

Greinargerð:

Samkvæmt arðgreiðslustefnu Arion banka er arðgreiðsluhlutfall í kringum 50% af hagnaði til hluthafa, framkvæmt annað hvort með arðgreiðslum eða endurkaupum á hlutabréfum bankans eða hvoru tveggja. Í stefnunni kemur jafnframt fram að bankinn muni skoða viðbótarútgreiðslur þegar eigið fé bankans er umfram kröfur eftirlitsaðila að viðbættum stjórnendaauka bankans.



Eiginfjárlutfall bankans verður 23,8% að teknu tilliti til fyrirhugaðrar arðgreiðslu að fjárhæð 22,5 milljarðar króna og lok framkvæmdar á endurkaupaáætlun á eigin hlutabréfum að fjárhæð um 4,3 milljarðar króna sem tilkynnt var þann 27. október 2021 og framlengd þann 12. desember 2021, sem er vel yfir eiginfjárkröfum bankans.

3. Vegna dagskrárliðar 5 - Tillaga um kosningu endurskoðunarfélags

Stjórn bankans leggur til að Deloitte ehf. verði kjörið til að halda áfram hlutverki sínu sem ytri endurskoðandi bankans fram að næsta aðalfundi. Umsjónarendurskoðandi er Gunnar Þorvarðarson. Byggir sú tillaga á samningi milli Arion banka og Deloitte ehf. frá desember 2021 og 90. gr. laga um fjármálafyrirtæki, nr. 161/2002.

4. Vegna dagskrárliðar 6 - Ákvörðun um þóknun til stjórnarmanna bankans og laun nefndarmanna í undirnefndum stjórnar fyrir störf þeirra

Stjórn bankans leggur til að þóknun stjórnarmanna, nefndarmanna í undirnefndum stjórnar og varamanna stjórnar verði eftirfarandi:

Lagt er til að mánaðarlaun stjórnarmanna verði 525.000 kr., mánaðarlaun varaformanns verði 787.500 kr. og mánaðarlaun stjórnarformanns verði 1.050.000 kr. Stjórnarmenn búsettir erlendis skulu auk þess fá greiddar 320.000 kr. fyrir hvern stjórnarfund sem þeir sækja í persónu.

Þar að auki verði heimilt að greiða þeim stjórnarmönnum sem sitja í undirnefndum stjórnar 210.000 kr. í mánaðarlaun fyrir hverja nefnd og formönnum stjórnarnefnda 315.000 kr. í mánaðarlaun. Lagt er til að stjórnarlaun varamanna verði 262.500 kr. fyrir hvern setinn stjórnarfund, þó að hámarki 525.000 kr. á mánuði ef um fleiri en einn fund er að ræða á mánuði.

Stjórnarmenn búsettir erlendis skulu fá ofangreindar fjárhæðir greiddar í viðeigandi heimagjaldmiðli, miðað við meðaltal opinbers viðmiðunargengis síðustu þriggja ára fyrir aðalfundardag 2022.

Greinargerð:

Nánari umfjöllun er að finna í skýrslu tilnefningarnefndar, sem verður aðgengileg þann 2. mars 2022 á vefsíðu bankans, www.arionbanki.is/gm.

5. Vegna dagskrárliðar 7 - Ákvörðun um þóknun til nefndarmanna í tilnefningarnefnd bankans

Stjórn bankans leggur til að þóknun til nefndarmanna í tilnefningarnefnd verði fast tímagjald sem nemur 25.000 kr.

6. Vegna dagskrárliðar 9 - Tillaga stjórnar um starfskjarastefnu bankans

Stjórn bankans leggur til að breytingar verði gerðar á starfskjarastefnu bankans þannig að ákvæði VI. kafla (*Kaupréttaráætlun*) verði útvíkkuð til að endurspegla fyrirhugaða uppfærslu kaupréttaráætlunar bankans samkvæmt dagskrárlið 10.

Stjórn bankans leggur til, að teknu tilliti til athugasemda hluthafa á síðasta aðalfundi sem sneru að starfskjarastefnu bankans, að orðalag, efni og áherslur starfskjarastefnu bankans verði uppfærð. Hinni uppfærðu starfskjarastefnu er ætlað að auka gagnsæi gagnvart öllum hagsmunaaðilum og skýra með nánari hætti starfskjararamma bankans.

Starfskjarastefnu bankans, með framangreindum breytingum, má finna í viðauka 1 og á vefsíðu bankans, www.arionbanki.is/gm.

Greinargerð:

Á vefsíðu bankans, www.arionbanki.is/gm, er að finna afrit af starfskjarastefnu bankans og skjal sem rekur fyrirhugaðar breytingar á starfskjarastefnu bankans með skýrum hætti.



7. Vegna dagskrárliðar 10 - Tillaga um heimild stjórnar til að samþykkja breytingu á kaupréttaráætlun

Stjórn bankans leggur til við aðalfund að stjórn verði veitt heimild til breytinga á áður gerðri kaupréttaráætlun byggðri á 10. gr. laga um tekjuskatt, nr. 90/2003 til samræmis við tillagða útvíkkun á starfskjarastefnu bankans samkvæmt dagskrárlið 9, þannig að kaupréttaráætlun bankans taki einnig til fastráðinna starfsmanna tiltekinna dótturfélaga bankans, Stefnis hf. og Varðar trygginga hf.

Greinargerð:

Á aðalfundi Arion banka, sem haldinn var hinn 17. mars 2020, var samþykkt kaupréttaráætlun byggð á 10. gr. laga um tekjuskatt, nr. 90/2003, sem ætlað var að samþætta hagsmuni starfsmanna bankans við langtímamarkmið bankans.

Samkvæmt áætluninni gafst fastráðnum starfsmönnum bankans kostur á að gera samning um árlega ávinnslu kaupréttar á hlutum að kaupverði allt að 600.000 kr. Umrætt 600.000 kr. hámark, sem var að finna í ákvæðum 10. gr. tekjuskattslaga, var hækkað í 1.500.000 kr. á ári með lögum nr. 140/2020. Á aðalfundi Arion banka, sem haldinn var hinn 16. mars 2021, var heimild stjórnar til gerðar kaupréttarsamninga við starfsmenn bankans samkvæmt samþykktri kaupréttaráætlun hækkuð í samræmi við fyrrgreinda lagabreytingu. Er stjórn bankans því nú heimilt að gera kaupréttarsamninga við starfsmenn bankans um hluti í bankanum fyrir allt að 1.500.000 kr. á ári.

Að mati stjórnar er æskilegt að kaupréttaráætlunin stefni ekki eingöngu að því að samþætta hagsmuni bankans og starfsmanna bankans, heldur einnig hagsmuni bankans og starfsmanna tiltekinna dótturfélaga bankans, Stefnis hf. og Varðar trygginga hf.

Áætlaður kostnaður vegna útvíkkunar kaupréttaráætlunarinnar eftir breytingu byggt á Black-Scholes útreikningum, nemur um 73.782.130 kr. árlega út líftíma núgildandi kaupréttaráætlunar.

8. Vegna dagskrárliðar 11 – Tillaga um lækkun hlutafjár til jöfnunar á eigin hlutum og samsvarandi breyting á samþykktum

Stjórn bankans leggur til eftirfarandi tillögu um lækkun á hlutafé:

„Aðalfundur Arion banka hf., haldinn þann 16. mars 2022, samþykkir að lækka hlutafé bankans um 150.000.000 kr. að nafnverði, eða sem nemur 150.000.000 hlutum, til jöfnunar eigin hluta, úr 1.660.000.000 kr. í 1.510.000.000 kr. að nafnverði. Lækkunin verður framkvæmd með niðurfellingu eigin hluta bankans að framangreindri fjárhæð, að uppfylltum skilyrðum laga.“

Tillagan felur í sér breytingu á grein 2.1 samþykktu bankans þannig að umrætt ákvæði samþykktanna verði eftirleiðis svohljóðandi:

„Hlutafé félagsins er kr. 1.510.000.000 – einn milljarður fimmhundruð og tíu milljónir króna.“

Greinargerð:

Lagt er til að hlutafé bankans verði lækkað til jöfnunar á eigin hlutum til hagsbóta fyrir hluthafa. Verði tillagan samþykkt lækkar hlutafé bankans úr kr. 1.660.000.000 í kr. 1.510.000.000 að nafnverði. Lækkun hlutafjár til jöfnunar á eigin hlutum er háð samþykki Fjármálaeftirlits Seðlabanka Íslands í samræmi við ákvæði laga um fjármálafyrirtæki, nr. 161/2002.

9. Vegna dagskrárliðar 12 - Tillaga um endurnýjun á heimild bankans til kaupa á eigin hlutum og samsvarandi breyting á samþykktum

Stjórn bankans leggur til að eftirfarandi tillaga um kaup á eigin hlutum verði samþykkt. Jafnframt er lagt til að verði tillagan samþykkt verði heimildarinnar getið í viðauka nr. 1 við samþykktir bankans, í stað núverandi viðauka nr. 1 sem fellur niður og skal viðaukinn vera hluti samþykktanna þann tíma sem heimildin er í gildi í sbr. grein 7.1 samþykktu bankans. Tillagan er svohljóðandi:



„Aðalfundur Arion banka hf. haldinn 16. mars 2022 samþykkir að veita stjórn bankans heimild, á grundvelli 55. gr. laga um hlutafélög, nr. 2/1995, til að kaupa fyrir hönd bankans allt að 10% af hlutafé hans. Heimild þessi skal nýtt í þeim tilgangi að setja upp formlega endurkaupaáætlun eða til að gera hluthöfum almennt tilboð um kaup bankans á eigin bréfum, t.d. með útboðsfyrirkomulagi, enda sé jafnræðis hluthafa gætt við boð um þátttöku í slíkum viðskiptum. Framkvæmd endurkaupa á grundvelli heimildar þessarar er háð því skilyrði að fyrirfram samþykki Fjármálaeftirlits Seðlabanka Íslands, samkvæmt a-lið 3. mgr. 84. gr. laga um fjármálafyrirtæki, nr. 161/2002, hafi verið veitt.

Heimild þessi gildir fram að aðalfundi bankans árið 2023 en hafi hann ekki farið fram 15. september 2023 rennur hún út í síðasta lagi þann dag. Aðrar eldri heimildir til kaupa á eigin hlutum falla úr gildi við samþykkt heimildar þessarar.“

Greinargerð :

Með tillögunni er lögð til endurnýjun á heimild stjórnar bankans til endurkaupa. Tillagan er sambærileg við gildandi heimild stjórnar. Markmiðið með ákvæðinu er að setja fram með gagnsæjum hætti hvernig bankanum skuli heimilt að ráðstafa fjármunum til hluthafa, samhliða arðgreiðslustefnu bankans. Almennt séð gilda svipuð sjónarmið um endurkaup eigin hluta og árlegar arðgreiðslur, á grundvelli afkomu bankans.

Heimild þessi til endurkaupa eigin hluta er háð því að skilyrði laga og reglugerða um endurkaup eins og þau eru á hverjum tíma séu uppfyllt. Þá skal gætt að því að Fjármálaeftirlit Seðlabanka Íslands hafi veitt samþykki sitt fyrirfram áður en farið verður í endurkaup í samræmi við ákvæði laga um fjármálafyrirtæki, nr. 161/2002.

10. Vegna dagskrárliðar 13 – Önnur mál

Tillaga að ályktun til félagsstjórnar frá Rúnari Einarssyni, hluthafa:

1. Hætt verði að gera kaupaukasamninga, framvirka hlutafjársmninga við æðstu stjórnendur og öll önnur bónuskerfi verði afnumin.
2. Framvegis verði öll störf bankans þar sem laun eru yfir 1,8 milljón auglýst og umsækjendur látnir setja fram launakröfur með umsókn í lokað umslag. Hæfnisnefnd verði látin fara yfir umsóknir og sá umsækjandi sem uppfyllir allar kröfur sem farið er fram á í umsókn og jafnframt óskar eftir lægstu launinum verði ráðinn í starfið.

Greinargerð:

„Báðar þessar hugmyndir ganga útá að lækka kostnað bankans og auka þar með hagnað hluthafa þannig að hægt verði að greiða hærri arðgreiðslur.“

Vegna tillögu 1:

„Starfsmenn sem eru að fá greitt mjög góð laun fyrir að vinna vinnuna sína eiga ekki að fá kaupréttasamninga á kostnað hluthafa bankans. Þetta kerfi kostar hluthafa gríðarlegar fjárhæðir sem væru betur settar í arðgreiðslur til hluthafa, eða notaðar til að lækka verðskrá bankans fyrir þjónustu. Þeir starfsmenn sem eru ósáttir við þau launakjör og fríðindi sem þeir njóta í starfi ættu að bera þær hugleiðingar sínar upp í starfsmannaviðtölum og athuga með að fá launahækkun eða leita sér að annarri vinnu.“

Vegna tillögu 2:

„Tillaga tvö er í fullu samræmi við starfskjaraáætlun bankans þar sem lögð er mikil áhersla á að laun séu samkeppnishæf. Tilgangur með ráðningu í stjórnendastarf á og hlýtur alltaf að vera að ráða einstakling sem er hæfur til að gegna starfinu og hefur til þess að bera þá menntun og hæfiskröfur sem óskað er eftir. Það er tilgangslaust fyrir hluthafa bankans að borga hæfum einstaklingi 30 milljónir (plús) á ári ef viðkomandi væri hæst ánægður með 20 milljónir. Ef aðgerðin heppnast vel þá er hægt að endurskoða launastrúktur æðstu stjórnenda bankans og halda útboð á launum allra núverandi stjórnenda bankans sem eru með hærri laun en tvær milljónir á mánuði.“



Skýringar á liðum 4 og 8 í dagskrá fundarins:

Vegna dagskrárliðar 4 - Kosning stjórnar bankans, stjórnarformanns og varaformanns stjórnar

Í samræmi við samþykktir bankans skal á aðalfundi m.a. fara fram kosning stjórnar bankans sem kjörin er til eins árs í senn.

Stjórn bankans hefur ákveðið að kosningu stjórnar bankans verði þannig háttað að aðalstjórn verði skipuð fimm einstaklingum og varastjórn tveimur, sbr. grein 17.1 í samþykktum bankans.

Ákvörðunin byggist á tillögu tilnefningarnefndar bankans. Nánari umfjöllun er að finna í skýrslu tilnefningarnefndar, sem verður aðgengileg á vefsíðu bankans.

Þeir sem hyggjast gefa kost á sér í stjórnarkjöri skulu með skriflegum hætti tilkynna félagsstjórn um framboð eigi síðar en fimm sólarhringum fyrir aðalfund, sbr. ákvæði samþykktu bankans. Skulu tilkynningar berast á netfangið nominationcommittee@arionbanki.is fyrir kl. 16:00 þann 11. mars 2022.

Tilnefningarnefnd mun gera tillögu til hluthafa um framboð til stjórnar sem mun byggjast á tillögum hluthafa og framkomnum framboðum. Tillagan verður birt á vefsíðu bankans www.arionbanki.is/gm ásamt öðrum framboðum eigi síðar en tveimur sólarhringum fyrir aðalfundinn. Frá sama tíma verður hún aðgengileg í höfuðstöðvum bankans.

Vegna dagskrárliðar 8 - Kosning tveggja nefndarmanna í tilnefningarnefnd bankans

Í samræmi við samþykktir bankans og starfsreglur tilnefningarnefndar gefst hluthöfum tækifæri til að kjósa tvo af þremur nefndarmönnum í tilnefningarnefnd á hluthafafundi. Þriðji nefndarmaðurinn skal vera formaður stjórnar bankans eða annar stjórnarmaður skipaður af stjórn bankans.

Þeir sem hyggjast gefa kost á sér í nefndarkjöri skulu tilkynna um framboð eigi síðar en fimm sólarhringum fyrir upphaf aðalfundar. Skulu tilkynningar því berast á netfangið hluthafar@arionbanki.is fyrir kl. 16:00 þann 11. mars 2022. Reglur samþykktu um stjórnarkjör gilda eftir því sem við getur átt um kosningu nefndarmanna í tilnefningarnefnd. Upplýsingar um frambjóðendur í tilnefningarnefnd verða birtar á vefsíðu bankans www.arionbanki.is/gm eigi síðar en tveimur sólarhringum fyrir aðalfundinn og verða þær aðgengilegar í höfuðstöðvum bankans frá þeim tíma.



Viðauki 1

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 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. 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.

Í samræmi við 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

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, regluvarðar 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.

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 að 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 álitu 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 lítið. 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 má á ársgrundvelli ekki nema hærri fjárhæð en 25% af árslunum viðkomandi án kaupauka. Vegna sjónarmiða um áhættumildun skal fresta verulegum hluta, að lágmarki 40%, af þætti breytilegra starfskjara yfir tímabil sem nemur minnst þremur árum. Þó þarf ekki að fresta þætti breytilegra starfskjara ef breytileg starfskjör nema 10% eða minna af árslunum viðkomandi starfsmanns án kaupaukans.

Kaupaukakerfi skal enn fremur 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 brotum 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 tiltekinn dótturfélag 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 vera heimilt að kaupa hlutabréf í bankanum fyrir árlega hámarksfjárhæð, 1.500.000 kr.² 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

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.

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



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 kaupréttaráætlana skulu birtar 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 oftár, svo sem vegna lagabreytinga, og skulu þær breytingar þá lagðar fyrir hluthafafund.

Lagt fram til samþykktar á aðalfundi þann 16. mars 2022.



Greinargerð vegna tillagna um breytingar á starfskjarastefnu Arion banka hf.

Á aðalfundi Arion banka árið 2021 var ákveðnum athugasemdum um heimildir stjórnar til að koma á fót kaupaukakerfi og kaupréttaráætlun fyrir starfsmenn komið á framfæri og þær bókaðar í fundargerð.

Meðal annars með hliðsjón af þessum athugasemdum, og í þágu aukins gagnsæis, leggur stjórn til breytingar á starfskjarastefnu bankans. Breytingunum er meðal annars ætlað að skýra og útfæra nánar framangreindar heimildir stjórnar. Breytingarnar sem lagðar eru til styrkja enn fremur grundvöll að stefnu bankans þegar kemur að starfskjörum stjórnenda, takmarka heimildir til að greiða starfslokagreiðslur til æðstu stjórnenda, auk þess sem enn frekari áhersla er lögð á jafnrétti kynjanna og að komið sé í veg fyrir mismunun.

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 undirstrika með skýrari hætti áherslur sem bankinn leggur á á jafnrétti kynjanna og bann við mismunun og jafnframt að þær áherslur skuli gilda um öll starfskjör. Breytingunum er ætlað að styrkja stoðir fyrir áherslu bankans á jafnrétti í öllum þáttum í starfsemi hans.

Í gegnum tíðina hefur Arion banki veitt jafnrétti mikið vægi og stefnt að því að tryggja að starfsmönnum séu greidd sömu laun fyrir jafn verðmæt störf. Bankinn hefur nýlega endurskoðað stefnu sína um jöfn tækifæri og mannréttindi og sett sér metnaðarfull markmið sem bankastjóri ber ábyrgð á að innleiða. Bankinn kynnti fyrir skömmu aðgerðir til að styðja og hvetja starfsmenn til að nýta fæðingarorlofsrétt sinn óháð kyni eða öðrum þáttum, með því að greiða sérstakan viðbótarstyrk þar sem við getur átt og í samræmi við reglur Fæðingarorlofsjós. Til lengri tíma lítur bankinn á þetta sem mikilvægt skref þegar kemur að því draga úr launamuni kynjanna og jafna hlut kynjanna í hópi stjórnenda og í ólíkum starfaflokkum.

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

Stjórn bankans leggur til að hluthafar samþykki breytingar á kafla starfskjarastefnunnar um starfskjör stjórnenda, þ.e. um starfskjör bankastjóra, aðstoðarbankastjóra, framkvæmdastjóra og regluvarðar, og jafnframt um aukinn skýrleika varðandi starfslokasamninga og takmarkanir sem gilda um gerð slíkra samninga.

Það er mat stjórnar bankans að þær breytingar sem lagðar eru til varðandi starfskjör bankastjóra, aðstoðarbankastjóra, framkvæmdastjóra og regluvarðar, styrki frekar grundvöll fyrir bankann til þess að halda hæfileikaríkum stjórnendum, einkum með því að gera það skýrt að starfskjör æðstu stjórnenda skuli vera til þess fallin að laða að hæfileikaríka einstaklinga. Hins vegar er starfskjaranefnd stjórnar samtímis falið það hlutverk að samþykkja launaramma, á grundvelli tillagna bankastjóra, sem skal byggja á hæfilegri ráðdeild og styðja þau markmið sem eru skilgreind í starfskjarastefnu bankans. Ramminn skal taka mið af samanburði við sams konar fyrirtæki og vera til þess fallinn að starfskjör stjórnenda séu samþættir fyrirtækjameningu bankans og gildum, sjálfbærni, og langtímahagsmunum helstu haghafa bankans.

Stjórn bankans leggur enn fremur til breytingar til að skýra nánar heimildir þegar kemur að starfslokasamningum við bankastjóra, aðstoðarbankastjóra og framkvæmdastjóra. Verði breytingarnar samþykktar, munu starfslokasamningar einskorðast við greiðslu fastra launa og ekki vera umfram 12 mánaða laun. Starfslokasamningar verða jafnframt að endurspeglar árangur á meðan starfi fyrir bankann stendur og mega ekki verðlauna mistök eða misferli í starfi.

3. Kafli V. – Kaupaukakerfi

Stjórn bankans leggur til að hluthafar samþykki breytingar á kafla starfskjarastefnunnar um kaupaukakerfi, með það að leiðarljósi að skilgreina skýrari umgjörð og markmið þegar kemur að því að setja upp slík kerfi. Með breytingunum sem lagðar eru til er lögð frekari áhersla á að kaupaukakerfi skuli endurspeglar áherslur bankans á góða stjórnarhætti, langtíma verðmætasköpun, og jafnframt



að kaupaukakerfið hvetji starfsmenn, á viðeigandi hátt, til að starfa að sjálfbærum langtíma árangri. Enn fremur að grípa skuli til ráðstafana til að lágmarka óhóflega áhættutöku og koma á fót gagnsæri umgjörð fyrir heildarmarkmiðasetningu bankans. Kaupaukakerfi verður að gera ráð fyrir heimild bankans til að hætta við hvers konar 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 starfsmaður tekur þátt í eða ber ábyrgð á athöfnum sem valda bankanum verulegu tapi eða tekur þátt í meiri háttar brotum gegn reglum. Í því skyni að auka gagnsæi fyrir hluthafa, starfsmanna og aðra haghafa, er lagt til að reglur kaupaukakerfis verði birtar á heimasíðu bankans.

Starfskjarastefna bankans hefur, síðan árið 2012, gert ráð fyrir heimild til handa stjórnar til að koma á fót kaupaukakerfi í samræmi við gildandi lög. 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 endurskoða 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. Meiri hluti starfsmanna getur fengið kaupauka sem nemur allt að 10% af föstum árslaunum í formi peningagreiðslu og án frestunar. Stjórnendur, og þeir starfsmenn sem helst geta haft áhrif á tekjur og kostnað bankans, geta fengið kaupauka allt að 25% af föstum árslaunum, í formi hlutabréfa í bankanum, og má fresta greiðslu 40% fjárhæðarinnar yfir 3 ár. 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 er sem viðmið til að ákveða hvort kaupauki verði greiddur, að hluta til eða að öllu leyti, er hvort arðsemi eigi fjár (e. ROE) er hærri en veginn 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 kostnaðarmarkmið, heldur skýrum hlutlægum samanburði við árangur helstu samkeppnisaðila. Stjórn bankans skilgreindi jafnframt nægjanlega skipulegt kaupaukakerfi sem lykilþátt í því að efla frammistöðumenningu bankans, sem að sama tíma stuðlar að því að starfsmenn eignist hlutafé í bankanum, sem er til þess fallið að samþætta 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 (án tillits til samanburðar við samkeppnisaðila), arðsemi einstakra deilda, kostnaðarhlutfall bankans, hlífni við lög, þekking á viðskiptavinum (KYC/AML) og fleira.

Jafnframt lítur stjórn bankans á kaupaukakerfið sem tæki til að létta 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, að því er varðar þá starfsmenn sem uppfylla skilyrði til að geta fengið breytileg starfskjör yfir 10% af föstum árslaunum, en þó ekki umfram 25%, auk þess sem takmarkanir gilda um sölu veittra hlutabréfa, til þess fallin að stuðla að langtímahugsun þegar kemur að verðmætasköpun ásamt því að innihalda hvata fyrir hæfileikaríka starfsmenn til að halda áfram störfum fyrir bankann.



4. Kafli VI. – Kaupréttaráætlun

Stjórn bankans leggur til að hluthafar samþykki breytingar á þeim kafla starfskjarastefnunnar sem heimilaði stjórn að innleiða árið 2020 kaupréttaráætlun í samræmi við lög um tekjuskatt. Breytingunum er ætlað að skýra frekar umgjörð kaupréttaráætlunarinnar og þau markmið sem stefnt er að með innleiðingu slíkrar áætlunar. Til viðbótar, og í samræmi við áherslu bankans um aukið samstarf innan Arion samstæðunnar, er lagt til að heimild bankans verði útvíkkuð þannig að hún nái jafnframt til starfsmanna helstu kjarnadótturfélaga bankans.³ Með það að markmiði að tryggja gagnsæi fyrir hluthafa, starfsmenn og aðra haghafa, er einnig lagt til að skilmálar samþykktra kaupréttaráætlana, skuli birtar á heimasíðu bankans.

Á aðalfundi bankans árið 2020 voru upprunalega samþykktar breytingar á starfskjarastefnu bankans, og stjórn heimilað að innleiða kaupréttaráætlun fyrir starfsmenn í samræmi við ákvæði laga um tekjuskatt. Í kjölfar þess að samþykki ríkisskattstjóra fékkst, samþykkti stjórn bankans að kynna kaupréttaráætlunina fyrir starfsmönnum í febrúar 2021, að undangenginni birtingu ársuppgjörs vegna ársins 2020. Samtals tóku 628 starfsmenn þátt í kaupréttaráætluninni. Skömmu síðar var lögum um tekjuskatt breytt á þá leið að hámark kaupa hvers starfsmanns samkvæmt kaupréttarsamningi var hækkað úr 600.000 kr.⁴ í 1.500.000 kr. á ári. Í samræmi við þessa breytingu, og byggt á tillögu stjórnar, samþykkti aðalfundur bankans árið 2021 að breyta kaupréttaráætluninni í takt við hækkun hámarksins, þ.e. að heimiluð voru hærri hámarkskaup fyrir hvern starfsmann að því er varðar það sem eftir stendur af gildistíma áætlunarinnar (4 ár).

Mikið af þeim markmið sem nefnd voru að framan í sambandi við kaupaukakerfi gilda jafnframt um heimild stjórnar til að samþykkja kaupréttaráætlun. Að því sögðu telst kaupréttaráætlun, sem samþykkt er á grundvelli laga um tekjuskatt, ekki til breytilegra starfskjara, og krefst þess að starfsmenn sem hyggjast nýta kaupréttinn greiði fyrir hina keyptu hluti með reiðufé.

Samkvæmt lögum um tekjuskatt greiðir starfsmaður, sem selur hluti sína áður en tvö ár líða frá nýtingu kaupréttar, tekjuskatt af mismuni á markaðsverði hlutabréfanna við sölu og kaupverði. Hins vegar greiðir starfsmaður fjármagnstekjuskatt af sama mismuni, ef hann selur hina keyptu hluti eftir að tvö ár hafa liðið frá nýtingu kaupréttar. Af þessu leiðir að kaupréttaráætlunin styður við markmið bankans um að stuðla að hlutafjäreign starfsmanna, samþætta frekar hagsmuni starfsmanna og hluthafa og ýta undir langtímahugsun þegar kemur að verðmætasköpun.

Það er skilyrði fyrir kaupréttaráætluninni að hún nái til allra fastráðinna starfsmanna. Er það í samræmi við það markmið bankans að skapa öfluga „líðsheid“ og að efla frammistöðumeningu. Loks gildir sama lögbundna hámarksfjárhæð, 1.500.000 kr.⁵, um alla starfsmenn, óháð hlutverki innan bankans.

³ Sem stendur eru Vörður og Stefir helstu dótturfélög bankans.

⁴ Um það bil 4.160 evrur miðað við opinbert gengi 01.02.22.

⁵ Um það bil 10.395 evrur miðað við opinbert gengi 01.02.22.