

# STARFSKJARASTEFNA

## ARCTICA SJÓÐIR HF.

Starfskjarastefna þessi er samþykkt af aðalfundi Arctica sjóða hf. („félagið“) með vísan til 79. gr. a laga nr. 2/1995, um hlutafélög, og 21. gr. laga nr. 45/2020, um rekstraraðila sérhæfðra sjóða.

### 1 Markmið

Starfskjarastefna félagsins miðar að því að félagið sé samkeppnishæft og eftirsóknarverður kostur fyrir hæft og framúrskarandi starfsfólk, og þar með tryggja samkeppnishæfni félagsins, framþróun og viðunandi arðsemi. Starfskjarastefnan skal stuðla að heilbrigðum rekstri til lengri tíma litið í samræmi við gildandi viðskiptaáætlun félagsins á hverjum tíma og ekki hvetja til áhættusækni sem er ekki í samræmi við áhættusnið eða reglur þeirra sérhæfðu sjóða sem félagið rekur. Áhersla er lögð á að starfskjör stjórnenda og annarra starfsmanna séu samkeppnishæf<sup>1</sup> en þó ekki leiðandi<sup>2</sup> og við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og starfsreynslu. Í starfskjarastefnu felast jafnframt markmið um að traust ríki um stjórn og starfsemi félagsins, að félagið fylgi góðum stjórnarháttum og sýni af sér samfélagslega ábyrgð. Markmið starfskjarastefnu er jafnframt að hugað sé að orðspori og trúverðugleika félagsins, og að starfað sé í samræmi við þau viðmið, gildi og viðskiptasiðferði sem eðlilegt er að gildi um rekstraraðila sérhæfðra sjóða á Íslandi.

Gæta skal að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum og 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. Félagið einsetur sér að forðast hvers konar mismunun þegar kemur að starfskjörum, þ.m.t. mismunun á grundvelli kyns. Að auki skal við ákvörðun launa og annarra starfskjara gæta að því að viðeigandi ráðstafanir séu gerðar til þess að forðast hagsmunaárekstra. Þá skulu starfskjör ekki stuðla að óhóflegri áhættutöku að því er varðar áhættu tengda sjálfbærni.

Í samræmi við 13. gr., sbr. einnig viðauka II, tilskipunar ESB nr. 61/2011,<sup>3</sup> þá skal starfskjarastefna félagsins m.a. vera í samræmi við og stuðla að traustri og skilvirkri áhættustýringu og ekki hvetja til áhættusækni sem samræmist ekki áhættusniði, reglum eða stofnsamningum sjóða í rekstri félagsins. Þá skal taka tillit til hagsmuna allra viðskiptavina félagsins, með það fyrir augum að tryggja að viðskiptavinir hljóti sanngjarna meðferð og hagsmunir þeirra skaðist ekki vegna starfskjaravenja félagsins, hvort sem til skamms, meðal- eða langs tíma er litið. Starfskjarastefna félagsins skal útfæra þannig að ekki séu skapaðir hagsmunaárekstrar eða hvatar sem geta valdið því að viðkomandi aðili hyglist eigin hagsmunum eða hagsmunum félagsins sem hefur mögulega í för með sér skaða á hagsmunum viðskiptavinar.

### 2 Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert.<sup>4</sup> Stjórnin skal gera tillögu um þóknunina fyrir komandi starfsár og skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans og þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir. Af launum skal greiða lífeyrisðgjald í samræmi við reglur á almennum vinnumarkaði.

### 3 Starfskjör framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna

Starfskjör framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna félagsins skulu vera samkeppnishæf, en þó ekki leiðandi, og til þess fallin að laða að og halda í hæfa leiðtoga. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til

<sup>1</sup> Samkeppnishæf starfskjör í þessum skilningi fela í sér að félagið eigi að geta laðað að og haldið hæfu starfsfólki og að félagið geti verið samkeppnishæft um starfsfólk þó að laun séu undir hæstu launum á innlendum fjármálamarkaði.

<sup>2</sup> Þegar rætt er um að starfskjör skuli ekki vera leiðandi ber m.a. að líta til launaþróunar í víðu samhengi og taka með í reikninginn áhrif á launaþróun almennt. Launakjör fyrirtækja sem eru með því allra hæsta sem tíðkast á vinnumarkaði, en þó ekki hæst, eru talin leiðandi.

<sup>3</sup> Sjá <https://gagnagrunnur.ees.is/3201110061>.

<sup>4</sup> Sjá 1. mgr. 79. gr. laga nr. 2/1995.

framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna skal taka mið af ábyrgð, menntun, reynslu og fyrri störfum. Tilgreina skal önnur starfskjör í ráðningarsamningi, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest.

Við gerð ráðningarsamnings við framkvæmdastjóra og lykilstarfsmenn skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi. Heimilt er þó við sérstök skilyrði að mati stjórnar að gera sérstakan starfslokasamning við starfslok, enda sé slíkt heimilt innan ramma laga.

#### **4 Breytilegir kjarabættir**

Félagið skal ekki gera eða heimila samninga um kaupauka, þ.e. ekki heimila samninga um starfskjör sem að jafnaði eru skilgreind með tilliti til árangurs og eru ekki þáttur í föstum starfskjörum, þar sem endanleg fjárhæð eða umfang þeirra liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram. Ef stjórn félagsins hyggst taka upp kaupaukakerfi þarf áður að fá samþykki hluthafafundar.

#### **5 Starfskjarastefna dótturfélaga og fleira**

Sé skylda til að dótturfélög samþykki starfskjarastefnu, þá skal stjórn félagsins stuðla að því að starfskjarastefnur dótturfélaga séu samkeppnishæfar og ekki leiðandi. Framkvæmdastjóri skal þá leggja fyrir stjórn tillögur dótturfélaga að starfskjarastefnum þeirra, sem og tillögur að stjórnarlaunum.

#### **6 Upplýsingagjöf**

Í ársreikningi skal gera grein fyrir kjörum stjórnarmanna, framkvæmdastjóra og lykilstarfsmanna, þ.m.t. heildargreiðslur og hlunnindi. Upplýsa skal um heildarfjárhæð greiddra launa á árinu, fjárhæð kaupauka og kaupréttar, annars konar greiðslur sem tengjast hlutum í félaginu, starfslokagreiðslur ef einhverjar eru, auk heildarfjárhæðar annarra greiðslna.

#### **7 Samþykkt starfskjarastefnu og fleira**

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til afgreiðslu á aðalfundi og skal hún tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar. Að minnsta kosti árlega skal fara fram óháð miðlægt innra mat á því hvort starfskjör samræmist starfskjarastefnu og verklagsreglum og öðrum viðmiðum sem hafa verið samþykkt varðandi starfskjör.

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

*Samþykkt á aðalfundi Arctica sjóða hf. þann 26. mars 2026.*