

REGLUR UM HÆFI LYKILSTARFSMANNA

1. Markmið og tilgangur

- 1.1. Reglur þessar eru settar í samræmi við leiðbeinandi tilmæli Fjármálaeftirlitsins nr. 3/2010, um hæfi lykilstarfsmanna, með síðari breytingum, sbr. lög nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki og varða hæfi lykilstarfsmanna ACRO verðbréfa hf. (hér eftir „félagið“).
- 1.2. félagið leggur mikla áherslu á að starfsfólk þess hafi haldgóða þekkingu og búi yfir fullnægjandi færni og sérfræðikunnáttu til að sinna starfsskyldum sínum og viðskiptavinum félagsins.
- 1.3. Markmið reglna þessara er að efla traust og trúverðugleika félagsins, viðhalda trausti viðskiptavina og takmarka rekstrar- og orðsporsáhættu félagsins.

2. Lykilstarfsmenn

- 2.1. Með *lykilstarfsmanni* er átt við einstakling í stjórnunarstarfi, annan en framkvæmdastjóra, sem hefur umboð til að taka ákvarðanir sem geta haft áhrif á framtíðarþróun og afkomu félagsins, sbr. 7. tölul. 1. mgr. 1. gr. laga nr. 161/2002 um fjármálafyrirtæki.
- 2.2. Stjórn félagsins metur hvaða einstaklingar teljast til lykilstarfsmanna félagsins.
- 2.3. Framkvæmdastjóri félagsins skal halda skrá yfir hverjir teljast til lykilstarfsmanna félagsins, hvaða stöðu þeir gegna og hvers vegna þeir teljast til lykilstarfsmanna.

3. Hæfisskilyrði

- 3.1. Lykilstarfsmaður félagsins skal uppfylla eftirfarandi hæfisskilyrði:
 - 3.1.1. Vera lögráða, hafa óflekkað mannorð og vera fjárhagslega sjálfstæður.
 - 3.1.2. Má ekki á síðustu fimm árum hafa verið úrskurðaður gjaldþrota.
 - 3.1.3. Má ekki á síðustu tíu árum hafa í tengslum við atvinnurekstur hlotið dóm fyrir refsiverðan verknað, samkvæmt almennum hegningarlögum eða lögum um hlutafélög, einkahlutafélög, bókhald, ársreikninga, gjaldþrot o.fl., svo og sérlögum sem gilda um aðila sem lúta opinberu eftirliti með fjármálastarfsemi.
 - 3.1.4. Búa yfir nægilegri þekkingu, sérfræðikunnáttu og færni til að geta gegnt stöðu sinni á tilhlýðilegan hátt.
 - 3.1.5. Má ekki hafa sýnt af sér háttsemi sem gefur tilefni til að draga í efa hæfni þeirra til að standa fyrir traustum og heilbrigðum rekstri eða að þeir muni hugsanlega misnota aðstöðu sína eða skaða félagið.

4. Framkvæmd hæfismats

- 4.1. Við mat á því hvort viðkomandi einstaklingur uppfylli hæfisskilyrði 3. gr. skal fara fram bæði huglægt og hlutlægt mat á viðkomandi einstaklingi. Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á þessu mati og skal matið fara fram áður en til ráðningar lykilstarfsmanns kemur.
- 4.2. Við mat á hæfi lykilstarfsmanns er áskilinn fullur réttur til að óska eftir öllum þeim gögnum og upplýsingum sem talin er þörf á, s.s. sakavottorði, veðbókavottorði og afriti af skattaskýrslum.
- 4.3. Þar að auki skal fara fram hæfismat á viðkomandi einstaklingi á eftirtöldum þáttum:
 - 4.3.1. Nauðsynlegri þekkingu einstaklings á þeim lögum, reglugerðum og reglum sem um starfsemi félagsins gilda og þeim sérlögum sem gilda munu um starfssvið hans.
 - 4.3.2. Nauðsynlegri þekkingu einstaklings á þeim grundvallaratriðum í starfsemi félagsins sem varða starfsskyldur hans.
 - 4.3.3. Starfsferli einstaklings, þ.m.t. hvort viðkomandi hafi sætt rannsókn opinberra eftirlitsaðila, hvort höfðað hafi verið mál á hendur honum, hvort réttmætar kvartanir hafi beinst gegn honum vegna eftirlitsskyldrar starfsemi, hvort hann hafi verið stjórnandi fyrirtækis sem orðið hefur gjaldþrota og hvort honum hafi verið sagt upp störfum vegna athafna sinna eða athafnaleysis.
- 4.4. Mat á hæfi starfsmanns, sem er í stöðu lykilstarfsmanns þegar reglur þessar taka gildi, skal fara fram eins fljótt og hægt er en þó eigi síðar en innan þriggja mánaða frá gildistöku regnanna. Verði starfsmaður fluttur til í starfi og hið nýja starf telst einnig til stöðu lykilstarfsmanns, skal framkvæmt nýtt hæfismat innan þriggja mánaða frá því að hann tekur við hinu nýja starfi.
- 4.5. Aðili sem telst ekki uppfylla skilyrði um nauðsynlega þekkingu í hæfismati, skal gefinn kostur á að sýna fram á aukna og fullnægjandi þekkingu innan tveggja vikna frá því að niðurstaða hæfismats lá fyrir.
- 4.6. Leiki vafi á því hvort aðili eigi að gegna lykilstarfi, skal stjórn félagsins, að fengnu áliti framkvæmdastjóra, meta hvort að viðkomandi einstaklingur eigi að gegn lykilstarfi í þágu félagsins.
- 4.7. Standist aðili ekki hæfismat eða önnur atvik koma til álita að mati stjórnar, sbr. 4.6. gr., skal viðkomandi einstaklingur ekki gegna starfi lykilstarfsmanns hjá félaginu.

5. Upplýsinga- og tilkynningarskylda

- 5.1. Starfsmanni ber ávallt að gefa réttar upplýsingar um þau atriði sem kanna þarf við framkvæmd hæfismats. Lykilstarfsmaður skal upplýsa framkvæmdastjóra tafarlaust um hverjar þær breytingar sem verða á högum hans, sem kynnu að leiða til endurskoðunar á hæfismati.

6. Þátttaka í atvinnurekstri og stjórnarseta

- 6.1. Meta þarf hvort stjórnarseta eða þátttaka í atvinnurekstri teljist samrýmanleg starfi lykilstarfsmanns félagsins. Í því samhengi skal líta til stöðu viðkomandi lykilstarfsmanns innan félagsins og hvort slík atvinnuþátttaka komi niður á heilindum og vinnuframlagi hans. Lykilstarfsmönnum er ekki heimilt að sitja í stjórnnum og taka þátt í atvinnurekstri ef hætta er á mögulegum hagsmunaárekstrum eða að orðspor félagsins bíði hnekki. Að öðru leyti fer um stjórnarsetu lykilstarfsmanna og þátttöku þeirra í atvinnurekstri í samræmi við starfsreglur stjórnar og reglur um fjárfestavernd og viðskiptahætti.

7. Vanhæfi í meðferð einstakra mála

- 7.1. Lykilstarfsmenn skulu ekki koma að meðferð mála er varða viðskipti þeirra sjálfra eða fyrirtækja sem þeir eiga virkan eignarhlut í, gegna stjórnarsetu fyrir, eru fyrirsvarsmenn fyrir eða eiga að öðru leyti verulegra hagsmuna að gæta gagnvart, nema um sé að ræða dótturfélag félagsins. Hið sama gildir um þátttöku lykilstarfsmanna í meðferð máls sem varðar aðila sem eru þeim tengdir, persónulega eða fjárhagslega. Þegar lykilstarfsmaður tekur til starfa skal hann upplýsa um þá aðila sem honum tengjast með þeim hætti sem að framan greinir. Jafnframt skal lykilstarfsmaður tilkynna um allar breytingar sem verða á þeim aðilum sem honum tengjast.

8. Lykilstarfsmaður með réttarstöðu grunaðs manns

- 8.1. Fáir lykilstarfsmaður réttarstöðu grunaðs manns, skal hann tilkynna framkvæmdastjóra um slíkt.
- 8.2. Framkvæmdastjóri, eða eftir atvikum stjórn félagsins, skal meta stöðu lykilstarfsmanns innan félagsins með það fyrir augum hvort víkja eigi viðkomandi starfsmanni úr starfi, senda hann í leyfi eða aðhafast ekkert. Við slíkt mat skal ávallt litið til stöðu viðkomandi lykilstarfsmanns og alvarleika hins meinta brots. Teljist hið meinta brot alvarlegt og staða lykilstarfsmanns innan félagsins er þannig að störf hans fyrir félagið kunni að skaða orðspor þess þá skal lykilstarfsmaður sendur í leyfi.
- 8.3. Hvert einstakt ætlað brot skal ávallt metið. Sé það mat félagsins að brot hafi átt sér stað hjá viðkomandi lykilstarfsmanni skal honum tafarlaust vikið úr starfi. Uppsagnarfrestur skal þá greiddur nema um sé að ræða brot í starfi hjá félaginu.
- 8.4. Ef það er mat framkvæmdastjóra, eða eftir atvikum stjórnar félagsins, að lykilstarfsmaður hafi ekki brotið af sér þá skal honum ekki vikið úr starfi nema orðspor félagsins kalli á slíka ráðstöfun.
- 8.5. Almennt skulu lykilstarfsmenn vera á launum í leyfi en þó ekki lengur en sem nemur uppsagnarfresti viðkomandi lykilstarfsmanns. Ef rannsókn opinberra aðila tekur lengri tíma skal tekin ákvörðun um það hvort lykilstarfsmanni skuli vikið frá störfum, hann verði launalaus þar til rannsókn lýkur eða hann haldi launum sínum til lengri tíma.

9. Viðurlög

- 9.1. Gefi starfsmaður villandi eða rangar upplýsingar, í tengslum við hæfismat það sem gert er á grundvelli þessara reglna, getur það varðað áminningu eða uppsögn starfsmanns.

10. Annað

10.1. Reglur þessar öðlast gildi við undirritun stjórnar félagsins og skulu birtar á heimasíðu félagsins.

Samþykkt af stjórn ACRO verðbréfa hf. þann 10. ágúst 2021

Endurskoðað og samþykkt af stjórn Acro þann 6. júlí 2023

Endurskoðað og samþykkt af stjórn Acro þann 26. september 2024

Endurskoðað og samþykkt af stjórn Acro þann 15. október 2025