

STARFSKJARASTEFNA

1. Markmið

Starfskjarastefna Júpíters rekstrarfélags hf., hér eftir nefnt JR eða félagið, er ætlað að endurspegla markmið félagsins að gera félagið að eftirsóknarverðum vinnustað fyrir hæfa og metnaðarfulla einstaklinga og geta byggt upp langtímasamband við starfsfólk.

Til að stuðla að arðsömum rekstri er nauðsynlegt að félagið hafi svigrúm til þess að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur, í samræmi við umsvif, ábyrgð og árangur.

Starfskjarastefnu Júpíters er ætlað að:

- Veita hluthöfum innsýn í stefnu félagsins varðandi starfskjör stjórnarmanna, framkvæmdastjóra og annarra starfsmanna félagsins.
- Tryggja að starfskjör og kaupaukar séu með þeim hætti að þau styðji við markmið félagsins.
- Koma í veg fyrir að starfskjör hvetji til óhóflegrar áhættusækni.
- Tryggja að starfskjörin samræmist gildum, þ.e. langtímahugsun, stöðu félagsins á hverjum tíma, lögum, reglum, góðum stjórnar- og viðskiptaháttum og heilbrigðum og traustum rekstri félagsins.
- Styðja við viðskiptastefnu félagsins.
- Hvetja til þess að gætt sé að langtímahagsmunum félagsins, starfsfólks, viðskiptavina og annarra hagsmunaaðila með skipulegum og gagnsæjum hætti.

Áhersla er lögð á að tryggja trausta og áhrifaríka áhættustjórnun með eftirfarandi hætti:

- Með góðum stjórnarháttum í tengslum við markmiðasetningu.
- Með því að bæði sé litið til fjárhagslegra og ófjárhagslegra markmiða við mat á árangri.

Starfskjarastefna Júpíters er sett í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög, ákvæði laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki („*ffl.*“) og reglna Fjármálaeftirlitsins nr. 388/2016 um kaupaukakerfi samkvæmt lögum um fjármálafyrirtæki („*reglur FME*“). Stjórn ber ábyrgð á starfskjarastefnu félagsins og að til staðar séu ferlar og eftirlit með því að henni sé fylgt.

2. Starfskjör

Stjórn félagsins ber ábyrgð á ráðningu framkvæmdastjóra og ákveður starfskjör hans. Gera skal skriflegan ráðningarsamning við framkvæmdastjóra og skulu kjör hans vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til framkvæmdastjóra skal taka mið af menntun hans, reynslu, hæfni, ábyrgð og umfangi starfsins. Tilgreina skal önnur starfskjör í ráðningarsamningnum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest.

Framkvæmdastjóri ákvarðar starfskjör annarra starfsmanna. Kjör starfsmanna skulu vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til þeirra skal taka mið af menntun og reynslu starfsmanns, ábyrgð og umfangi starfsins.

Framkvæmdastjóra er heimilt að gera starfslokasamninga við starfsmenn en sömu takmarkanir skulu vera á gerð þeirra eins og ákvæði laga (57 gr. b. laga nr. 161/2002) um gerð starfslokasamninga við framkvæmdastjóra og lykilstarfsmenn kveða á um. Samkvæmt þeim er það einungis heimilt ef hagnaður hefur verið af rekstri félagsins samfellt síðustu þrjú ár og skulu greiðslur ekki vara lengur en 12 mánuði eftir starfslok. Stjórn er þó heimilt að veita framkvæmdastjóra rýmri heimild enda rúmist það innan ákvæða laga.

3. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum (ef við á) fyrir komandi starfsár. Skal þóknunin taka mið af þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, því umhverfi sem félagið

starfar í, vinnuframlagi sem þörf er á starfsins vegna auk þess sem litið skal til þóknunar stjórnar- og nefndarmanna sambærilegra félaga. Stjórn skal taka ákvarðanir um lögboðnar greiðslur sem tengjast þóknun vegna stjórnarstarfa, svo sem móttframlög í lífeyrissjóð og skulu þær vera í samræmi við hvað gengur og gerist hjá starfsmönnum félagsins.

Almennt skal ekki greiða eða umbuna stjórnarmönnum fyrir stjórnar- og nefndarstörf á annan hátt en að framan greinir. Upplýsa skal á hluthafafundi sérstaklega um aðrar greiðslur.

4. Kaupaukakerfi

Lög um fjármálafyrirtæki setja fjármálafyrirtækjum skorður varðandi greiðslur kaupauka til starfsmanna. Til þess að mögulegt sé að greiða út kaupauka innan þeirra heimilda sem lög og reglur kveða á um er nauðsynlegt að hafa í gildi kaupaukakerfi sem rammur inn heimildir fyrirtækis til greiðslu kaupauka. Kaupaukakerfið er sett fram í samræmi við reglur FME og 57. gr. a. ffl.

Stjórn Júpíters hefur samþykkt eftirfarandi kaupaukakerfi.

4.1. Markmið og gildissvið kaupaukakerfis

Markmið með kaupaukakerfi þessu er að veita stjórn svigrúm til þess að umbuna fyrir framúrskarandi árangur og skapa sveigjanleika í launuppbyggingu, þar sem aukið vægi breytilegs launakostnaðurs er til þess fallið að minnka þrýsting á hækkun fastra launa og minnka sveiflur í afkomu félagsins.

Stjórn félagsins er heimilt, en ekki skylt, að greiða starfsmönnum kaupauka í samræmi við kaupaukakerfi þetta. Við framkvæmd kaupaukakerfisins er haft að leiðarljósi að:

- Byggja upp fyrirtækjamenningu sem einkennist af metnaði, fagmennsku, drifkrafti, þar sem góðir stjórnarhættir eru metnir og innri reglum og verkferlum er fylgt;
- tryggja innleiðingu viðskiptastefnu og byggja upp virði fyrir hluthafa til lengri tíma litið;
- tryggja að kaupaukar styðji við trausta áhættustýringu, hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku og ógni ekki eiginfjárgrunni, lausafjárstöðu eða stöðugleika félagsins;
- valda ekki hagsmunaárekstrum;
- viðhalda fjármálastöðugleika; og
- stuðla að eðlilegum og heilbrigðum viðskiptaháttum.

Stjórnarmenn, þ.m.t. varamenn í stjórn og aðilar sem sitja í undirnefndum stjórnar, og starfsmenn áhættustýringar, innri endurskoðunar og regluvörslu geta ekki hlotið kaupauka. Aðrir starfsmenn geta hlotið kaupauka á grundvelli kaupaukakerfisins.

Áhættustýring, regluvörður og innri endurskoðandi skulu hafa eftirlit með og framkvæma árlega úttekt á veitingu kaupauka í samræmi við reglur FME.

4.2. Veiting kaupauka

Stjórn tekur endanlega ákvörðun um veitingu kaupauka til starfsmanna í samræmi við fyrirfram skilgreind árangursviðmið að fenginni rökstuddri tillögu frá framkvæmdastjóra félagsins.

Óheimilt er að greiða starfsmanni hærri kaupauka en lög og reglur FME heimila, nú 25% af árslaunum viðkomandi starfsmanns án kaupauka. Fresta skal greiðslu kaupauka í samræmi við lög og reglur FME, nú ef kaupauki er umfram 10% af árslaunum starfsmanns skal fresta greiðslu a.m.k. 40% af ákvörðuðum kaupauka til að minnsta kosti þriggja ára.

Kaupauki skal einungis veittur í samræmi við fyrirfram skilgreind árangursviðmið sem samþykkt hafa verið af stjórn. Mælikvarðar sem árangursviðmið byggja á lúta m.a. að arðsemi eigin fjár félagsins skv. síðasta uppgjöri, eiginfjárlutfalli, lausafjárlutfalli, fylgni við lög og reglur, árangri starfsmanns, afkomu einingar, kostnaðarvitund, umbótavilja, ánægju viðskiptavina og þátttöku og stuðningi í tengslum við stefnu og fyrirtækjamenningu félagsins.

Ekki er heimilt að ákvarða kaupauka óháð árangursmati. Framkvæmdastjóra er þó heimilt að ákvarða starfsmanni ráðningarkaupauka á fyrsta starfsári hans, án árangursmats og án atbeina stjórnar, innan þeirra marka sem kaupaukakerfið og ákvæði ffl. og reglna FME setja.

4.3. Afturköllun, endurkrafa eða skerðing kaupauka

Júpíter er heimilt að afturkalla í heild eða að hluta ákvarðaðan en ógreiddan kaupauka starfsmanns, eða kaupauka sem frestað hefur verið, áður en að greiðsludegi hans kemur við einhverjar eftirfarandi aðstæður:

- Tilskilinn árangur hlutaðeigandi starfsmanns næst ekki,
- tilskilinn árangur hlutaðeigandi deildar/sviðs næst ekki,
- fyrrséð er að félagið uppfylli ekki eða sé líklegur til að uppfylla ekki kröfur um eiginfjárgrunn eða mat á eiginfjárbörf eða kröfur reglna sem gilda um laust fé,
- starfsmaður fylgir ekki innri reglum eða ferlum félagsins eða virðir ekki lög eða stjórnvaldsfyrirmæli í störfum sínum, eða
- hljóti félagið lán til þrautavara frá seðlabanka eða sambærilega fjárhagsaðstoð.

Þá er óheimilt að ákvarða starfsmanni hámarkskaupauka ef einhver framangreindra aðstæðna eru fyrir hendi.

Júpíter er jafnframt heimilt að endurkrefja starfsmann um þegar greiddan kaupauka, í heild eða að hluta, ef í ljós kemur að starfsmaður var þátttakandi í eða bar ábyrgð á framferði sem olli félaginu verulegu tjóni eða brást starfsskyldum sínum verulega. Það sama á við verði starfsmaður uppvís að því að fylgja ekki lögum, reglum, stjórnvaldsfyrirmælum eða innri reglum félagsins. Einnig má endurkrefja um greiddan kaupauka ef í ljós kemur að árangur starfsmanns hefur að verulegu leyti vikið frá því sem gert var ráð fyrir við töku ákvörðunar um kaupauka.

Krafa um endurkröfu skal sett fram innan sjö ára frá veitingu kaupauka. Stjórn félagsins skal gæta sanngirni þegar ákvarðanir um endurkröfu eru teknar og leita álits utanaðkomandi lögfræðinga.

Kaupauki sem hefur verið frestað skal ekki greiddur þegar að fyrirhuguðum greiðsludegi kemur ef staða félagsins hefur versnað verulega eða útlit er fyrir að hún muni versna verulega.

5. Upplýsingagjöf

Stjórn skal á aðalfundi gera grein fyrir kjörum framkvæmdastjóra og stjórnarmanna félagsins, meginatriðum kaupaukakerfis og skýra frá framkvæmd áður samþykkrar starfskjarastefnu. Í ársreikningi skal gerð grein fyrir kerfinu og áunnum kaupaukaréttindum. Þar skulu koma fram upplýsingar um heildarskuldbindingar og greiðslur félagsins vegna kaupauka. Auk þess skal í ársreikningi gerð grein fyrir heildarstarfskjörum lykilstarfsmanna (ef við á) í samræmi við reikningsskilareglur.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

6. Samþykki starfskjarastefnu

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og samþykkt á aðalfundi. Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir stjórn félagsins mæli lög ekki fyrir um annað. Stjórn skal færa veigamikil frávík frá starfskjarastefnunni til bókar í fundargerðarbók og skulu þau frávík rökstudd. Stjórn félagsins skal gera grein fyrir slíkum frávíkum á aðalfundi.

Samþykkt á aðalfundi í Reykjavík,
þann 10. júní 2020