

Starfskjarastefna Regins hf.

1. gr. Markmið

Markmið starfskjarastefnu Regins hf. er að laða til sín hæfustu stjórnendur og starfsmenn á hverjum tíma og með því viðhalda samkeppnisstöðu félagsins.

Til að tryggja markmið félagsins er nauðsynlegt að stjórn félagsins hafi heimild til að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur til stjórnenda og starfsmanna sem tíðkast hjá sambærilegum félögum og er þá átt við félög sem starfa á sama markaði.

Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs, tekið mið af jafnlaunastefnu félagsins og gætt að jafnréttissjónarmiðum.

Stefnan skal hvetja til ábyrgðar í rekstri og vera þannig liður í að gæta að langtímahagsmunum hluthafa, viðskiptavina, starfsfólks og annarra haghafa.

2. gr. Starfskjaranefnd

Stjórn félagsins skal kjósa tvo til þrjá menn úr sínum hópi í starfskjaranefnd.

Hlutverk nefndarinnar er að vera leiðbeinandi fyrir félagsstjórn og framkvæmdastjórn um starfskjör æðstu stjórnenda félagsins og ráðgefandi um starfskjarastefnu, sem tekin skal til endurskoðunar ár hvert og lögð fyrir aðalfund. Hlutverk nefndarinnar er nánar útfært í starfsreglum starfskjaranefndar sem settar eru af stjórn félagsins.

Nefndin skal fylgjast með að starfskjör æðstu stjórnenda séu innan ramma starfskjarastefnunnar og gefa félagsstjórn skýrslu þar um árlega í tengslum við aðalfund félagsins.

3. gr. Þóknun stjórnarmanna

Stjórnarmenn fá greidda fasta mánaðarlega þóknun fyrir störf sín í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga nr. 2/1995, um hlutafélög. Stjórnin gerir tillögu um þóknunina fyrir komandi starfsár og skulu starfskjör stjórnarmanna taka mið af þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, því flókna umhverfi sem félagið starfar í og vinnuframlagi sem þörf er á starfsins vegna.

Þóknun stjórnarformanns skal vera tvöföld sú þóknun sem aðrir stjórnarmenn þiggja.

Á aðalfundi skal jafnframt tekin ákvörðun um laun fyrir setu í undirnefndum stjórnar.

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur vegna starfa þeirra fyrir félagið.

4. gr. Starfskjör forstjóra

Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af hæfni, ábyrgð og umfangi starfsins og skal ávallt vera samkeppnishæf við sambærileg félög og félög skráð á markaði.

Endurskoða skal kjör forstjóra árlega og skal við slíka endurskoðun höfð hliðsjón af mati starfskjaranefndar á frammistöðu forstjóra, þróun launakjara almennt í sambærilegum fyrirtækjum og afkomu félagsins.

Við starfslok skal ekki koma til frekari greiðslna en um var samið í ráðningarsamningi.

5. gr. Starfskjör

Gera skal skriflega ráðningarsamninga við starfsfólk félagsins.

Starfskjör æðstu stjórnenda skulu taka mið af kjörum æðstu stjórnenda hjá sambærilegum fyrirtækjum að umfangi og eðli. Skulu kjör þessi m.a. taka mið af frammistöðu viðkomandi starfsmanns, afkomu félagsins, mikilvægra áfanga í rekstri og starfsemi félagsins að öðru leyti, þar á meðal hvort settum markmiðum hafi verið náð.

Við starfslok stjórnenda og annarra starfsmanna skal almennt ekki koma til frekari greiðslna en um var samið í ráðningarsamningi. Forstjóra er þó heimilt að leggja tillögu fyrir stjórn um frávík frá þessu.

6. gr. Hvatakerfi

Kaupaukar

Stjórn félagsins er heimilt að greiða starfsmönnum, stjórnendum og forstjóra félagsins árangurstengdar greiðslur á grundvelli sérstaks kaupaukakerfis sem stjórnin samþykkir að fengnu áliti starfskjaranefndar.

Með kaupauka er átt við ~~greiðslur og~~ hlunnindi og greiðslur, ~~meðal annars reiðufé, sérstakar lífeyrisgreiðslur og kauprétti,~~ venjulega skilgreind dart með tilliti til jákvæðs árangurs félagsins í heild eða afmarkaðra verkefna þess, sem ekki er þáttur í föstum starfskjörum starfsmanns, þar sem endanleg fjárhæð eða umfang greiðslu liggur ekki

fyrir með nákvæmum hætti fyrirfram. ~~Starfskjör sem þannig grundvallast á árangursmælingum skulu byggja á fyrirfram skilgreindum, mælanlegum og sannreyndum árangursviðmiðum, þar sem annars vegar liggja til grundvallar langtímahagsmunir félagsins og hins vegar takmörk þau sem tíðkast á slíkum starfskjörum hjá öðrum sambærilegum fyrirtækjum og skráðum félögum á markaði. Skulu kaupaukar miðast við frammistöðu viðkomandi starfsmanna, afkomu félagsins, mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi félagsins, þ. á m. hvort settum markmiðum hefur verið náð. Slíkir kaupaukar skulu einungis vera starfsmönnum til boða sem starfa hjá félaginu þegar kaupaukinn er greiddur. Tengja má hlunnindagreiðslur af þessu tagi við þróun hlutabréfaverðs félagsins á viðkomandi viðmiðunartímabili. Samtala veitts kaupauka starfsmanns getur á ársgrundvelli að hámarki numið ígildi þriggja mánaða launa viðkomandi starfsmanns.~~

Einungis er um heimild en ekki skyldu félagsins til greiðslu kaupauka. ~~Helstu skilmálar árangurstengdra greiðslna í formi kaupréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, skulu lögð fyrir hluthafafund til samþykktar, ásamt upplýsingum um helstu skilmála og áætlaðan kostnað, verð, tímalengd, fjölda hluta og fjölda starfsmanna sem greiðslur eða áætlun nær til.~~

Kaupréttir

~~Stjórn félagsins er heimilt, en ekki skylt, að gera kaupréttarsamninga við forstjóra og æðstu stjórnendur félagsins að fengnu áliti starfskjaranefndar. Stjórn er heimilt er að úthluta allt að –24.000.000 hlutum⁺ að nafnverði (eða 1,33% af heildarhlutafé, sé miðað við útgefið hlutafé 12. mars 2024), að því tilskildu að hluthafafundur félagsins hafi veitt stjórn heimild í samþykktum til hækkunar hlutafjár, til þess að mæta þeim kaupréttum sem kunna að verða nýttir á grundvelli kaupréttarkerfis félagsins. Stjórn skal innan framangreinds ramma ákveða fjölda hluta sem kaupréttir ná til og um helstu skilmála kaupréttarsamninga, svo sem kaupréttargengi og ávinnslutíma. Stjórn félagsins skal gæta ákvæða 79. gr. a laga nr. 2/1995 um hlutafélög við gerð og framkvæmd kaupréttarsamninga.~~

7. gr. Skaðleysi stjórnar og æðstu stjórnenda

Félagið skal tryggja að á hverjum tíma sé í gildi starfsábyrgðartrygging fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur, bæði starfandi og fyrrverandi, vegna starfa þeirra í þágu félagsins. Félagið skal tryggja að þeim sé haldið skaðlausum af kröfum sem á þá kunna að verða gerðar eða á þá kunna að falla vegna starfa þeirra fyrir félagið að svo miklu leyti sem slík krafa er ekki til komin fyrir saknæma háttsemi hlutaðeigandi sem metin er honum sem ásetningur eða stórfellt gáleysi.

Félagið greiðir tryggingariðgjald starfsábyrgðartryggingar og eðlilegan kostnað af málsvörn gagnvart kröfum eða rannsóknum af framangreindum toga með fyrirvara um rétt til endurkröfu, komi síðar í ljós að viðkomandi hafi í umræddu tilviki af ásetningi eða stórfelldu gáleysi brotið gegn trúnaðarskyldum sínum við félagið eða ákvæðum laga í starfi sínu fyrir það.

8. gr. Samþykkt starfskjarastefnu, upplýsingagjöf og fleira

Starfskjarastefna félagsins skal samþykkt af stjórn og tekin til afgreiðslu á aðalfundi og skal hún tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Starfskjarastefnan er leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess nema lög mæli fyrir um annað. Öll veruleg frávik frá starfskjarastefnunni skulu færð til bókar í fundargerðarbók stjórnar og rökstudd. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

Á aðalfundi ber stjórn að gera grein fyrir kjörum æðstu stjórnenda og stjórnarmanna félagsins auk þess að skýra frá framkvæmd starfskjarastefnunnar. Gera skal árlega grein fyrir launum og öðrum starfskjörum stjórnar og æðstu stjórnenda í ársskýrslu félagsins.

Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

Þannig samþykkt á aðalfundi félagsins þann ~~7~~12. mars ~~2023~~2024.