



Sýn hf.

Starfskjaranefnd

Skýrsla til stjórnar

Salóme Guðmundsdóttir
Jón Skaftason



Skipun starfskjaranefndar Sýnar hf.

Í mars 2023 var starfskjaranefnd Sýnar skipuð:

- Salóme Guðmundsdóttir
- Jón Skaftason

Hlutverk starfskjarnefndar

Nefndin skal halda fundi að lágmarki tvisvar sinnum á ári til að sinna hlutverki sínu. Haldnir skulu aukafundir telji formaður nefndarinnar þörf á því.

Starfskjaranefnd hefur sett sér starfsreglur og voru þær síðast staðfestar af stjórn félagsins þann 17. apríl 2023.. Samkvæmt starfsreglunum hefur nefndin eftirfarandi hlutverk:

- Útbúa starfskjarastefnu félagsins og hafa eftirfylgni við hana.
- Tryggja að laun og önnur starfskjör séu í samræmi við lög, reglur og bestu framkvæmd hverju sinni.
- Undirbúa tillögur til stjórnar varðandi laun og aðrar greiðslur til forstjóra og annarra æðstu stjórnenda og lykilstjórnenda félagsins, svo og stjórnarmanna þess.
- Taka sjálfstæða afstöðu til áhrifa launa á áhættutöku og áhættustýringu félagsins í samráði við endurskoðunarnefnd félagsins.

Verkefni starfskjarnefndar á starfsárinu

Starfskjaranefndin hélt á tímabilinu frá aðalfundi 2023 fundi í samræmi við starfsreglur, fyrst þrjá fundi í október 2023 og síðan í mars 2024.

Félagið fór í gegnum endurvottun á jafnlaunakerfinu í nóvember 2023 þar sem óútskýrður launamunur á milli kynja var kannaður. Óútskýrður launamunur hafði hækkað úr 0,6% í 1,9% konum í vil. Markmið félagsins er að færast nær 0% launamunur og verður haldið áfram að vinna að því marki árið 2024. Næsta viðhaldsvottun er áætluð á vormánuðum 2024. Jafnlaunaáætlun félagsins var rýnd og lítillaga uppfærð af stjórnendum í aðdraganda úttektar á jafnlaunakerfinu í nóvember 2023. Jafnlaunaáætlun fyrir tímabilið 2023 – 2025 verður uppfærð samhliða næstu viðhaldsvottun 2024.

Starfskjaranefnd félagsins leggur áherslu á að gagnsæi ríki um starfskjör hjá félaginu gagnvart hluthöfum þess og hefur horft til afstöðu hluthafa um gagnsæi.

Á aðalfundi sem haldinn var í mars 2020 voru gerðar nokkrar breytingar á starfskjarastefnunni. Stjórn er heimilt að umbuna forstjóra til viðbótar grunnlaunum í formi





Árangurstengdra greiðslna í reiðufé samkvæmt kaupaukakerfi sem félagið setur sér. Forstjóra er að sama skapi heimilt að leggja fram tillögu fyrir stjórn félagsins um að umbuna öðrum æðstu stjórnendum og lykilstarfsmönnum til viðbótar grunnlaunum í formi árangurstengdra greiðslna í reiðufé samkvæmt kaupaukakerfi sem félagið setur sér. Hluthafafundurinn ákvarðaði að árangurstengdar greiðslur geti að hámarki numið fjögurra mánaða grunnlaunum hlutaðeigandi.

Starfskjaranefnd leggur nú á nýjan leik til breytingar á starfskjarastefnunni, einkum í þáttum sem snú að breytilegum kjarabáttum, þ.e. kaupukum og kaupréttum. Kaupréttir hafa fram til þessa ekki tíðkast hjá félaginu, en í síðustu skýrslu starfskjaranefndar var boðað að til álita kæmi á síðari stigum að fella úr gildi bann við því að veita kauprétti í félaginu. Ef til þess kæmi yrði slík tillaga lögð fyrir stjórn og fengi í framhaldinu meðferð á hluthafafundi. Starfskjaranefnd leggur því til að stjórn geri tillögu að eftirfarandi breytingum á gr. 4.1-4.3 í starfskjarastefnunni og leggi fyrir aðalfund félagsins til samþykktar:

„4.1. Kaupaukar

Stjórn félagsins er heimilt að greiða forstjóra, æðstu stjórnendum og öðrum starfsmönnum kaupauka á grundvelli starfskjarastefnu þessarar og sérstakrar kaupaukaáætlunar sem stjórnin skal setja og endurskoða árlega, að fengnu áliti starfskjaranefndar. Tilgangur kaupaukakerfis er að bæta hag hluthafa og verðlauna árangur, sem er annars vegar umfram það sem áætlanir gera ráð fyrir og/eða þegar metnaðarfullum markmiðum er náð.

Einungis er um heimild að ræða en ekki skyldu til greiðslu kaupauka og getur starfskjaranefnd mælt með því að ekki verði greiddar kaupaukagreiðslur þrátt fyrir að fjárhagslegum og/eða öðrum viðmiðum hafi verið náð. Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi til starfsmanna, meðal annars reiðufé, sérstakar lífeyrisgreiðslur og hlutabréfatengd réttindi, venjulega skilgreint með tilliti til árangurs, sem ekki er þáttur í föstum starfskjörum starfsmanna, þar sem endanleg fjárhæð liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram.

Kaupaukaáætlunin, sem liggja skal fyrir í kjölfar samþykkrar áætlunargerðar stjórnar fyrir komandi rekstrarár, skal innihalda fyrirfram skilgreind og mælanleg, fjárhags- og ófjárhagsleg, árangursviðmið þar sem hagsmunir félagsins eru hafðir í huga og endurspegla ávinning til lengri tíma fyrir félagið og hluthafa þess. Þess skal gætt að umrædd árangursviðmið hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku starfsmanna félagsins og leiði ekki til hagsmunaárekstra.

Árangursviðmið skulu vera blanda af fjárhagslegum, rekstrarlegum, stefnumiðuðum og persónulegum árangri. Árangursviðmiðum skal skipt í tvo flokka, annars vegar EBIT rekstrarárs í samburði við áætlaða EBIT rekstrarárs sem samþykkt er af stjórn félagsins og hins vegar fjárhags- og ófjárhagslegum markmiðum sem stjórnendum eru sett. Er þá eftir atvikum meðal annars horft til ávöxtun heildarfjármuna, fjárbindingu í birgðum,





starfsánægju starfsmanna og viðhorfi viðskiptavina til félagsins. Jafnframt skal leggja markmið tengd sjálfbærni til grundvallar þegar hin ófjárhagslegu markmið eru ákvörðuð.

Í tengslum við samþykkt rekstraráætlunar félagsins getur stjórn sett forstjóra frekari markmið en þar koma fram, en forstjóri setur framkvæmdastjórum einstaklingsbundin markmið sem ætlað er að styðja við áherslur rekstraráætlunar. Markmið kunna að breytast innan rekstrarárs, gefi ný viðfangsefni tilefni til þess. EBIT rekstrarárangur vegur 50-80% við mat á kaupaaugagreiðslum og framangreind fjárhags- og ófjárhagsleg markmið 20-50%.

Samsvarandi árangursviðmiðum og lýst er hér að ofan er heimilt að leggja til grundvallar þegar stjórn félagsins tekur ákvörðun um veitingu kaupréttar til forstjóra, æðstu stjórnenda og lykilstarfsmanna, sbr. gr. 4.2 að neðan.

Starfskjaranefnd skal leggja árlega til við stjórn skilgreind og nákvæm árangursviðmið fyrir komandi starfsár innan þess ramma sem skilgreindur er hér að framan og skal þeim skipt í þrjú stig. Náist fyrsta stig er heimild til greiðslu allt að 33% af hámarkskaupaaugagreiðslu, náist annað stig er heimild til greiðslu allt að 67% af hámarkskaupaaugagreiðslu og náist þriðja stig er heimild til greiðslu allt að 100% af hámarkskaupaaugagreiðslu.

Fjárhæð kaupauka á ársgrundvelli geta að hámarki svarað til 4 mánaða grunnlauna fyrir forstjóra og framkvæmdastjóra, en þó þannig að viðmiðum 3. mgr. 4. gr. sé gætt varðandi launadreifingu innan félagsins og samkeppnishæf heildarlaun. Kaupaukar eru ekki greiddir út nema að framangreindum viðmiðum sé náð og skulu þeir þá aðeins greiddir út eftir að almanaksárinu lýkur ef þeim viðmiðum er náð fyrir rekstrarárið á undan því almanaksári. Greiðsla kaupauka skv. heimild þessarar starfskjarastefnu er skilyrtar því, að endurheimta megi greiddan kaupauka næstu 12 mánuði eftir greiðslu að því marki sem hann kann að hafa verið greiddur á grundvelli efnislega rangra upplýsinga.

4.2. Kaupréttir forstjóra og lykilstarfsmanna

Stjórn félagsins er heimilt að veita forstjóra, æðstu stjórnendum og lykilstarfsmönnum félagsins og eftir atvikum dótturfélaga kauprétti á hlutabréfum í félaginu í samræmi við sérstaka kaupréttaráætlun sem hefur hlotið samþykki hluthafafundar félagsins. Heimilt er að úthluta allt að 10.000.000 hlutum þegar kaupréttarkerfi hefur verið samþykkt.

Öllu jöfnu skulu forstjóri og lykilstjórnendur sem semja um áskriftarréttindi ekki fá hækkunir á föstum launum sínum á ávinnslutímabilinu.

4.3. Kaupréttaráætlun samkvæmt 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt

Félaginu er heimilt að setja á stofn langtímahvatakerfi í formi kaupréttar sem hefur það að markmiði að tengja hagsmuni starfsmanna innan samstæðu félagsins við afkomu og langtímamarkmið félagsins og hluthafa þess. Verði heimildin nýtt skal félagið setja sér





kaupréttaráætlun sem uppfyllir skilyrði 10. gr. laga nr. 90/2003 um tekjuskatt og skal hún samþykkt á hluthafafundi félagsins.“

Í samræmi við þá ákvörðun nefndarinnar frá árinu 2022 að framsetning á launum forstjóra og framkvæmdastjóra verði með skýrari hætti þar sem grunnlaun og kaupaukar komi betur fram, er hér að neðan að finna tölulegar upplýsingar um launamál á árunum 2022 og 2023:

Laun og eignarhald stjórnar og lykilstjórnenda

Laun stjórnenda skiptast á eftirfarandi hátt í föst og breytileg starfskjör, án launatengdra gjalda.	2023 Föst kjör	2023 Breytileg kjör	2022 Föst kjör	2022 Breytileg kjör	Fjöldi virkra hluta árslok 2023
Stjórn:					
Jón Skaftason, stjórnarform.	8,7	-	2,3	-	42.147.128
Hákon Stefánsson, stjórnarm.	4,7	-	1,0	-	55.847.128
Páll Óskar Gíslason, stjórnarm.	4,5	-	4,5	-	-
Rannveig Eir Einarsdóttir, stjórnarm.	5,6	-	1,1	-	20.650.000
Salóme Guðmundsdóttir, stjórnarm.	3,2	-	-	-	-
Sesselía Birgisdóttir, fv. stjórnarm.	0,4	-	3,2	-	140.000
Lykilstjórnendur:					
Yngvi Halldórsson, fv. forstjóri	58,4	-	14,5	9,6	34.000
Framkvæmdastjórar	179,4	-	164,7	17,1	70.000

Með eignarhlutum eru taldir eignarhlutir maka og ófjárráða barna ásamt eignarhlutum í eigu félaga sem stjórnendurnir ráða.

Önnur viðskipti við stjórn og lykilstjórnendur eru óveruleg. Skilmálar og skilyrði viðskipta við stjórn og lykilstjórnendur eru sambærileg við það sem gerist í viðskiptum við ótengda aðila.

Þessi skýrsla starfskjaranefndar var lögð fyrir og samþykkt af stjórn þann 12. mars 2024.



SPORT

