

STARFSKJARASTEFNA ÍSLANDSSJÓÐA HF.

1. gr. Markmið

Íslandssjóðir leggja áherslu á að ráða til sín og hafa í sínum röðum framúrskarandi starfsfólk. Markmið starfskjarastefnunnar er að gera starf hjá félaginu að eftirsóknarverðum kosti fyrir hæft starfsfólk og þar með tryggja samkeppnishæfni félagsins, framþróun, viðunandi arðsemi félagsins sem og árangur sjóða og eignasafna í stýringu þess.

Með starfskjarastefnu þessari er reynt að tryggja að starfskjör starfsmanna samræmist og stuðli að traustri og skilvirkri áhættustýringu og hvetji ekki til áhættusækni sem er í ósamræmi við áhættusnið eða reglur þeirra sjóða sem Íslandssjóðir reka eða dragi úr möguleikum félagsins til að starfa með hagsmuni sjóða sem það rekur að leiðarljósi sem og hagsmuni eignasafna í stýringu félagsins. Áhætta tengd sjálfbærni er ekki undanskilin í því sambandi. Jafnframt að starfskjör starfsmanna samræmist viðskiptaáætlun, markmiðum, gildum og hagsmunum Íslandssjóða og sjóða sem félagið rekur og fjárfesta í þeim sjóðum og leiði ekki til hagsmunaárekstra.

Íslandssjóðir leggja áherslu á að starfskjör stjórnenda og annarra starfsmanna séu samkeppnishæf en hófleg og ekki leiðandi. Við ákvörðun um starfskjör skal fyrst og fremst horft til viðeigandi starfsreynslu, ábyrgðar samkvæmt starfslýsingu og árangurs. Gætt skal að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum.

Starfskjarastefnan er sett á grundvelli 79. gr. a laga nr. 2/1995 um hlutafélög, 17. gr. laga nr. 116/2021 um verðbréfasjóði, 21. gr. laga nr. 45/2020 um rekstraraðila sérhæfðra sjóða og tekur mið af leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja. Í samræmi við löggin skal starfskjarastefna félagsins lögð fram til samþykktar á aðalfundi.

2. gr. Viðmið starfskjarastefnu

Íslandssjóðir eru dótturfélag Íslandsbanka hf. Í almennri eigendastefnu Íslandsbanka frá nóvember 2022 leggur bankinn áherslu á að dótturfélög hans setji sér skýra starfskjarastefnu. Jafnframt að starfskjarastefna og forsendur hennar séu kynntar fyrir hluthöfum tímanlega fyrir aðalfund þannig að hluthafar geti tekið upplýsta afstöðu til stefnunnar. Í eigendastefnunni segir að við ákvörðun um endurgjald fyrir stjórnarsetu skuli taka eðlilegt tillit til umfangs og eðlis rekstrar, ábyrgðar og vinnuframlags.

Samkvæmt starfskjarastefnu Íslandsbanka stuðlar bankinn að því að starfskjarastefnur dótturfélaga hans séu samkeppnishæfar en hóflegar og ekki leiðandi. Samkeppnishæf starfskjarastefna í þessum skilningi felur í sér að félagið eigi að geta laðað að og haldið hæfu starfsfólki og geti verið samkeppnishæft um starfsfólk án þess að vera leiðandi í launapróun. Félaginu ber að líta til launapróunar almennt. Launakjör fyrirtækja sem eru með því allra hæsta sem tíðkast á vinnumarkaði eru talin leiðandi.

Hófsemi felur í sér að ákvarðanir um laun séu teknar með varkárum hætti og stuðli ekki að auknum launamun innan félagsins. Forðast skal miklar launabreytingar á stuttu tímabili. Þess í stað er æskilegra að laun séu hækkuð með reglubundnum hætti til samræmis við almenna launaþróun. Laun og önnur hlunnindi skulu vera einföld og gagnsæ eins og kostur er.

3. gr. Starfskjaranefnd

Hjá Íslandssjóðum starfar starfskjaranefnd sem er skipuð a.m.k. tveimur mönnum. Hlutverk starfskjaranefndar er m.a. að vera leiðbeinandi fyrir stjórn og framkvæmdastjóra um starfskjör félagsins. Hlutverk nefndarinnar er útfært nánar í erindisbréfi sem birt er á heimasíðu Íslandssjóða og skal tekið til endurskoðunar ef stærð félagsins eða stærð sjóða í rekstri þess breytist verulega, ef breytingar á innra skipulagi og eðli starfseminnar eða umfangi og flækjustigi hennar eiga sér stað.

4. gr. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar félagsins, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga nr. 2/1995 um hlutfélög.

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun fyrir komandi starfsár. Við ákvörðun um fjárhæð þóknunar skal taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og afkomu félagsins. Óheimilt er að gera starfslokasamninga við stjórnarmenn.

5. gr. Starfskjör framkvæmdastjóra

Starfskjör framkvæmdastjóra skulu vera samkeppnishæf en hófleg og ekki leiðandi, sbr. 2. gr. þessarar starfskjarastefnu.

Ekki skal gera samning við framkvæmdastjóra sem felur í sér starfslokagreiðslur, umfram ákvæði ráðningarsamnings, kjarasamninga og skyldur samkvæmt lögum. Samningsbundinn uppsagnarfrestur framkvæmdastjóra skal ekki vera lengri en sex til tólf mánuðir, að teknu tilliti til ábyrgðar og verkefna.

6. gr. Breytilegir kjarabættir

Íslandssjóðir skulu ekki gera eða heimila samninga um kaupauka, þ.e. ekki heimila samninga um starfskjör sem eru skilgreind með árangri og eru ekki þáttur í föstum starfskjörum, þar sem endanleg fjárhæð liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram.

Ef stjórn félagsins hyggst taka upp kaupaukakerfi þarf áður að fá samþykki hluthafafundar.

7. gr. Upplýsingagjöf

Íslandssjóðir skulu gera grein fyrir kjörum stjórnarmanna og framkvæmdastjóra í ársreikningi sínum.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

8. gr. Samþykkt starfskjarastefnu og fleira

Starfskjarastefnan skal tekin til afgreiðslu á aðalfundi Íslandssjóða og borin undir fundinn til samþykktar, synjunar eða breytingar.

Heimilt er að endurskoða starfskjarastefnuna oftari en árlega og skulu breytingar þá lagðar fyrir hluthafafund til samþykktar.

Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn. Stjórn skal færa til bókar í fundargerðarbók frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

Þannig samþykkt á aðalfundi félagsins 12. apríl 2024.