

STARFSKJARASTEFNA

1. Markmið

- 1.1. Starfskjarastefna GAMMA Capital Management hf. (hér eftir „GAMMA“ eða félagið) er sett í samræmi við 79. gr. a. hlutafélagalaga nr. 2/1995, með síðari breytingum. Reglurnar eru samþykktar af stjórn og staðfestar á aðalfundi félagsins.
- 1.2. Starfskjarastefnan er sett fram með það að markmiði að styðja við stefnu félagsins og skapa fyrirtækjamenningu þar sem góð frammistaða og metnaður eru verðlaunuð. Starfskjarastefnan endurspeglar markmið félagsins um góða stjórnarhætti, sem og viðvarandi verðmætasköpun fyrir hluthafa til langs tíma litið. Það gerir hún með því að tryggja að:
 - Félagið geti laðað til sín hæfustu einstaklingana á hverjum tíma til starfa fyrir sig og byggt upp langtímasamband við framúrskarandi starfsfólk með því að bjóða samkeppnishæf kjör.
 - Starfsfólk sé hvatt til þess að skapa viðvarandi árangur í störfum sínum fyrir félagið. Jafnframt eru starfskjör starfsmanna tengd við árangur félagsins á hverjum tíma og langtímahagsmuni félagsins og hluthafa.
- 1.3. Starfskjarastefnan er stefnuyfirlýsing um starfs- og launakjör stjórnar, stjórnenda og almenna starfsmenn félagsins. 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.
 - Með því að tryggja að föst laun séu stærstur hluti starfskjara.

2. Þóknun stjórnarmanna

- 2.1. Stjórnarmenn og aðilar sem sitja í undirnefndum stjórnar fá greidda fasta þóknun fyrir störf sín. Stjórnarmenn eru ekki aðilar að kaupaukakerfi félagsins og fá ekki árangurstengd laun. Þóknunin skal vera í samræmi við gildandi markaðsviðmið og endurspeglar þau skilyrði sem félagið setur um hæfi og framlag stjórnarmanna, m.a. úr frá þekkingu á stjórnarsetu í fjármálafyrirtæki, ábyrgð og fjölda stjórnarfunda.
- 2.2. Þóknun stjórnarmanna og nefndarmanna í undirnefndum stjórnar skal tekin á aðalfundi ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga um hlutafélög.
- 2.3. Þóknun einstakra stjórnarmanna er tilgreind í ársskýrslu félagsins.

3. Starfskjör forstjóra

- 3.1. Stjórn félagsins ber ábyrgð á ráðningu forstjóra og ákveður starfskjör hans í samráði við áhættu- og endurskoðunarnefnd, sé hún starfandi. Starfskjör forstjóra skulu ákvörðuð í skriflegum ráðningarsamningi sem samþykktur skal af stjórn. Föst laun og aðrar greiðslur skulu vera samkeppnishæf úr frá markaðskjörum og skulu endurspeglar þá hæfni og ábyrgð sem krafist er. Þar skal tiltaka önnur starfskjör sem tíðkanleg eru í hliðstæðum störfum, s.s.

lífeyrisgreiðslur, orlofsréttindi, hlunnindi og skilmálar við starfslok. Við undirbúning ráðningarsamnings skal áhersla lögð á að engar aukagreiðslur verði inntar af hendi við starfslok nema þær sem eru tilgreindar í ráðningarsamningi. Hins vegar geta sérstakar kringumstæður leitt til þess að gerður verði sérstakur starfslokasamningur við forstjóra eða framkvæmdastjóra. Starfslokagreiðslur skulu ekki miðast við meira en eins árs laun.

- 3.2. Starfskjör forstjóra skulu endurskoðuð reglulega. Við endurskoðun skal höfð hliðsjón af þróun launakjara á markaði og afkomu félagsins.
- 3.3. Forstjóri ber ábyrgð á því að ráða stjórnendur og aðra starfsmenn og ákveður starfskjör þeirra.
- 3.4. Laun forstjóra og heildarlaun framkvæmdastjóra og annarra lykilstarfsmanna, samkvæmt skilgreiningu Fjármálaeftirlitsins, eru tilgreindar í ársskýrslu félagsins.

4. Launaliðir

- 4.1. Starfskjarastefnan gildir fyrir allt starfsfólk félagsins. Heildarstarfskjör eru samsett úr mismunandi launaliðum sem tryggja viðeigandi og samræmd starfskjör sem endurspeglar markaðskjör miðað við starfssvið, ábyrgð og faglegt framlag starfsmanns.
- 4.2. *Grunnlaun* eru aðal launaliður allra starfsmanna og eru ákveðin út frá hlutverki hvers starfsmanns, með tilliti til ábyrgðar og hæfniskrafna, frammistöðu og markaðslauna.
- 4.3. *Árangurstengd laun (kaupaukar)* hvetja og umbuna starfsfólki fyrir árangur sem styrkir langtíma viðskiptatengsl, skapar tekjur og eykur virði félagsins. Árangurstend laun má greiða með ýmsum hætti, m.a. með peningagreiðslu eða í formi kaupréttar eða annarra hlunninda, í samræmi við kaupaukakerfi félagsins. Árangurstend laun til einstakra starfsmanna mega ekki fara umfram þau skilyrði sem kveðið er á um í kaupaukakerfi félagsins, lögum nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki og lögum nr. 2/1995, um hlutafélög, og reglum sem gilda um kaupaukagreiðslur fjármálafyrirtækja.
- 4.4. *Lífeyrisréttindi og tryggingar* tryggja starfsmönnum grunntryggingu ef alvarleg veikindi eða andlát ber að höndum, auk þess að tryggja viðeigandi lífeyrisréttindi við starfslok. Framlög starfsmanna og félagsins í lífeyrissjóð skulu vera í samræmi við gildandi lög.
- 4.5. *Önnur hlunnindi* eru veitt í samræmi við stefnu bankans um hlunnindi, ráðningasamninga einstakra starfsmanna og markaðsviðmið.
- 4.6. Starfsmenn eiga rétt á árlegu launaviðtali, og skal óskum um launaviðtal beint til næsta yfirmanns.

5. Kaupaukar

- 5.1. Stjórn félagsins hefur sett á fót kaupaukakerfi í samræmi við gildandi lög og reglur Fjármálaeftirlitsins um kaupaukakerfi fjármálafyrirtækja og hefur Fjármálaeftirlitið staðfest kaupaukakerfið. Stjórn félagsins er heimilt að veita starfsmönnum og stjórnendum kaupauka á grundvelli kaupaukakerfisins.
- 5.2. Forstjóri getur hlotið kaupauka í samræmi við lög nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki og reglur Fjármálaeftirlitsins um kaupaukakerfi fjármálafyrirtækja.

6. Greinargerð

6.1. Á aðalfundi skal stjórn upplýsa um laun forstjóra, framkvæmdastjóra og greiðslur til stjórnarmanna. Upplýsa skal um heildarlaunagreiðslur á árinu, greiðslur frá öðrum félögum innan samstæðunnar, árangurstengd laun, kauprétti og aðrar greiðslur tengdar félaginu og starfslokagreiðslur ef við á.

7. Samþykki starfskjarastefnu o.fl.

7.1. Stjórn félagsins hefur kynnt sér ákvæði 57. gr. a og 57. gr. b. í lögum nr. 161/2002, um fjármálafyrirtæki, 79. gr. í lögum nr. 2/1995, um hlutafélög og reglur Fjármálaeftirlitsins um kaupaukakerfi fjármálafyrirtækja. Stjórn leggur áherslu á að framfylgja ávallt gildandi lögum og reglum á þessu sviði, við framkvæmd starfskjarastefnu félagsins. Stjórn hefur samþykkt starfskjarastefnuna og skal hún tekin til afgreiðslu á aðalfundi félagsins. Skal hún tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

7.2. Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir stjórn félagsins mæli lög ekki fyrir um annað og tekur í aðalatriðum til þeirra þátta er nefndir eru hér að ofan, án þess þó að takmarkast af þeim. Árlega skal stjórn félagsins hafa eftirlit með framfylgni við setta starfskjarastefnu. Frávik frá starfskjarastefnunni skulu rökstudd sérstaklega í hverju tilviki fyrir sig og færð til bókar í gerðabók félagsins.

7.3. Starfskjarastefnuna skal birta á heimasíðu félagsins.

Þannig samþykkt á aðalfundi GAMMA Capital Management hf. sem haldinn var 22. maí 2020