



Starfskjarastefna Sýnar hf. skv. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög.

1. gr. Tilgangur og markmið

Markmið starfskjarastefnu þessarar er að félagið, dótturfélög og rekstrareiningar séu samkeppnishæf og geti laðað til sín og haldið í hæfa stjórnendur og lykilstarfsmenn sem hafa hagsmuni fyrirtækisins að leiðarljósi í sínum störfum.

Til að svo megi vera leitast stjórn félagsins við að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur sem tíðkast hjá sambærilegum fyrirtækjum í hlutfalli við umsvif, ábyrgð og árangur.

Starfskjarastefna Sýnar er sett í samræmi við 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög og er lögð árlega fyrir aðalfund félagsins. Starfskjarastefnan byggir jafnframt á reglum um góða stjórnarhætti fyrirtækja og er ætlað að vera grunnur að því að starfsemi félagsins skili góðri arðsemi hlutafjár og til þess að langtíma hagsmunir félagsins, eigenda þess, viðskiptamanna og starfsmanna séu hafðir í fyrirrúmi. Stjórn ber ábyrgð á starfskjarastefnu félagsins og að til staðar séu ferlar og eftirlit með því að henni sé fylgt eftir.

Jafnlaunakerfi er til staðar hjá félaginu og fyrsta vottunarferli lauk þann 15 júlí 2019. Félagið uppfyllir því kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85, sbr. 19. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

2. gr. Starfskjaranefnd stjórnar

Starfskjaranefnd er ein undirnefnda stjórnar Sýnar. Stjórn félagsins kýs allt að þremur úr sínum hópi í starfskjaranefnd, bæði aðalmenn og varamenn í stjórn geta starfað í nefndinni. Skal meirihluti nefndarinnar vera óháður félaginu og daglegum stjórnendum þess.

Hlutverk nefndarinnar er að vera leiðbeinandi fyrir stjórn varðandi starfskjör æðstu stjórnenda og einnig skal nefndin gera drög að starfskjarastefnu Sýnar.

Nefndin skal fylgjast með því að starfskjör lykilstjórnenda félagsins séu innan ramma starfskjarastefnunnar og gefa stjórn skýrslu þar um árlega í tengslum við aðalfund félagsins. Starfskjaranefnd tekur starfskjarastefnuna til endurskoðunar ár hvert og leggur fyrir stjórn og stjórnin síðan fyrir aðalfund. Einnig skal starfskjaranefnd gera skýrslu um framkvæmd starfskjarastefnunnar og leggja fyrir hluthafa á aðalfundi.



3. gr. Starfskjör

3.1. Starfskjör stjórnar og nefndarmanna

Þóknun til stjórnarmanna og varamanna fyrir komandi starfsár skal ákveðin á aðalfundi ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. a. laga nr. 2/1995, um hlutafélög. Á aðalfundi skal jafnframt tekin ákvörðun um laun fyrir setu í undirnefndum stjórnar.

Stjórn skal leggja fram tillögu á aðalfundi félagsins um þóknun vegna stjórnarstarfa og starfa í undirnefndum fyrir komandi starfsár. Skal þóknunin taka mið af þeirri ábyrgð sem fylgir stjórnarsetu í skráðu félagi á markaði, því flókna umhverfi sem félagið starfar í, vinnuframlagi sem þörf er á starfsins vegna auk þess sem litið skal til þóknunar stjórnarmanna sambærilegra félaga.

Ekki er heimilt að greiða eða umbuna stjórnarmönnum á annan hátt en að framan greinir, nema sérstaklega standi á. Við sérstakar aðstæður getur stjórn þannig ákveðið að fela stjórnarformanni eða einstökum stjórnarmönnum tímabundin verkefni gegn hóflegum greiðslum sem endurspeгла umfang og eðli viðkomandi verkefna.

3.1. Starfskjör forstjóra

Stjórn skal gera skriflegan ráðningarsamning við forstjóra félagsins og skulu kjör hans vera samkeppnishæf samanborið við önnur fyrirtæki á markaði.

Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum. Önnur starfskjör skal tilgreina sérstaklega í ráðningarsamningi, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, hlunnindi og uppsagnarfrest.

Heimilt er að semja við forstjóra um upphafsgreiðslu vegna ráðningar hans til félagsins.

Við gerð ráðningarsamnings skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningarsamningi. Heimilt er þó við sérstök skilyrði að mati stjórnar að gera sérstakan starfslokasamning, sé þess þörf.

3.2. Starfskjör stjórnenda og lykilstarfsmanna

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra og framkvæmdastjórar ráða stjórnendur og aðra lykilstarfsmenn, eftir atvikum að höfðu samráði við framkvæmdastjóra. Kjör þeirra skulu vera samkeppnishæf á íslenskan mælikvarða. Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til þeirra skal taka mið af menntun og reynslu starfsmanns, ábyrgð og umfangi starfsins.



3.3. Starfskjör almennt

Auk fastra launa geta starfsmenn notið afsláttar eða fríðinda í formi aðgangs að þjónustu félagsins, afnota af búnaði tengdum starfi og annarra tengdra hlunninda. Félaginu er jafnframt heimilt að veita árangurstengdan kaupauka til starfsmanna í samræmi við skilgreind einstaklingsbundin árangursviðmið og fyrirbyggjandi rekstraráætlun sem eru til þess fallin að styðja við markmið félagsins og stuðla að langtímaárangri Sýnar.

Við starfslok skal almennt ekki samið um lífeyris- eða starfslokagreiðslur umfram það sem fram kemur í ráðningarsamningi.

4. gr. Breytilegir kjarabættir – kaupaukakerfi og kaupréttir

4.1. Kaupaukar

Stjórn Sýnar er heimilt, að fenginni umsögn starfskjaranefndar, að ákveða kaupauka til forstjóra, æðstu stjórnenda og lykilstarfsmanna á grundvelli árangurstengdra viðmiða. Kaupaukar geta verið í formi reiðufjár, lífeyrisréttinda eða hlutabréfatengdra greiðslna og eru umfram föst laun.

Kaupaukar skulu taka mið af fjárhagslegri frammistöðu félagsins, einstaklingsbundnum árangursmarkmiðum og stefnumótandi þáttum sem stuðla að langtímaárangri Sýnar og hluthafa. Kaupaukar eru háðir því að skilgreind árangursviðmið séu uppfyllt og skulu þeir einungis greiddir þeim sem starfa hjá félaginu við greiðslu. Þá skal þess gætt við ákvörðun kaupauka að samræmi sé á milli afkomu og/eða breytinga á afkomu félags og hámarks fjárhæðar kaupauka.

[Hámark kaupaukagreiðslna samkvæmt framansögðu skal að jafnaði nema allt að sex mánaða grunnlaunum hlutaðeigandi starfsmanns. Stjórn félagsins getur sett viðbótar árangursviðmið fyrir forstjóra í tengslum við samþykkt rekstraráætlunar.

Þrátt fyrir framangreint er stjórn félagsins, að fenginni umsögn starfskjaranefndar, heimilt að setja á fót sérstaktan og tímabundinn kaupauka til viðbótar við framangreindar kaupaukagreiðslur fyrir forstjóra og lykilstarfsmenn vegna sérstakra, fyrir fram ákveðinna virðisskapandi ákvarðana sem eiga sér stað á árunum 2026 og 2027. Forsenda slíkrar heimildar skal vera háð því að ákvarðanir hafi veruleg jákvæð áhrif á virði félagsins til lengri tíma litið og tengjast stefnumarkandi samningum eða öðrum umbreytandi ráðstöfunum. Skal slíkur tímabundinn kaupauki aðeins greiddur út ef ákveðin fyrirfram skilgreind markmið eða viðmið nást. Endanleg fjárhæð slíks sérstaks og tímabundins kaupauka skal að hámarki samsvara 8 mánaða grunnlaunum hlutaðeigandi starfsmanns á umræddu 2ja ára tímabili. Stjórn er heimilt að haga skiptingu umrædds kaupauka á þann hátt að hagsmunir félagsins séu best tryggðir og því þarf hann ekki að dreifast jafnt yfir tímabilið.



Heimild þessi fellur sjálfkrafa úr gildi 31. desember 2027 og verður ekki framlengd nema með samþykki aðalfundar. Þá skal þessi tímabundna heimild ekki ná til ákvarðana eða árangurs sem fellur undir kaupaukagreiðslur sem tengjast samþykktari rekstrárætlun.

Í slíkri kaupaukaáætlun, og eftir atvikum samningi sem er gerður við hlutaðeigandi starfsmenn um sérstakar kaupaukagreiðslur, skal meðal annars kveðið á um skilyrði fyrir greiðslu kaupauka, viðmið og hámarksfjárhæð kaupauka fyrir hvert markmið.¹

Ef kaupauki er greiddur á grundvelli rangra eða villandi upplýsinga skal heimilt að endurkrefja hann innan 12 mánaða frá greiðslu.

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.

Meginreglan skal vera sú að forstjóri og lykilstjórnendur, sem semja um áskriftarréttindi, skuli ekki fá hækkanir á föstum launum sínum á ávinnslutímabilinu. Er þetta í samræmi við stefnu sem mörkuð var við ráðningu nýs forstjóra þess efnis að þegar notast er við kaupréttakerfi sé rétt að föst laun séu að sama skapi lægri, samanborið við félög þar sem slík árangurstengd kerfi eru ekki til staðar. Frá þessu skal þó heimilt að víkja í tilviki bæði forstjóra og lykilstjórnenda, með hliðsjón af aðstæðum, svo sem vegna krefjandi ytri umhverfis og verðlagshækkana eða þegar rétt verður talið að hækka laun til að halda þeim samkeppnishæfum. Þess skal þannig ávallt gætt að kaupréttarkerfið stuðli að markmiði sínu um að tengja saman langtímahagsmuni lykilstjórnenda og félagsins.

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.

5. gr. Upplýsingagjöf

Stjórn skal á aðalfundi gera grein fyrir kjörum stjórnenda og stjórnarmanna félagsins, meginatriðum kaupaukakerfis og skýra frá framkvæmd áður samþykktar

¹ Texti innan hornklofa er tillaga stjórnar til aðalfundar sem fram fer þann 26. mars 2026.



starfskjarastefnu. Skal skýrsla stjórnar þar um lögð fyrir aðalfund á sama tíma og ársskýrsla félagsins og önnur gögn fyrir aðalfund. Í ársreikningi skal gerð grein fyrir kerfinu og áunnum kaupaukaréttindum. Þar skulu koma fram upplýsingar um heildarskuldbindingar og greiðslur félagsins vegna kaupauka og skal gerð grein fyrir þeim hluta launa sem eru föst laun samkvæmt ráðningarsamningi og hvað telst til kaupauka. 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.

6. gr. Samþykkt starfskjarastefnu og fleira

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

Samkvæmt 3. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög er starfskjarastefna bindandi fyrir stjórn þess að því er varðar greiðslur samkvæmt 3. tölul. 1. mgr. þeirrar greinar, þ.e. meðal annars ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu. Að öðru leyti er stefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess samkvæmt lögum. Stjórn félagsins skal bóka sérstaklega öll veruleg frávik frá starfskjarastefnunni og skulu frávik studd greinagóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

Þannig staðfest á aðalfundi félagsins hinn 26. mars 2026.