

# 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. 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, 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.

## 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 fyrirtækjamenningu bankans, stefnu, gildum, áherslu á sjálfbærni og langtímahagsmunum hluthafa bankans og annarra hagsmunaaðila.

Starfskjör bankastjóra skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi þ. á m. fóst 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 endurspeglar áherslur bankans á góða stjórnarhætti og langtíma verðmætasköpun fyrir alla hagsmunaaðila, þ. á m. viðskiptavinum, 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, þó 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 fallið 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 heimilt<sup>1</sup> að samþykkja kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga nr. 90/2003, um tekjuskatt, og heimila félaginu að gera kaupréttarsamninga við starfsmenn bankans og tiltekinn 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 vera heimilt að kaupa hlutabréf í bankanum fyrir árlega hámarksfjárhæð, 1.500.000 kr.<sup>2</sup> 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 fyrsta skipti.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Um það bil 10.395 evrur miðað við opinbert gengi 01.02.22.

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 oftari, 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 starfskjara-stefnu 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 Fæðingarorlofsjóðs. 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 fyrirtækjamenningu 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 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. 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 eigin 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 eigin fjár bankans annars vegar og veginnar arðsemi eigin fjár helstu samkeppnisaðila.

Meðal helstu markmiða sem voru skilgreind við endurskoðun kaupaukakerfisins, var að skapa öflugan „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 lykiltátt 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 eigin 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 fjármálamarkaðarinnar 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 hækking 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.<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup> 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 hagsmunum 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 „liðsheild“ og að efla frammistöðumenningu. Loks gildir sama lögbundna hámarksfjárhæð, 1.500.000 kr.<sup>5</sup>, um alla starfsmenn, óháð hlutverki innan bankans.

<sup>3</sup> Sem stendur eru Vörður og Stefir helstu dótturfélög bankans.

<sup>4</sup> Um það bil 4.160 evrur miðað við opinbert gengi 01.02.22.

<sup>5</sup> Um það bil 10.395 evrur miðað við opinbert gengi 01.02.22.