



STARFSKJARASTEFNA VEX

1. Markmið

Markmið VEX er að vera leiðandi samstarfsaðili í óskráðum fjárfestingum. Starfsmenn félagsins eru helsta auðlind fyrirtækisins og lykilþáttur í að félagið nái markmiðum sínum. Starfskjarastefna VEX miðar að því VEX sé samkeppnishæft og bjóði upp á eftirsóknarverðan vinnustað sem laðar að sér framúrskarandi starfsfólk sem hefur einbeittan vilja til að til að bæta sig í starfi og leggur sitt að mörkum í uppbyggingu á sterkri liðsheild.

Gott starfsfólk og skýr stefna starfsmannamála leggur grunninn að góðu samstarfi við fjárfesta og stjórnendur fyrirtækja og stuðlar að virðisauka í fjárfestingum til langs tíma.

2. Jafnrétti

Starfsfólki af ólíkum kynjum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu og jafn verðmæt störf í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir allt starfsfólk óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun skulu því ekki fela í sér ómálefnalega mismunun.

VEX greiðir móttframlag í fæðingarorlofi, samkvæmt ákvörðun stjórnar, og er tilgangur þess að jafna stöðu kynjanna, koma til móts við mögulega tekjutap starfsmanna og hvetja foreldra af báðum kynum til að taka fæðingarorlof.

3. Starfskjör

Kjör starfsmanna taka mið af ábyrgð og frammistöðu hvers og eins. Meðal þátta sem litið er til við mat á frammistöðu eru árangur í starfi, frumkvæði og starfsþróun. Starfsmönnum er veitt reglulega endurgjöf um frammistöðu og regluleg starfsmannasamtöl eru nýtt til markmiðasetningar.

Félagið leggur áherslu á að greiða samkeppnishæf laun og á að samtvinna hagsmuni starfsmanna við hagsmuni hluthafa félaga í stýringu VEX til langs tíma.

4. Starfskjör stjórnar

Stjórnarmönnum skal greidd þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, sbr. 1. mgr. 54. gr. laga um einkahlutafélög nr. 138/1994. Stjórn gerir tillögu um þóknun stjórnar fyrir komandi starfsár.

5. Starfskjör framkvæmdastjóra

Starfskjör framkvæmdastjóra félagsins skulu vera samkeppnishæf en þó ekki leiðandi og ítarlega tilgreind í skriflegum ráðningarsamningi þar sem skýrt kemur fram hver eru föst laun, lífeyrisréttindi, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrestur. Við gerð ráðningarsamnings skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi. Einungis er heimilt við sérstök skilyrði, að mati stjórnar, að gera sérstakan starfslokasamning við framkvæmdastjóra.



6. Breytilegir kjarabættir

Félaginu er heimilt, í samræmi við ákvörðun stjórnar hverju sinni, að setja á stofn langtímahvatakerfi í formi kaupaukakerfis eða greiða kaupauka án sérstaks kerfis þar að lútandi, sem felur í sér greiðslur og hlunnindi til starfsmanna, sem ekki er þáttur í föstum starfskjörum starfsmanna, þar sem endanleg fjárhæð liggur ekki fyrir. Kaupaukar skulu hafa það að markmiði að tengja hagsmuni starfsmanna félagsins við afkomu, mildun áhættu þ.m.t. sjálfbærniáhættu og langtímamarkmið félagsins og hluthafa þess.

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, með eða án breytinga.

Starfskjarastefna félagsins er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess nema að því marki sem lög kveða á um annað.

Starfskjarastefnan var samþykkt af stjórn þann 7. nóvember 2023.

Þannig breytt og samþykkt af stjórn þann 31. janúar 2025.