

# SKÝRSLA STARFSKJARANEFNDAR PLAY

starfsárið 2023-2024

## 1. NEFNDARMENN STARFSKJARANEFNDAR

Á starfsárinu var starfskjaranefnd PLAY skipuð Auði Björk Guðmundsdóttur sem er formaður nefndarinnar, Guðnýju Hansdóttur og Valentín Lago. Skýrsla þessi nær yfir starfsár nefndarinnar 2023-2024.

## 2. FJÖLDI FUNDA OG HLUTVERK

Til að rækja hlutverk sitt hélt starfskjaranefnd PLAY sex fund á starfsárinu.

Hlutverk starfskjaranefndar er að undirbúa ákvarðanir stjórnar PLAY um almenna starfskjarastefnu félagsins og um starfskjör forstjóra og stjórnarmanna, sbr. m.a. 79. gr. a. hlutafélagalaga nr. 2/1995. Þá ber nefndinni að útbúa drög að starfskjarastefnu félagsins og hafa eftirlit og eftirfylgni með henni. Nefndinni er jafnframt ætlað að fylgja eftir þróun kjara- og mannauðsmála hjá félaginu til langs tíma og tryggja að laun og önnur starfskjör séu í samræmi við lög, reglur og bestu framkvæmd hverju sinni. Þá skal nefndin meta áhættu sem starfskjaramál kunna að skapa fyrir félagið. Nánar er getið um hlutverk nefndarinnar í starfsreglum hennar.

Á árinu kallaði nefndin eftir greiningum sem og niðurstöðum mælinga ásamt upplýsingum um starfshætti og ferla við ákvörðun og eftirfylgni starfskjarastefnu félagsins. Nefndin setti sér starfsáætlun í upphafi tímabilsins sem unnið var eftir.

## 3. STARFSKJARASTEFNA

Starfskjaranefnd fór yfir starfskjarastefnu PLAY og leggur minniháttar breytingar á orðalagi og efni sem lagðar verða fyrir stjórn. Að auki leggur starfskjaranefnd til breytingu á grein 2.1 sem felur í sér að starfskjaranefnd sé ekki skipuð þremur stjórnarmönnum heldur tveimur úr stjórn og einum óháðum félaginu og daglegum stjórnendum þess.

## 4. FRAMKVÆMD STARFSKJARASTEFNU – EFTIRLIT OG EFTIRFYLGNI

Á fundum starfskjaranefndar með stjórnendum var farið yfir hvaða aðferðum er beitt við framkvæmd starfskjarastefnunnar innan PLAY m.a. verklag við launaákvarðanir og launagreiningar.

Eftirfarandi þættir eru lagðir til grundvallar við framkvæmd starfskjarastefnunnar:

- Reglubundnir fundir eru haldnir með stéttarfélögum.
- Laun hjá PLAY eru unnin samkvæmt fyrirfram samþykktum launaferlum.
- Til staðar eru ferlar telji starfsmenn á sér brotið.
- Laun eru unnin í H3 launakerfinu sem er þjónustað af Advania og hýst hjá þeim.
- NavBlue (Raido) er áhafnakerfi sem heldur utan um allar vinnustundir og fjarvistir áhafna og eru fartímagreiðslur og dagpeningar keyrðir úr því kerfi yfir í H3.

- Tímon er notað til að halda utan um fjarvistir annarra starfsmanna.
- Launasérfræðingar sjá um alla launavinnslu samkvæmt ferlum, en mannauðsstjóri fer yfir launaseðla og veitir samþykki áður en til útborgunar kemur.
- Verið er að innleiða samþykktarferli launa fyrir stjórnendur.
- Ráðningarsamningar eru á stöðluðu formi og eru þeir undirritaðir með rafrænum hætti í gegnum GetAccept.
- Innri launagreiningar eru framkvæmdar reglulega og mánaðarleg launaskýrsla er ávallt tekin saman eftir útborgun.
- Verðmætamat starfa hefur verið unnið í tengslum við jafnlaunastjórnunarkerfi.
- Jafnlaunagreining er framkvæmd í tengslum við jafnlaunastjórnunarkerfi.
- Ánægja starfsmanna er mæld reglulega í vinnustaðagreiningum.

Þá voru lagðar fram upplýsingar um kaupaukakerfi/kaupréttakerfi PLAY. Farið var yfir til hverra það nær ásamt virkni þess.

Starfskjaranefnd leggur til að stjórn hugi að því að endurskilgreina forsendur kaupréttakerfisins sem er í gildi og komi auk þess á kaupaukakerfi fyrir lykilstarfsmenn. Lagt er til að stjórn taki málið fyrir í tengslum við fyrirhugaða hlutafjárútkningu og vísast til fyrirbyggjandi tillögu að nýrri kaupréttaráætlun sem verður lögð fyrir aðalfund.

## 5. ÞRÓUN KJARA- OG LAUNAMÁLA

Eitt helsta markmið starfskjarastefnunnar er að PLAY sé samkeppnishæft og geti haldið í og laðað til sín framúrskarandi starfsfólk í þeim tilgangi að tryggja áframhaldandi vöxt og velgengni félagsins.

Mikil samkeppni er um hæft starfsfólk meðal flugfélaga, sérstaklega þegar kemur að flugmönnum þar sem skortur er á starfsmönnum í þeirri stétt, ekki bara hér á Íslandi heldur í Evrópu og raun í heiminum öllum. Á síðasta ári þurfti félagið að bregðast við mikilli eftirspurn eftir flugmönnum Play frá einum stærsta samkeppnisaðila félagsins.

Laun flugmanna hafa hækkað á heimsvísu undanfarið. Til að minnka áhættu hjá félaginu brást PLAY við þessari þróun með skynsömum hætti síðsumars með því að hækka laun flugmanna og flugstjóra hjá félaginu.

Innan PLAY eru unnar launagreiningar til að fylgjast með þróun launa og til að uppfylla jafnlaunastjórnunarkerfi félagsins. Eftirfarandi atriði hafa m.a. verið framkvæmd innan félagsins í tengslum við launagreiningar:

- Launagreiningar samkvæmt jafnlaunakerfi félagsins hafa verið gerðar einu sinni á ári
- Mánaðarlega er tekin saman launaskýrsla með helstu mælikvörðum
- OLAP teningar og skýrslur í H3 eru notaðar fyrir greiningar ásamt BI lausn sem er á lokastigi

- Markmið PLAY er að kynbundinn launamunur verði aldrei meiri en 2%

Niðurstaða jafnlaunagreiningar fyrir 2023 sýndi að óútskýrður munur á launum karla og kvenna er 0,34% körlum í hag en á fyrra ári var munurinn 0,36% konum í vil. Í jafnlaunagreiningu ársins var öðrum markmiðum einnig náð, þar með talið launamunur innan starfaflokka.

## 6. LAUNAKJÖR FORSTJÓRA

Samkvæmt starfskjarastefnu PLAY skulu starfskjör forstjóra vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar á og skulu þau taka mið af ábyrgðarskyldum, hæfni, menntun, reynslu og fyrri störfum. Þá skal horft til umfangs starfans auk innri þátta félagsins.

## 7. STJÓRNAR- OG NEFNDARLAUN

Samkvæmt starfskjarastefnu PLAY skal þóknun til stjórnarmanna og starfa í undirnefndum taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans og þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir. Við ákvörðun um stjórnarlaun er einnig æskilegt að horft sé til þóknana til stjórnarmanna í sambærilegum félögum og þróunar launa á vinnumarkaði.

Stjórnarmenn njóta ekki hlutabréfa, kaup- eða söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu.

Starfskjaranefnd endurmetur laun stjórnar á hverju ári og horfir m.a. til launaþróunar innan PLAY og þróunar á launavísitölu, stjórnarlauna annarra íslenskra flugfélaga og kjarasamningshækkana sl. ár sem og árangurs félagsins. Tillögur starfskjaranefndar um laun stjórnar, nefndarlaun og breytingar á starfskjarastefnu eru lagðar fyrir stjórn félagsins sem leggur fram tillögu fyrir aðalfund.

Ekki liggur fyrir upplýsingar um hvernig samið verður á almennum vinnumarkaði en kjaraviðræður eru enn í gangi þegar þetta er skrifað.

Starfskjaranefnd leggur til að stjórnarlaun verði ekki hækkuð á þessum tímamarki. Fyrirhuguð er hlutfjárukning hjá félaginu og teljum við því ekki tímabært að mæla með hækkun launa að svo stöddu. Eftirfarandi er þá tillaga starfskjaranefndar um mánaðarleg laun stjórnarmanna og nefndarmanna vegna starfsársins 2024-2025:

### Stjórnarlaun

- Almennir stjórnarmenn 329.000
- Varaformaður 493.000
- Formaður stjórnar 658.000

Varamanni stjórnar skal greidd eingreiðsla kr. 329.000 í upphafi starfsárs og að auki kr. 110.000 fyrir hvern fund sem hann situr.

## Nefndarlaun í undirnefndum

- Formenn nefnda 67.000 kr.
- Aðrir nefndarmenn 47.000 kr.

## 8. MANNAUÐSMÁL, JAFNRÉTTISMÁL OG JAFNLAUNAVOTTUN

Mikilvægt er að hlúa vel að starfsfólki en ánægt starfsfólk er vísbending um að fyrirtækið sé góður og eftirsóknarverður vinnustaður auk þess sem margar rannsóknir sýna að ánægja starfsfólks sé forsenda þess að viðskiptavinir séu ánægðir.

Í nóvember 2023 var framkvæmd vinnustaðagreining meðal starfsmanna og notast var við kerfið Gallup Access sem veitir góða greiningu á niðurstöðum og styður við aðgerðir stjórnenda eftir niðurstöðum. Svarhlutfall var 85% sem er vel ásættanlegt. Lykilmælikvarðar sýna góða stöðu PLAY í samanburði við gagnabanka Gallup Access og t.d. sýna þættir eins og helgun og starfsánægja góða niðurstöðu en helgun mælist nú 4,11 og starfsánægja mælist 4,14 sem hvoru tveggja telst góð niðurstaða í öllum samanburði. Unnið er í þeim þáttum sem stjórnendur vilja bæta en ekki síður skoðað hvernig halda má í þennan góða árangur.

Meðalaldur starfsmanna PLAY er 32,45 ár og meðal starfsaldur eru 16,3 mánuðir. Starfsmenn félagsins eru af 30 þjóðernum í dag. Í dag er skipting milli áhafna og skrifstofu 71%/29%.

Haldið er utan um mannaflaspár í sérstöku kerfi þar sem eftirfarandi þættir eru lagðir til grundvallar:

- Mannaflaspár hafa verið gerðar fyrir einstaka svið og deildir út árið 2025.
- Markmið er að halda starfsmannafjölda undir 50 stöðugildum per vél á ársgrundvelli.
- Samkvæmt langtíma mannaflaspám má gera ráð fyrir að hlutfall skrifstofu og áhafna sé 20%/80%.
- Mannaflaspár fyrir áhafnir eru háðar mörgum þáttum og þurfa að vera í sífelldri endurskoðun.

Félagið hefur sett sér ýmsar stefnur sem tengjast mannauðsmálum og hafa verið samþykktar formlega af stjórn. Fyrirliggjandi eru stjórnenda- og starfsmanna handbækur sem innihalda m.a. allar stefnur og ferla.

Eftirfarandi stefnur hafa verið útbúnar og settar í virkni:

- Mannauðsstefna
- Samskiptastefna
- Fræðslustefna
- Menningarstefna
- Jafnréttisstefna
- Jafnlaunastefna
- Fjarverustefna
- Orlofsstefna
- Öryggis og gæðastefna

- Stefna um viðbrögð við einelti og kynferðislegri áreitni

Að mati starfskjaranefndar eru þessar stefnur og þeir ferlar sem tengjast þeim til fyrirmyndar og lýsa vel áherslum félagsins í þessum málaflokki.

Áherslur félagsins varðandi fræðslumál eru á að móta rétta menningu frá byrjun með öfluglu fræðslustarfi ásamt áherslu á góð samskipti. Áhersla er á eftirfarandi þætti í fræðslumálum:

- Móta rétta menningu frá byrjun.
- Leiðtogaþjálfun.
- Þjálfun í samvinnu við Strategic Leadership, Franklin Covey og Akademias.
- Nýliðafræðsla þar sem lögð er áhersla á að tekið sé vel á móti nýjum starfsmönnum og að allir fái nýliðafræðslu svo fljótt sem auðið er.
- Þjálfun áhafna er kerfisbundin og bundin reglugerðum.
- Þjálfunardeild innan flugrekstrarsviðs hefur yfirumsjón með þjálfun áhafna.

Áherslur félagsins hvað starfsmannasamtöl varðar eru á stöðugt samtal á milli stjórnenda og starfsmanna. Innleitt hefur verið kerfi frá Advania til að halda utan um starfsmannasamtöl, samtalið.is

PLAY öðlaðist jafnlaunavottun í maí 2020 og hefur staðist eftirlitsúttekt á hverju ári síðan. Standast þarf eftirlitsúttekt árlega. Útbúin hefur verið jafnlaunahandbók og er hún aðgengileg á innri vef félagsins ásamt öllum skjölum jafnlaunakerfisins. Vottunaraðili er vottunarstofan ICERT. PLAY fór án frávika í gegnum endurvottunarferli árið 2023 og gildir núverandi jafnlaunavottun frá 2023 til 2026.

Eins og áður kom fram þá sýnir niðurstaða jafnlaunagreiningar að kynbundinn launamunur er 0,34% en markmið félagsins er að kynbundinn launamunur verið aldrei meiri en 2%

Frá stofnun hefur PLAY haft jafnréttismál að leiðarljósi. Í stjórn og framkvæmdastjórn PLAY eru fjórar konur og átta karlar sem gera hlutföllin 33,3%/66,66%. Ef horft er á stjórnendahóp PLAY eru hlutföllin 60% karlar og 40% konur. Það má alltaf gera betur og vinnur PLAY áfram að því að jafna hlutfall kynjanna.

## **9. MAT Á EIGIN STÖRFUM**

Nefndin fór yfir þau viðmið og reglur sem starfskjaranefnd starfar eftir, þ.e., lög og reglur, m.a. um hlutafélög, nr. 2/1995, leiðbeiningar um góða stjórnarhætti, starfsreglur starfskjaranefndar, starfskjarastefnuna sem og starfsáætlun. Voru nefndarmenn sammála um að nefndin hefði sinnt þeim atriðum sem þar koma fram og ætlast er til af nefndinni. Þá er það mat nefndarmanna að nægileg þekking sé til staðar innan starfskjaranefndar til að uppfylla verkefni sitt og bakgrunnur nefndarmanna styðji við það.

## 12. SAMANTEKT

Út frá niðurstöðum vinnustaðgreiningar, mælikvörðum og samræðum við forstjóra og mannauðsstjóra metur starfskjaranefnd að PLAY sé öflugur og áhugaverður vinnustaður þar sem mikil áhersla er lögð á jöfn tækifæri og jöfn kjör. Að mati starfskjaranefndar vinna stjórnendur PLAY af heilindum að verkefnum á sviði jafnréttismála og allir mælikvarðar í þeim efnum sýna góðan árangur og mikilvægt er að halda áfram á þeirri braut.

Niðurstöður vinnustaðgreiningar sýna góða stöðu PLAY í samanburði við önnur fyrirtæki í gagnagrunni Gallup Access og felst helsta áskorunin í því að viðhalda þeirri stöðu.

Mikilvægt er að markvisst sé fylgst með launaþróun innan PLAY m.a. með innri og ytri launagreiningum sem byggja á samanburði við launavísitölu, launaþróun á almennum vinnumarkaði og hjá samkeppnisaðilum. Þannig er unnt að vinna markvisst að því að uppfylla helsta markmið starfskjarastefnunnar sem er að PLAY sé samkeppnishæft og geti haldið í og laðað til sín framúrskarandi starfsfólk í þeim tilgangi að tryggja áframhaldandi vöxt og velgengni félagsins.

Stjórnendum og starfsfólki stendur til boða tækifæri á hverju ári til endurmenntunar sem starfskjaranefnd metur mikilvægt og leggur áherslu á að áfram verði unnið að þróun fræðslu og tryggt verði að umgjörð fræðslumála verði til fyrirmyndar.

Það er mat starfskjaranefndar að fyrirliggjandi tillögur að breytingum á starfskjarastefnu félagsins séu í takt við stefnu félagsins, lög og reglur og standist þau viðmið sem gerð eru til starfskjarastefnu félaga á markaði. Laun og önnur starfskjör PLAY eru að mati starfskjaranefndar í samræmi við stefnu félagsins.

Reykjavík 25. febrúar 2024

Auður Björk Guðmundsdóttir  
Formaður starfskjaranefndar

Guðný Hansdóttir

Valentín Lago