



Starfskjarastefna Arion banka hf.

I. Markmið

Starfskjarastefna Arion banka hf. byggir á lögum nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki, lögum nr. 2/1995 um hlutafélög, viðmiðunarreglum Evrópsku bankaeftirlitsstofnunarinnar um trausta starfskjarastefnu (EBA/GL/2021/04) og leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja, 6. útgáfu, útgefnum af Viðskiptaráði Íslands, NASDAQ OMX Iceland hf. og Samtökum atvinnulífsins í febrúar 2021.

Meginsjónarmið varðandi kjör starfsfólks 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. Starfskjör stjórnarmanna og starfsfólks sem hafa eftirlit með höndum taka mið af þeirra eigin verksviði en ekki árangri þeirra rekstrareininga sem þau hafa eftirlit með. Að auki skal við ákvörðun launa og annarra starfskjara gæta að því að viðeigandi ráðstafanir séu gerðar til þess að forðast hagsmunaárekstra.

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, 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. 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 starfsfólki og stjórnendum kaupauka á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórn samþykkir að fengnu álit starfskjaranefndar og áhættunefndar stjórnar. Með kaupauka er átt við starfskjör starfsfólks bankans sem að jafnaði eru skilgreind með tilliti til árangurs og eru ekki þáttur í föstum starfskjörum starfsfólks, 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. Ekki er heimilt að greiða kaupauka til starfsfólks eftirlitseininga.

Markmið kaupaukakerfis skal endurspegla áherslur bankans á góða stjórnarhætti og langtíma verðmætasköpun fyrir alla hagsmunaaðila, þ. á m. viðskiptavinum, hluthafa og starfsfólk. Fyrirkomulag slíks kerfis skal með viðeigandi hætti fela í sér hvatningu fyrir starfsfólk 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 starfsfólk 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 kaupauka 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 starfsfólks 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 framan-greindu. Nemi kaupauki 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. Ef kaupauki er greiddur í formi hlutabréfatengdra réttinda skulu hluthafar upplýstir um skilmála slíkra réttinda og forsendur við verðlagningu þeirra.

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 heimiltⁱ að samþykkja kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga nr. 90/2003, um tekjuskatt, og heimila félaginu að gera kaupréttarsamninga við starfsfólk bankans og tiltekinna dótturfélaga bankans sem teljast til kjarna starfsemi hans.

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

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.ⁱⁱ 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. 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. Fastar árlegar uppbótargreiðslur starfsfólks eftirlitseininga

Heimilt er að greiða starfsfólki eftirlitseininga Arion banka fastar árlegar uppbótargreiðslur, sem teljast hluti af föstum starfskjörum þeirra. Slíkar greiðslur skulu háðar samþykki stjórnar bankans, að undangengnu samráði við starfskjaranefnd stjórnar, og skulu hvorki

hvetja til aukinnar áhættutöku né skapa hættu á hagsmunaárekstrum við þær skyldur sem hvíla á eftirlitseiningum fjármálafyrirtækja. Uppbótargreiðslurnar skulu reiknaðar sem fast hlutfall af árlegum starfskjörum starfsfólks og skal kveðið á um þær í viðauka við ráðningarsamning til tiltekins tíma. Greiðslur skulu vera hóflegar og ekki umfram 10% af árlegum starfskjörum og skulu ávallt uppfylla viðeigandi lög og reglugerðir, þar með talið lög um fjármálafyrirtæki og viðmiðunarreglur Evrópsku bankaeftirlitsstofnunarinnar um trausta starfskjarastefnu.

VIII. Upplýsingar um hvernig starfskjarastefna Arion banka samræmist sjónarmiðum um samþættingu sjálfbærniáhættu

Samkvæmt reglum Arion banka um kaupaukakerfi, sem eru hluti af starfskjarastefnu þessari, tekur ákvörðun um veitingu kaupauka mið af árangursmælikvörðum, bæði fjárhagslegum og ófjárhagslegum. Einn árangursmælikvarða kaupaukakerfisins snýr að sjálfbærni-áhættu. Árangursmælikvarðinn telst uppfylltur þegar UFS áhættuskor (e. *ESG risk rating*) Arion banka er metið „lágt“ eða betra af utanaðkomandi matsaðila. Vegna ársins 2024 hafa ekki verið settir árangursmælikvarðar sem með beinum hætti vísa til sjálfbærniáhættu í ofangreindum skilningi.

Starfskjarastefnan er þó að vissu leyti til þess fallin að stuðla að því að starfsfólk Arion banka taki heilbrigt og eðlilegt tillit til sjálfbærniáhættu þegar kemur að töku fjárfestingaákvæðana innan eignastýringar og við veitingu fjárfestingarráðgjafar. Er þá horft til þess að í starfskjarastefnu bankans, þ.m.t. í reglum um kaupaukakerfi, er lögð áhersla á að fyrirkomulag starfskjara hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku. Áhætta tengd sjálfbærni er ekki undanskilin í því sambandi.

Þá er til þess að líta að samkvæmt reglum bankans um kaupaukakerfi skal framkvæma einstaklingsbundið mat á frammistöðu starfsfólks og hlítu þess við ytri og innri reglur áður en ákveðið er að greiða kaupauka. Hafi starfsmaður ekki fylgt reglum eða innri ferlum bankans, lögum eða stjórnvaldsfyrirmælum í störfum sínum getur það leitt til skerðingar eða niðurfellingar á kaupauka sem þegar hefur verið veittur en úthlutun hans frestað. Starfskjarastefnan felur þannig í sér hvata fyrir viðkomandi starfsfólk til að fylgja innra verklagi eins og það er á hverjum tímaⁱⁱⁱ, þar sem frávik geta leitt til skerðingar eða brottfalls kaupauka, séu skilyrði fyrir greiðslu kaupauka yfir höfuð fyrir hendi.



VIII. 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 12. mars 2025.

i. 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 kaupréttar 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.

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

iii. Verklag Arion banka í tengslum við samþættingu sjálfbærniáhættu í fjárfestingarákvarðanaferli og fjárfestingarráðgjöf er enn í mótun. Þegar verklagið verður að fullu innleitt ætti viðkomandi starfsfólk að vinna eftir því við mat á sjálfbærniáhættu og greiningu á áhrifum slíkrar áhættu á ávöxtun fjármálaafurða.

Greinargerð með starfskjarastefnu Arion banka hf.

Tilteknar breytingar voru gerðar á starfskjarastefnu bankans á árinu 2024. Breytingunum var fyrst og fremst ætlað að tryggja að starfskjarastefnan væri ávallt í samræmi við viðeigandi lög og reglugerðir. Nú er lagt til að bæta við orðalagi í þeim tilgangi að auka skýrleika og gagnsæi varðandi þennan lagagrundvöll starfskjarastefnunnar.

Þær breytingar sem nú eru lagðar til snúa enn fremur að innleiðingu á föstum árlegum uppbótargreiðslum til starfsfólks eftirlitseininga bankans, sem myndu nema föstu hlutfalli af árlegum starfskjörum hlutaðeigandi starfsfólks. Markmiðið með breytingunni er að undirstrika mikilvægi innra eftirlits bankans og efla samkeppnishæfni slíkra starfa.

Þá eru jafnframt gerðar breytingar á þeim hluta stefnunnar sem lýtur að því hvernig starfskjarastefna bankans samræmist sjónarmiðum um samþættingu sjálfbærniáhættu, í samræmi við lög nr. 25/2023 um upplýsingagjöf um sjálfbærni á sviði fjármálaþjónustu og flokkunarkerfi fyrir sjálfbærar fjárfestingar. Með lögunum var reglugerð (ESB) 2019/2088 Evrópuþingsins og ráðsins („SFDR“) innleidd í íslenskan rétt.

Kafli I. Markmið

Í samræmi við lagagrundvöll starfskjarastefnunnar hefur eftirfarandi setningu verið bætt inn í kaflann:

„Starfskjarastefna Arion banka hf. byggir á lögum nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki, lögum nr. 2/1995 um hlutafélög, viðmiðunarreglum Evrópsku bankaeftirlitsstofnunarinnar um trausta starfskjarastefnu (EBA/GL/2021/04) og leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja, 6. útgáfu, útgefnum af Viðskiptaráði Íslands, NASDAQ OMX Iceland hf. og Samtökum atvinnulífsins í febrúar 2021.“

Kafli V. Kaupaukakerfi

Ekki eru lagðar til breytingar á kaflanum um kaupaukakerfi bankans.

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 stefndi að með innleiðingu slíks kerfis. Af þessum sökum voru engin breytileg starfskjör greidd út það árið.

Stjórn samþykkti endurskoðað kaupaukakerfi síðla árs 2020. Ólíkt fyrra kerfi var allt starfsfólk bankans, að starfsfólki eftirlitseininga undanskildu, hluti af núverandi kaupaukakerfi, og gat fengið greidd breytileg starfskjör ef markmiðum væri náð. Meirihluti starfsfólks gat fengið kaupauka sem nam allt að 10% af föstum árslaunum í formi peningagreiðslu og án frestunar. Bankastjóri, aðstoðarbankastjóri og stjórnendur, og það starfsfólk sem helst gat haft áhrif á verðmætasköpun bankans, gat fengið í kaupauka allt að 25% af föstum árslaunum, í formi hlutabréfa í bankanum, og með skilyrði um frestun greiðslu 40% fjárhæðarinnar. Enn fremur gildi um hluti sem viðkomandi fékk (60% kaupaukans) sölubann til þriggja ára. Sölubannið gekk lengra en lögbundin lágmarksskilyrði gera kröfu um. Með sölubanninu var stefnt að því styðja við markmið bankans um að langtímahugsun ráði för þegar kemur að verðmætasköpun.

Fyrir tveimur árum var samþykkt sú breyting á starfskjarastefnu bankans að heimilt væri að greiða kaupauka í formi hlutabréfatengdra gerninga, svo sem kaupréttar að hlutabréfum í bankanum. Var það í samræmi við breytingar á lögum um fjármálafyrirtæki, sbr. 57. gr. b.

Voru tilteknar breytingar samþykktar á kaupaukakerfi bankans vegna ársins 2024 vegna þessa. Breytingin fól aðallega í sér að hluti starfsfólks, sem áður gat eingöngu fengið greiddan

kaupauka í formi hlutabréfa í bankanum, mun, auk greiðslu á allt að 5% af föstum árslaunum, hafa val hvort það fær eftirstöðvar kaupauka í formi hlutabréfa eða kauprétt á hlutabréfum í bankanum, sem jafngildi allt að 20% af föstum árslaunum. Í samræmi við lög um fjármálafyrirtæki er 40% af kaupauka frestað til fjögurra eða fimm ára. Því til viðbótar, fyrir þá sem kjósa að fá hlutabréf, er sölubann á afhentum hlutabréfum til þriggja ára. Þessi breyting kemur fyrst til framkvæmda á árinu 2025 vegna ársins 2024. Komi til greiðslu í formi kaupréttar verða hluthafar upplýstir um helstu skilmála slíkra samninga og forsendur við verðlagningu þeirra en miðað er við að nýtingarverð sé uppreiknað með árlegum vöxtum í samræmi við markaðsvenju. Virði kaupréttar skal reiknað skv. reiknilíkani Black-Scholes og skal óháður sérfræðingur staðfesta útreikning bankans á virði kaupréttar.

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 hærri 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 „líðsheild“ 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 lykilþáttur í því að efla frammistöðumeningu meðal starfsfólks bankans. Að auki stuðlar kaupaukakerfið að, aukinni hlutafjáreign starfsfólks í bankanum, til þess að samþætta hagsmuni hluthafa og starfsfólks. Ef helsta árangursviðmiðið næst, þ.e. um arðsemi eigin fjár bankans í samanburði við samkeppnisaðila, koma fleiri þættir til skoðunar við ákvörðun kaupauka, til að mynda arðsemi eigins fjár bankans, kostnaðarhlutfall bankans, eftirfylgni við lög og siðareglur, þekking á viðskiptavinum (KYC/AML), þátttaka í skyldufræðslu 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, sem háð eru frestun og sölubanni, eða kaupréttar (sem eru aðeins nýtanlegir að ákveðnum tíma liðnum), til þess fallin að stuðla að langtímahugsun þegar kemur að verðmætasköpun ásamt því að laða að og halda í hæfileikaríkt og metnaðarfullt starfsfólk.

Í samræmi við lög um fjármálafyrirtæki getur kaupauki einstakra starfsmanna aldrei numið hærri fjárhæð en 25% af föstum árslaunum og þar af er greiðslu á 40% af þeirri fjárhæð frestað til 4 eða 5 ára. Meirihluti starfsmanna bankans fellur í þann flokk að geta að hámarki fengið 10% af föstum árslaunum í kaupauka en aðeins í kringum 15-17% af starfsfólki hefur staðið til boða að geta fengið allt að 25%. Eru því greiðslur skv. kaupaukakerfi bæði takmarkaðar af lögum sem og innri reglum bankans.

Kafli VI. Kaupréttaráætlun

Núverandi kaupréttaráætlun, sem grundvallast á 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt og nær til alls starfsfólks bankans auk dótturfélaganna Varðar trygginga hf. og Stefnis hf., fellur úr gildi árið 2026. Því hefur stjórn Arion banka gert breytingartillögu til aðalfundar bankans þess efnis að stjórn verði veitt heimild til að innleiða nýja fimm ára kaupréttaráætlun þegar núverandi kaupréttaráætlun fellur úr gildi. Slík áætlun myndi jafnframt vera byggð á 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt.

Kafli VII. Fastar árlegar uppbótageiðslur starfsfólks eftirlitseininga

Nýjum kafla VII hefur verið bætt við stefnuna og fyrrum VII. kafla fengið númerið VIII.

Nýr VII. kafli hefur það að markmiði að efla samkeppnishæfi starfa innan eftirlitseininga enda gegna slík störf lykilhlutverki í starfsemi bankans. Óheimilt er samkvæmt íslensku regluverki að greiða starfsfólki eftirlitseininga árangurstengd starfskjör, ólíkt regluverki annarra aðildarríkja ESB/EES.

Uppbótageiðslurnar hafa verið settar fram til þess að uppfylla skilyrði fastra starfskjara í samræmi við viðeigandi lög og reglugerðir. Gleiðslurnar munu því fullnægja eftirfarandi skilyrðum:

- Vera fyrirfram ákveðnar, gagnsæjar og varanlegar á skilgreindu tímabili,
- Vera í samræmi við störf og ábyrgð starfsfólks hlutaðeigandi eftirlitseininga,
- Ekki skapa hvata til aukinnar áhættutöku né hættu á hagsmunaárekstrum.

Enn fremur skulu gleiðslurnar vera hóflegar og ekki fara umfram 10% af árlegum starfskjörum starfsfólks.

Með breytingunni er lögð áhersla á mikilvægi eftirlitseininga bankans á sama tíma og tryggt er að bankinn uppfylli kröfur viðeigandi laga og reglugerða.

Kafli VIII. Upplýsingar um hvernig starfskjarastefna Arion banka samræmist sjónarmiðum um samþættingu sjálfbærniáhættu

Lagðar eru til breytingar á VIII. kafla um hvernig sjálfbærniáhætta er felld inn í starfskjarastefnu, sem byggir á kröfum 5. gr. reglugerðar (ESB) 2019/2088 um upplýsingagjöf tengda sjálfbærni á sviði fjármálaþjónustu (SFDR). Texta hefur verið bætt í kaflann til að upplýsa um þann mælikvarða kaupaukakerfis bankans sem lýtur að því hvort mat ytri matsaðila á sjálfbærniáhættu sé "lágt" eða betra. Þá er enn fremur lagt til að texti kaflans verði stytur og einfaldaður. Textinn sem hefur verið fjarlægður endurspeglar í yfirlýsingu bankans um sjálfbærniáhættu, sem gefin var út vorið 2024, og er aðgengileg á ytri vef bankans.