

Skýrsla starfskjaranefndar Símans hf.

Starfsárið 2024 – 2025

Tilgangur og hlutverk starfskjaranefndar

Síminn hefur sett sér starfskjarastefnu sem unnið er samkvæmt. Starfskjarastefna félagsins var samþykkt óbreytt á aðalfundi ársins 2024. Samkvæmt stefnunni á hún að vera grunnur eftirsóknarverðra starfskjara hjá Símanum og að tryggja að starfskjör yfirstjórnenda taki mið af afkomu fyrirtækisins til langs tíma, frammistöðu þeirra sjálfra og hagsmunum hluthafa.

Starfskjaranefnd semur um kjör við forstjóra og stjórn félagsins samþykkir samning félagsins við forstjóra. Forstjóri er ábyrgur fyrir starfskjörum annarra starfsmanna félagsins og ber honum að tryggja að starfskjör séu ávallt í samræmi við starfskjarastefnu og nánari framkvæmd samkvæmt leiðbeiningum starfskjaranefndar. Nefndinni er heimilt að ráðfæra sig við ytri ráðgjafa um starfskjör í sambærilegum fyrirtækjum þegar þörf krefur. Nefndinni er ætlað samkvæmt hlutverki sínu að ná til þeirra verkefna sem kveðið er á um í Leiðbeiningum um stjórnarhætti fyrirtækja, 6. útgáfa 2021.

Skipan og störf starfskjaranefndar á starfsárinu

Starfskjaranefnd er undirnefnd stjórnar Símans og er skipuð af henni í samræmi við starfsreglur stjórnar. Starfskjaranefnd Símans starfsárið 2024 - 2025 skipuðu Jón Sigurðsson, sem jafnframt er formaður nefndarinnar, Arnar Músson og Valgerður Halldórsdóttir. Starfskjaranefnd hélt fjóra fundi á starfsárinu 2024-2025 og var full mæting á þá alla. Hefðbundin verkefni vörðuðu starfskjarastefnu, launakjör forstjóra og greiðslur vegna breytilegs þáttar launa framkvæmdastjórnar. Nefndin var forstjóra einnig til ráðgjafar vegna starfskjara framkvæmdastjóra. Þá fjallaði nefndin jafnframt um almenn starfsmannatengd málefni á borð við starfsánægjumælingar og jafnlaunavottun.

Forstjóraskipti urðu á árinu þegar Orri Hauksson lét af störfum eftir ellefu ára starf og tók María Björk Einarsdóttir við starfi forstjóra frá 1. september 2024. Starfslokagreiðslur fráfarandi forstjóra voru í samræmi við starfslokaákvæði í ráðningarsamningi og voru innan heimilda starfskjarastefnu. Ráðningarkjör nýs forstjóra eru í samræmi við kjör á markaði og innan heimilda starfskjarastefnu. Tveir framkvæmdastjórnar létu af störfum á árinu og voru starfslokagreiðslur til þeirra samkvæmt ákvæðum ráðningarsamninga og innan heimilda starfskjarastefnu. Nánari umfjöllun um launagreiðslur forstjóra og framkvæmdastjórnar má finna í skýringu 32. í ársreikningi fyrir árið 2024.

Í starfskjarastefnu Símans er eftirfarandi tilgreint varðandi kaupakgreiðslur: „Kaupuki getur að hámarki numið fjárhæð sem samsvarar fjögurra mánaða grunnlaunum hjá forstjóra og æðstu stjórnendum. Skulu kaupukar miðast við frammistöðu viðkomandi starfsmanna, afkomu félagsins og/eða mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi félagsins, þ. á m. hvort settum markmiðum hefur verið náð.“

Samhliða samþykkt ársreiknings fyrir 2024, á stjórnarfundi 18. febrúar 2025, samþykkti stjórn Símans tillögu starfskjaranefndar um greiðslur vegna kerfis breytilegra launa forstjóra og framkvæmdastjórnar. Þau markmið sem skilgreind voru í kerfinu fyrir fjárhagsárið 2024 náðust að hluta, en markmiðin byggðust á EBITDA niðurstöðu og ýmsum einstaklingsbundnum frammistöðutengdum atriðum. Byggt á því, og í samræmi við gildandi starfskjarastefnu, samþykkti stjórn greiðslur sem jafngilda 2,0 til 2,5 mánaða grunnlaunum, til fjögurra aðila í framkvæmdastjórn. Framkvæmdastjórnar sem hófu störf árið 2024 voru ekki hluti af kaupukakerfi 2024. Greitt var ígildi 1,5 mánaðarlauna vegna sameiginlegra fjárhagslegra markmiða og ígildi 0,75 til 1,0 mánaðarlauna

vegna persónubundinna markmiða. Alls námu umræddar greiðslur um 30 m.kr. án launatengdra gjalda.

Föst laun fyrir forstjóra voru hækkuð um 2,5% á árinu 2024 og að meðaltali hækkuðu föst laun þeirra framkvæmdastjóra sem störfuðu hjá félaginu um áramótin 2023-24 um 2,7% frá launum framkvæmdastjóra félagsins áramótin 2022-23.

Á stjórnarfundum þann 16. maí 2023 tók stjórn Símans hf. ákvörðun um að veita stjórnendum og ákveðnum lykilstarfsmönnum kauprétti að samtals 75.000.000 hlutum í félaginu. Ákvörðunin byggir á samþykkt aðalfundar frá 9. mars 2023. Alls fengu 22 starfsmenn úthlutað kauprétti árið 2023 byggt á umræddri ákvörðun aðalfundar. Þann 26. nóvember 2024 tók stjórn Símans hf. ákvörðun um að veita nýjum forstjóra, tveimur nýjum framkvæmdastjórum og ákveðnum lykilstarfsmönnum kauprétti að samtals 28.125.000 hlutum í félaginu, eða sem samsvarar um 1,06% af útgefnu hlutafé Símans. Ákvörðunin byggir á samþykkt aðalfundar frá mars 2023. Þar af var forstjóra veittur kaupréttur að samtals 11.250.000 hlutum. Frá fyrstu úthlutun árið 2023 höfðu sex aðilar, þ.m.t. forstjóri hætt, og kaupréttir þeirra fyrir alls 28.125.000 hluti fallið niður. Nánar má lesa um skilmála kaupréttaráætlunar fyrir stjórnendur og lykilstarfsmenn á vefsvæði Símans fyrir fjárfesta¹.

Í samræmi við samþykkt aðalfundar frá 9. mars 2023 hefur verið gengið frá kaupréttaráætlun byggðri á 10. grein laga nr. 90/2003 um tekjuskatt. Kaupréttur nær til allra fastráðinna starfsmanna félagsins. Samkvæmt áætluninni öðlast hver kaupréttarhafi rétt til að kaupa hluti í félaginu fyrir að hámarki 1.500.000 krónur einu sinni á ári í þrjú ár, eftir birtingu hálfársuppgjörs fyrir árin 2024, 2025 og 2026.

Árið 2023 gerðu 226 starfsmenn kaupréttarsamning sem ná til allt að 30.874.312 hluta á ári miðað við 100% nýtingu hluta. Engin starfsmaður nýtti kauprétt sinn árið 2024. Kaupverð hluta er vegið meðaltal í viðskiptum með hlutabréf félagsins síðustu tíu viðskiptadaga fyrir samningsdag, sem var 17. maí 2023, eða kr. 10,98 hver hlutur. Árið 2024 bættust 38 starfsmenn sem eiga rétt á allt að 11.457.286 hlutum árin 2025 og 2026 og var kaupverð 9,95 á hlut.

Nánari upplýsingar um launakostnað Símans má finna í skýringu 8 í ársreikningi fyrir árið 2024, umfjöllun um kauprétti í skýringu 12 og í skýringu 32 eru um upplýsingar um þóknunir stjórnar og föst og breytileg laun forstjóra og framkvæmdastjórnar á árinu 2024.

Starfskjaranefnd hefur fjallað um breytilegan þátt launa forstjóra og framkvæmdastjórnar fyrir fjárhagsárið 2025 og lagt tillögu til stjórnar um uppfærð markmið. Árangursviðmið ársins 2025 munu byggjast á EBIT afkomu, sameiginlegum ófjárhagslegum markmiðum, og persónubundnum ófjárhagslegum markmiðum. Breytilegur þáttur launa getur að hámarki numið ígildi fjögurra mánaða grunnlauna í samræmi við gildandi starfskjarastefnu en þar af verða tveir mánuðir háðir EBIT markmiðum og tveir mánuðir mælanlegum ófjárhagslegum markmiðum.

¹ [Síminn hf. - Tillaga að kaupréttaráætlun fyrir stjórnendur 2023](#)