

Starfskjarastefna Skaga

árið 2025

1. Tilgangur og markmið

Meginmarkmið starfskjarastefnu Skaga hf. („félagsins“) er að stuðla að því að félagið sé eftirsóknarverður vinnustaður sem laðar til sín hæft, metnaðarfullt og árangursdrifið starfsfólk með það fyrir augum að tryggja félaginu stöðu í fremstu röð. Til að stuðla að áframhaldandi vexti og velgengni er nauðsynlegt að félagið geti boðið samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur, sambærilegt því sem tíðkast í starfsumhverfi þess og í hlutfalli við umsvif, ábyrgð og árangur.

Starfskjarastefnu félagsins er ætlað að:

- Veita hluthöfum innsýn í stefnu félagsins varðandi starfskjör stjórnarmanna, stjórnenda og annarra starfsmanna félagsins.
- Tryggja að starfskjör og kaupaukar séu með þeim hætti að þau styðji við markmið félagsins.
- Stuðla að traustri og skilvirkri áhættustýringu sem hvetur ekki til óeðlilegrar áhættutöku heldur hvetur til þess að langtímasjónarmiða sé gætt.
- Tryggja að starfskjörin samræmist gildum félagsins, árangursmælikvörðum, stöðu félagsins á hverjum tíma og stuðli að heilbrigðum rekstri þess.
- Tryggja að starfskjör félagsins uppfylli á hverjum tíma þær kröfur sem settar eru fram í gildandi lögum, reglugerðum og viðmiðum um góða stjórnar- og viðskiptahætti.
- Gæta að og samtvinna langtímahagsmuni hluthafa, starfsmanna og annarra haghafa með gagnsæjum hætti.

Stjórn ber ábyrgð á starfskjarastefnu félagsins og skal tryggja að til staðar séu ferlar og eftirlit með því að henni sé fylgt eftir. Árlega skal afla álits áhættustýringar á áhrifum starfskjara á áhættutöku og rekstur félagsins og álits regluvörslu varðandi fylgni við lög og reglur.

2. Starfskjarastefnur dótturfélaga

Stjórnir dótturfélaga félagsins (Skagi og dótturfélög þess á hverjum tíma eru sameiginlega nefnd „samstæða“ eða „samstæðan“ í starfskjarastefnu þessari) skulu hver um sig setja viðkomandi dótturfélagi starfskjarastefnu sem uppfyllir þær lagakröfur sem gerðar eru til þeirra. Skulu ákvæði þeirra starfskjarastefna vera í samræmi við starfskjarastefnu þessa og rúmast innan þeirra marka og viðmiða sem hún setur eftir því sem við á.

3. Starfskjaranefnd stjórnar

Starfskjaranefnd er ein af undirnefndum stjórnar félagsins og er skipuð að lágmarki þremur einstaklingum í upphafi hvers starfsárs stjórnar. Meirihluti nefndarinnar skal vera óháður félaginu og daglegum stjórnendum þess og starfsfólk félagsins skal ekki eiga sæti í nefndinni. Nefndin starfar á samstæðugrundvelli og skal meginhlutverk nefndarinnar vera að móta starfskjarastefnu, hafa eftirlit með framkvæmd hennar og leggja mat á samspil starfskjara og áhættutöku. Nefndin hefur jafnframt það hlutverk að vera ráðgefandi fyrir stjórn félagsins varðandi starfskjör forstjóra félagsins og aðrar starfstengdar greiðslur og kjör. Þá skal nefndin móta ramma um kaupaukakerfi innan samstæðunnar og vera ráðgefandi um fyrirkomulag

þess innan hennar.

4. Starfskjör

4.1. Starfskjör stjórnar og nefndarmanna

Greiða skal stjórnarmönnum, nefndarmönnum í undirnefndum stjórnar og tilnefningarnefnd fasta mánaðarlega þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert. Það sama á við um þóknun stjórnarmanna vegna annarra stjórnarstarfa innan samstæðu Skaga sem ákvörðuð er af aðalfundi hvers félags um sig. Varastjórnarmönnum skal greidd föst þóknun í upphafi starfsárs og þóknun fyrir hvern setinn fund, í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert.

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum fyrir komandi starfsár. Skal tillaga stjórnar taka mið af mati og ráðgjöf starfskjaranefndar. Þóknunin skal endurspegla þá ábyrgð sem starfinu fylgir, umhverfinu sem félagið starfar í og því vinnuframlagi sem þörf er á til að gegna stjórnar- og undirnefndarstörfum með fullnægjandi hætti. Stjórnarmenn njóta starfsmannakjara eins og þau eru hjá starfsmönnum hverju sinni.

Ekki er heimilt að umbuna stjórnarmönnum fyrir stjórnarstörf á annan hátt en að framan greinir. Hluthafar skulu upplýstir á hluthafafundi ef að um aðrar greiðslur til stjórnarmanna koma til.

4.2. Almennt um starfskjör

Það er stefna félagsins að greiða starfsmönnum samkeppnishæf kjör fyrir samkeppnishæfan starfsárangur. Auk umsaminna launa og kaupaukagreiðslna, sem greiddar skulu í samræmi við samþykkt kaupaukakerfi, er heimilt að veita öllum starfsmönnum starfsmannakjör af vörum og þjónustu félaga samstæðunnar.

Uppsagnarfrestur almennra starfsmanna skal almennt vera í samræmi við kjarasamninga hverju sinni en forstjóri viðkomandi félags getur heimilað að samið sé um allt að sex mánaða uppsagnarfrest. Við starfslok skal almennt ekki samið um lífeyris- eða starfslokagreiðslur umfram það sem fram kemur í ráðningarsamningi. Forstjóri viðkomandi félags getur heimilað starfslokagreiðslur sem nema allt að 3 mánuðum umfram umsaminns uppsagnarfrest.

4.3. Starfskjör forstjóra, framkvæmdastjóra og annars lykilstarfsfólks

Stjórn félagsins ber ábyrgð á ráðningu forstjóra og ákveður starfskjör hans. Í ráðningarsamningi við forstjóra skulu koma fram öll starfskjör, þ.e. grunnlaun, breytileg kjör og aðrar greiðslur svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrestur. Starfskjör forstjóra skulu taka mið af menntun hans, reynslu, hæfni, ábyrgð og umfangi starfsins og skulu þau vera svo sem tíðkast hjá sambærilegum fyrirtækjum. Heimilt er að semja við forstjóra um upphafsgreiðslu vegna ráðningar hans til félagsins.

Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningarsamningi forstjóra skal vera heimilt að hafa sérstök ákvæði um lengd uppsagnarfrests, sem taka mið af starfstíma forstjóra, þó að hámarki 12 mánuði. Jafnframt skal í ráðningarsamningi geta um skilyrði uppsagnar forstjóra. Við gerð ráðningarsamnings við forstjóra skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi. Ekki er heimilt að greiða starfslokagreiðslur umfram það sem lög kveða á um.

Endurskoðað skal grunnlaun forstjóra árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati stjórnar á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara almennt í sambærilegum fyrirtækjum og afkomu félagsins.

Starfskjaranefnd stjórnar skal, að fengnum tillögum forstjóra, samþykkja samræmdan launaramma fyrir starfskjör framkvæmdastjóra innan samstæðunnar, þar sem tekið er tillit til starfskjarastefnu þessarar, samanburði við þau fyrirtæki sem félagið ber sig saman við að því er varðar starfsemi, stærð o.fl. Við setningu launarammans skal hugað að orðspori, menningu félagsins, stefnu, gildum, áherslu á sjálfbærni og langtímahagsmunum hluthafa félagsins og annarra haghafa.

Forstjóri ræður og ákvarðar starfskjör framkvæmdastjórnar og ábyrgðarmanna eftirlitseininga, s.s. ábyrgðaraðila áhættustýringar og regluvörslu í samræmi við samþykktan launaramma. Stjórn félagsins ræður innri endurskoðanda og ákvarðar laun hans. Í ráðningarsamningi við þessa aðila skulu koma fram starfskjör, þ.e. grunnlaun, breytileg laun og aðrar greiðslur svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrestur. Ef viðeigandi lög og reglur heimila ekki greiðslu breytilegra launa (t.d. kaupauka) til tiltekinna starfsmanna félagsins skulu föst laun þeirra taka mið af því.

4.4. Launajafnrétti

Starfsfólki skal greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf, óháð kyni. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir allt starfsfólk óháð kyni eða öðrum ómálefnalegum þáttum og þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum feli ekki í sér kynjamismun.

4.5. Skaðleysi stjórnar og stjórnenda

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi ábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna hugsanlegra krafa í tengslum við störf þeirra. Félagið greiðir tryggingariðgjald ábyrgðartryggingarinnar og samkvæmt skilmálum hennar er greiddur eðlilegur kostnaður af málsvörn gagnvart kröfum eða rannsóknum af ofangreindum toga. Félagið skal þannig tryggja að stjórn og stjórnendum sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þau kunna að verða gerðar eða á þau kunna að falla vegna starfa fyrir félagið, að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir háttsemi sem metin er til ásetnings eða stórkostlegs gáleysis.

5. Kaupaukakerfi

Heimilt er að greiða starfsmönnum og stjórnendum kaupauka á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórn samþykkir að fengnu álit frá starfskjaranefnd og eftir atvikum áhættunefnd stjórnar. Með kaupauka er átt við starfskjör starfsmanna sem að eru skilgreind með tilliti til árangurs en eru ekki þáttur í föstum starfskjörum starfsmanns, þar sem endanleg fjárhæð eða umfang þeirra liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrir fram, en er ætlað að vera umbun fyrir góðan rekstur og faglega vinnu sem styður við heildarhagsmuni félagsins og sjálfbæran árangur félagsins til lengri tíma litið. Þannig verður endanleg fjárhæð eða umfang greiðslu að vera byggð á árangursviðmiðum sem eru fyrirfram skilgreind af stjórn og taka skulu mið af fjárhagslegum árangri, t.a.m. arðsemi eiginfjár félagsins, stefnumiðuðum árangri ásamt frammistöðu starfsmanns eða heildar. Ekki er heimilt að ákvarða kaupauka óháð árangursmati. Forstjóra er þó heimilt, í samráði við stjórn félagsins, að ákvarða starfsmanni ráðningarkaupauka á fyrsta starfsári hans, án árangursmats, innan þeirra marka sem kaupaukakerfið og gildandi lög og reglur setja. [Samtala veitts kaupauka starfsmanns má á ársgrundvelli ekki nema hærri fjárhæð en 25% af árslaunum viðkomandi án kaupauka.](#)

Markmið kaupaukakerfis skal vera að tengja saman hagsmuni hluthafa og starfsmanna auk þess að styðja við árangur félagsins bæði gagnvart fjárhagslegum og stefnumarkandi

markmiðum í rekstri þess. Kaupaukakerfið skal taka mið af sjónarmiðum hluthafa og annarra haghafa og samræmast að öðru leyti góðum viðskiptaháttum og heilbrigðum og traustum rekstri. Fyrirkomulag kaupaukakerfis skal vera þannig að komið sé á fót gagnsærri skipan á veitingu kaupauka sem styður við heildarmarkmiðasetningu félagsins hvað varðar bæði fjárhagsleg og ófjárhagsleg markmið. Slíkt kaupaukakerfi skal vera á hverjum tíma í samræmi við gildandi lög og reglur og teljast hluti af starfskjarastefnu þessari.

Fjárhæð kaupauka skal koma til útborgunar eftir að ársuppgjör liðins starfsárs hefur verið lagt fram. Greiðsla kaupauka má vera í formi reiðufjár, hlutabréfa í Skaga hf., kaupréttar í Skaga hf. eða blöndu af framangreindu.

5.1. Reglur um kaupaukakerfi félagsins

Kaupaukakerfi félagsins skal á hverjum tíma uppfylla kröfur gildandi laga um hlutafélög, sem og annarra viðeigandi laga og reglna þar að lútandi. Stjórn skal setja sérstakar reglur um kaupauka sem skal endurskoða árlega. Skulu reglur kaupaukakerfisins birtar á heimasíðu félagsins.

5.2. Greiðsla kaupauka í formi hlutabréfatengdra réttinda

Ákveði stjórn að þátttakandi kaupaukakerfis fái greiðslu kaupauka í formi hlutabréfatengdra réttinda, s.s. kaupréttar að hlutum í félaginu skal fjárhæð þess kaupréttar sem hver þátttakandi hefur rétt á að kaupa byggð á niðurstöðu úr kaupaukakerfi. Skal virði kaupréttar í því samhengi metið skv. viðurkenndum matsaðferðum (t.d. Black-Scholes), áður en til úthlutunar kemur.

Félaginu er óheimilt að veita lán eða ábyrgðir af nokkru tagi í tengslum við úthlutun kaupréttar. Ef kaupauki er greiddur í formi hlutabréfatengdra réttinda skulu hluthafar upplýstir um skilmála slíkra réttinda og forsendur við verðlagningu þeirra í starfskjaraskýrslu sem lögð skal fram á aðalfundi félagsins ár hvert.

6. Kaupréttaráætlun

Stjórn félagsins er heimilt að samþykkja kaupréttaráætlun byggða á 10. gr. laga um tekjuskatt nr. 90/2003 og gera á grundvelli hennar kaupréttarsamninga við starfsfólk félagsins og dótturfélaga þess. Kaupréttir samkvæmt framangreindri áætlun eru hluti af föstum starfskjörum starfsfólks á meðan áætlunin er í gildi og fellur áætlunin því ekki undir kaupaukakerfi félagsins sem lýtur að breytilegum starfskjörum, sbr. 5 kafla í starfskjarastefnu þessari. Kaupréttaráætlunin skal staðfest af Skattinum áður en henni er komið á fót, og skal hún uppfylla skilyrði 10. gr. laga um tekjuskatt nr. 90/2003

Skilmálar kaupréttaráætlunarinnar skulu birtir á heimasíðu félagsins.

7. Upplýsingagjöf

Stjórn skal á aðalfundi leggja fram starfskjaraskýrslu þar sem meðal annars skal gerð grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna félagsins, meginatriðum kaupaukakerfis og framkvæmd starfskjarastefnu undangengins árs. Gera skal grein fyrir kerfinu og áunnum kaupaukaréttindum og leggja fram upplýsingar um heildarskuldbindingar og greiðslur félagsins vegna kaupauka. Ef kaupauki er greiddur í formi hlutabréfatengdra réttinda skulu hluthafar upplýstir um skilmála slíkra réttinda og forsendur við verðlagningu þeirra. Auk þess skal í ársreikningi gerð grein fyrir heildarstarfskjörum lykilstjórnenda í samræmi við reikningsskilareglur.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á vefsíðu félagsins og skal hún vera aðgengileg öllum starfsmönnum félagsins.

8. Samþætting sjálfbærniáhættu í starfskjarastefnu Skaga

Stjórn félagsins leggur áherslu á að gætt sé að sjálfbærniáhættu innan félagsins og samstæðu þess. Unnið er að því að innleiða aðferðafræði og verkferla um greiningu sjálfbærniáhættu innan félagsins og hefur Skagi í eigandahlutverki sínu gagnvart dótturfélögum sínum veitt aðhald og stuðning í þeim efnum. Með sjálfbærniáhættu er hér átt við atburð eða ástand á sviði umhverfismála, félagsmála eða stjórnarháttar sem gæti, ef hann gerist, haft raunveruleg eða hugsanleg veruleg neikvæð áhrif á virði fjárfestingar.

Samkvæmt reglum félagsins um kaupaukakerfi, sem eru hluti af starfskjarastefnu þessari, er veiting kaupauka háð niðurstöðum úr bæði fjárhagslegum og ófjárhagslegum árangursmælikvörðum. Í kaupaukakerfi ársins 2025 hafa verið settir árangursmælikvarðar sem vísa til sjálfbærniáhættu. Þá er horft til þess í starfskjarastefnu þessari, þ.m.t. í reglum um kaupaukakerfi að fyrirkomulag starfskjara hvetji ekki til óhóflegrar áhættutöku, þar með talið áhættu tengdri sjálfbærni.

9. Samþykkt starfskjarastefnu og endurskoðun

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund félagsins til samþykktar með eða án breytinga. Stjórn félagsins skal reglubundið meta hvort starfskjarastefna félagsins samræmist ákvæðum viðeigandi laga og hafa eftirlit með framkvæmd hennar. Að minnsta kosti árlega skal fara fram óháð miðlægt innra mat á því hvort starfskjör samræmist starfskjarastefnu þessari.

Starfskjarastefnan skal vera leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerð veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Stjórn félagsins skal jafnframt gera grein fyrir slíkum frávikum á aðalfundi.

Starfskjarastefna þessi var samþykkt á stjórnarfundi félagsins þann 26. febrúar 2025 að fengnu álit stjórnarnefndar og öðlast gildi þegar aðalfundur félagsins hefur samþykkt hana.

Þannig samþykkt á aðalfundi félagsins þann 27. mars 2025