

Starfskjarastefna Lykils fjármögnunar – Til framlagningar á aðalfundi 13. mars 2020

Eftirfarandi starfskjarastefna Lykils fjármögnunar hf. er lögð fram til samþykktar á aðalfundi félagsins 13. mars 2020, en var samþykkt af stjórn félagsins 13. mars 2020.

1) Tilgangur

Starfskjarastefna Lykils fjármögnunar hf. fylgir starfskjarastefnu móðurfélagsins TM hf. Starfskjarastefnan miðar að því að Lykill sé samkeppnishæft félag og geti ráðið til sín framúrskarandi starfsfólk í þeim tilgangi að tryggja áframhaldandi vöxt og velgengni félagsins. Í því skyni ber að hlúa vel að kjörum starfsmanna og stjórnenda félagsins þannig að félagið fái notið starfskrafta þeirra sem allra best. Starfskjarastefnan nær til helstu grundvallaratriða í starfs- og launakjörum stjórnarmanna, æðstu stjórnenda og annarra starfsmanna félagsins. Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að jafnlaunasjónarmiðum. Stefnan er liður í að gæta langtímahagsmuna eigenda félagsins, starfsfólks, viðskiptavina og annarra hagsmunaaðila með skipulegum, einföldum og gegnsæjum hætti. Í útfærslu á starfskjörum er farið eftir lögum og reglugerðum sem eiga við þá starfsemi sem Lykill er í. Þá er unnið eftir innri reglum sem gilda hjá Lykli sem miða að því að styðja við framkvæmd og útfærslu sem auka gegnsæi og gæði ákvarðana um starfskjör.

2) Starfskjör stjórnarmanna

Þóknun til stjórnarmanna og varamanna fyrir komandi starfsár, vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum stjórnar (áhættunefnd og endurskoðunarnefnd) ef við á, skal ákveðin á aðalfundi ár hvert og skal þóknunin taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir og þóknunum til stjórnarmanna sambærilegra félaga. Stjórnarmenn skulu ekki fá greitt með afhendingu hlutabréfa, né heldur njóta kaup-, sölu- eða forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

3) Starfskjör framkvæmdastjóra

Starfskjör framkvæmdastjóra skulu vera samkeppnishæf miðað við starfskjör framkvæmdastjóra sambærilegra félaga á íslenskum markaði og taka mið af starfskjörum annarra starfsmanna félagsins og samstæðu TM í heild til að tryggja samræmi og sanngjarna starfskjarastefnu innan félagsins og samstæðunnar. Auk fastra launa skulu starfskjör taka mið af árangri framkvæmdastjóra við rekstur félagsins og stöðu þess hverju sinni, en sá þáttur skal einkum koma fram í breytilegum launum skv. kaupaukakerfi félagsins sem er það sama og fyrir móðurfélagið. Þannig skulu árangurstengd laun vera tengd frammistöðu og heildarárangri félagsins í samræmi við ramma sem lög og stjórnvaldsfyrirmæli um starfsemi félagsins setja um breytileg starfskjör. Skal kaupauki byggður á hlutlægum og huglægum þáttum sem endurskoðaðir eru árlega og metnir í frammistöðusamtali. Starfskjör skulu ítarlega tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi, þar á meðal föst laun, árangurstengdar greiðslur (kaupauki), lífeyrisréttindi, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrestur, svo og, eftir atvikum, eftirlaunaréttindi og greiðslur við starfslok.

4) Starfskjör annarra æðstu stjórnenda

Starfskjör annarra æðstu stjórnenda félagsins, sem nánar skulu tilgreind í skriflegum ráðningarsamningum, skulu einnig taka mið af sjónarmiðum 3. gr. eftir því sem við á.

5) Starfskjör starfsmanna

Starfskjör starfsmanna Lykils skulu vera samkeppnishæf við sambærileg fyrirtæki og miðast við þann markaðshóp sem hver starfsmannahópur tilheyrir. Við ákvarðanir um stöðuveitingar, launabreytingar og aðra umbun starfsmanna er tekið tillit til frammistöðumats.

6) Starfslokagreiðslur

Við starfslok skal að jafnaði ekki koma til frekari greiðslna en um var samið í ráðningarsamningi, þó aldrei hærrí en greiðsla launa í tólf mánuði frá starfslokum og að öðrum lagaskilyrðum fullnægðum.

7) Kaupaukakerfi

Hjá móðurfélaginu TM er í gildi kaupaukakerfi sem byggir á tengingu umbunar við afkomu, arðsemi og árangur félagsins í heild og árangur einstakra eininga þess en felur þó einungis í sér heimild, en ekki skyldu félagsins til greiðslu kaupauka. Kaupaukakerfið nær einnig til dótturfélaga TM, þar með talið til Lykils. Samtala veitts kaupauka til starfsmanns má á ársgrundvelli ekki nema hærrí fjárhæð en 25% af árslanum viðkomandi án kaupauka.

Kaupaukakerfi TM er sett fram með það að leiðarljósi

- að samræma markmið starfsmanna og hluthafa félagsins,
- að auka líkurnar á að félagið nái markmiðum sínum til lengri tíma litið,
- að stuðla að því að umbunað sé fyrir frammistöðu sem tekur mið af hagsmunum helstu haghafa svo sem; viðskiptavina, kröfuhafa og hluthafa,
- að stuðla að stöðugleika á þeim mörkuðum sem félagið starfar á og samræmist þar góðum venjum og viðskiptaháttum,
- að kerfið hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku.

Kaupaukakerfið nær til framkvæmdastjóra og þeirra starfsmanna sem framkvæmdastjóri félagsins tekur ákvörðun um á hverjum tíma og gerir samkomulag við, innan þeirra marka sem lög og innri reglur félagsins heimila. Kaupaukar þurfa ávallt að byggjast á mati á árangri eða frammistöðu sem er viðeigandi í hverju tilviki. Öflugt innra eftirlit er vegna kaupauka og koma áhættustýring og regluvarsla að eftirlitinu og að auki, eftir atvikum, innri endurskoðun, endurskoðunarnefnd og starfskjaranefnd móðurfélagsins.

Nánar er mælt fyrir um kaupaukakerfi TM í sérstöku skjali sem telst vera undirskjal starfskjarastefnu Lykils.

8) Endurskoðun starfskjarastefnu, upplýsingagjöf og fleira

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund félagsins til samþykktar með eða án breytinga.

Á aðalfundi ber stjórn að gera grein fyrir kjörum æðstu stjórnenda og stjórnarmanna félagsins auk þess að skýra frá framkvæmd starfskjarastefnunnar. Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og æðstu stjórnenda í ársskýrslu félagsins. Starfskjarastefnan er bindandi fyrir stjórn félagsins að því er varðar ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, í samræmi við 79. gr. a laga um hlutafélög nr. 2/1995. Að öðru leyti er starfskjarastefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Frávik frá starfskjarastefnunni skulu rökstudd sérstaklega í hverju tilviki í gerðarbók félagsstjórnar.