

Starfskjarastefna Saga Capital Fjárfestingarbanka hf.

Stjórn Saga Eignarhaldsfélags leggur til að aðalfundur félagsins sem haldinn verður þann 28. maí 2010 staðfesti eftirfarandi starfskjarastefnu dótturfélagsins Saga Capital Fjárfestingarbanka hf. (Saga Capital).

1. Almenn

Starfskjarastefna Saga Capital er bindandi fyrir stjórn bankans að því er varðar heimildir og takmarkanir á greiðslum í formi hlutabréfa í bankanum, kaup- og söluréttar, forkaupsréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í bankanum eða þróun verðs á hlutabréfum í bankanum sbr. 2. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélag. Að öðru leyti er starfskjarastefnan til leiðbeiningar fyrir stjórn og forstjóra bankans.

Markmið með kynningu og samþykkt á starfskjarastefnu Saga Capital á aðalfundi bankans, er að setja málsmeðferðarreglur sem veita hluthöfum aukin áhrif yfir og innsýn í stefnu hans varðandi starfskjör stjórnenda og stjórnarmanna, þannig að glöggar upplýsingar liggi fyrir um starfskjör æðstu stjórnenda.

2. Launastefna

Meginsjónarmið varðandi laun æðstu stjórnenda eru að samræma hagsmuni stjórnenda við starfsemi Saga Capital, sem er til þess fallið að auka verðmæti hluthafa til lengri tíma, og gera Saga Capital að eftirsóknarverðum kosti fyrir framúrskarandi starfsfólk. Hagsmunir bankans haldast í hendur við möguleika bankans til að halda í núverandi lykilstarfsmenn og laða að nýja starfsmenn.

3. Laun til stjórnarmanna

Stjórnarmenn skulu fá fasta mánaðarlega greiðslu í samræmi við ákvörðun aðalfundar. Stjórnin skal leggja fram tillögu um laun til eins árs, að teknu tilliti til þess tíma sem stjórnarmenn verja í störf sín, ábyrgðar þeirra og starfsemi bankans í heild.

4. Grunnlaun

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra. Kjör hans skulu ávallt vera samkeppnishæf á þeim markaði sem bankinn starfar á hverju sinni. Tilgreina skal önnur starfskjör í ráðningarsamningnum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum.

Grunnlaun framkvæmdastjóra eru ákvörðuð af forstjóra, að teknu tilliti til umfangs viðkomandi sviðs og ábyrgðar.

Til viðbótar við hefðbundin launakjör útvegar bankinn starfsmönnum sínum nauðsynlegan tækjabúnað. Stjórnendur geta einnig haft til afnota farartæki í eigu bankans.

5. Kaupaukar

Bankanum er heimilt að launa starfsmönnum sínum með kaupaukagreiðslum, s.s. greiðslum, greiðslum í formi eigin hlutabréfa bankans, endurgreiðslum og annars konar umbun, sem fela m.a. í sér árangurstengdar greiðslur. Forstjóri getur greitt kaupaukagreiðslur til að umbuna starfsmanni fyrir góðan árangur við tiltekið verkefni eða fyrir bankann sem heild.

Við ákvörðun kaupaukagreiðslna skulu eftirfarandi þættir hafðir til hliðsjónar:

- Persónulegur árangur og leiðtogahæfni.
- Hvernig viðkomandi hefur haft gildi bankans að leiðarljósi.
- Samræmi og sanngirni í samhengi við starfskjör annarra starfsmanna bankans.

- d) Raunverulegur árangur viðkomandi til vaxtar bankans og fjárhagslegs ávinnings hans.
- e) Heildarmat á framlagi til heildarafkomu bankans, arðsemi til lengri tíma, áhættu og fjármagnskostnað, í samræmi við áhættustýringu bankans.
- f) Áhrif af hagnaði einstakra sviða á heildarafkomu annarra eininga og á bankann í heild.
- g) Hversu viðvarandi framlag viðkomandi er og hefur verið.

Kaupaugagreiðslur forstjóra eru ákvarðaðar af stjórn. Kaupaugagreiðslur annarra starfsmanna eru ákvarðaðar af forstjóra. Kaupaugagreiðslur eru háðar því grunnskilyrði að viðkomandi sé áfram starfandi hjá Saga Capital.

Óháðir stjórnarmenn hafa heimild til að breyta þeim forsendum sem starfskjör stjórnenda byggja á til að tryggja að heildarstarfskjör þeirra séu sanngjörn með hliðsjón af frammistöðu bankans og þeirra sjálfra og að þau séu ekki óhófleg.

Kaupaugagreiðslur skulu háðar þeim fyrirvara að bankanum sé heimilt að krefjast endurgreiðslu á kaupaugagreiðslu ef í ljós kemur eftir greiðslu þeirra að árangursmarkmiðum var náð með misgjörðum eða misbeitingu.

6. Hlutabréfatengdir kaupaukar

Hinn 27. ágúst 2007 samþykkti stjórn Saga Capital kaupréttaráætlun til þriggja ára sem felur í sér kauprétti til starfsmanna. Enginn starfsmaður eða framkvæmdastjóri hefur nýtt sér kauprétt samkvæmt framangreindri kaupréttaráætlun. Kaupréttaráætlun þessi var felld niður á árinu 2009.

7. Eftirlaunagreiðslur eða aðrar greiðslur vegna starfsloka

Almennt séð gilda aðeins ákvæði ráðningarsamnings um eftirlaunagreiðslur eða greiðslur vegna starfsloka. Hins vegar geta sérstakar aðstæður orðið þess valdandi að gerðir séu starfslokasamningar varðandi eftirlaunagreiðslur eða greiðslur vegna starfsloka, í samræmi við ákvæði laga hverju sinni.

Starfslokagreiðslur skulu takmarkast við greiðslu launa í tvö ár frá tilkynningu um uppsögn, óháð gildistöku hennar, og skulu ekki greiddar ef uppsögn má rekja til slakrar frammistöðu viðkomandi.

8. Endurskoðun starfskjarastefnu og upplýsingagjöf

Starfskjarastefna bankans skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Á næsta aðalfundi ber stjórn að gera grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna bankans auk þess að skýra frá framkvæmd starfskjarastefnunnar. Frávik frá starfskjarastefnunni skulu rökstudd sérstaklega í hverju tilviki og færð til bókar.

Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og æðstu stjórnenda í ársskýrslu bankans.

Akureyri 28. maí 2010