

## 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 hagsmuna-aðila með skipulegum og gagnsæjum hætti.

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, 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, framkvæmdastjóra, regluvarðar og innri endurskoðanda, og fyrirkomulag á kaupaukakerfi bankans og öðrum starfstengdum greiðslum. Bankastjóri gerir tillögur um launaramma fyrir framkvæmdastjóra, regluvörð 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, framkvæmdastjóra og regluvarðar

Starfskjör bankastjóra skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi þ. á m. föst laun, lífeyrisréttindi, orlof, aðrar starfstengdar greiðslur, uppsagnarfrestur og greiðslur vegna starfsloka. Almennt séð gilda aðeins ákvæði ráðningarsamnings um eftirlaunagreiðslur eða greiðslur vegna starfsloka. Í undantekningartilvikum er þó heimilt að gera starfslokasamning við bankastjóra í samræmi við ákvæði laga um fjármálafyrirtæki.

Laun framkvæmdastjóra og regluvarðar eru ákvörðuð af bankastjóra í samráði við forstöðumann mannauðs að teknu tilliti til umfangs viðkomandi sviðs og ábyrgðar. Starfskjör framkvæmdastjóra skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi. Almennt séð gilda aðeins ákvæði ráðningarsamnings um eftirlaunagreiðslur eða greiðslur vegna starfsloka. Í undantekningartilvikum er þó heimilt að gera starfslokasamning við framkvæmdastjóra í samræmi við ákvæði laga um fjármálafyrirtæki.

### V. Kaupaukakerfi

Heimilt er að greiða starfsmönnum og stjórnendum kaupauka á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórn samþykkir að fengnu álitni 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 fyrirfram. Um er að ræða heimild til greiðslu kaupauka en ekki skyldu. Kaupaukakerfi skal vera í samræmi við ákvæði laga og reglna um slík kerfi. Samtala veitts kaupauka starfsmanns má á ársgrundvelli ekki nema hærri fjárhæð en 25% af árslaunum viðkomandi án kaupauka.

## **VI. Endurskoðun og upplýsingagjöf**

Starfskjarastefnan skal endurskoðuð árlega og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar. Stjórn bankans skal gera grein fyrir kjörum stjórnarmanna, bankastjóra og framkvæmdastjóra á aðalfundum eins og nánar er kveðið á um í 79. gr. a. hlutafélagalaga, sbr. og lög um fjármálafyrirtæki. Starfskjara-stefnuna má þó endurskoða oftár, svo sem vegna lagabreytinga, og skulu þær breytingar þá lagðar fyrir hluthafafund.