



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

1. gr. Tilgangur og markmið

Stefna sem stjórn Sýnar hf. hefur sett um starfskjör stjórnarmanna, forstjóra, stjórnenda og annarra lykilstarfsmanna og hefur það að markmiði að laða að og halda í hæfa stjórnendur og lykilstarfsmenn sem hafa hagsmuni fyrirtækisins að leiðarljósi í sínum störfum.

Stjórn félagsins leitast 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 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 þrjá 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 stjórnarmanna

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.

3.2. 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.



3.3. 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.

3.4. Starfskjör almennt

Auk fastra launa er heimilt að veita stjórnendum og starfsmönnum hóflegan afslátt af fjarskiptum og fjölmiðlum, afnot af búnaði sem tengist starfi o.s.frv.

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

4. gr. Breytilegir kjarabættir - kaupaukakerfi

Ekki er heimilt að veita kaupauka í félaginu í formi afhendingar hluta, kaup- og/eða söluréttar, forkaupsréttar eða annars konar greiðslna sem tengjast hlutum í félaginu eða um framtíðarverðmæti slíkra hluta nema heimild til þess að gera samninga um slíkt hafi verið borin undir hluthafafund.

Forstjóra er heimilt, að fengnu samþykki hluthafafundar, að leggja fram tillögu fyrir stjórn félagsins um að umbuna æðstu stjórnendum til viðbótar grunnlaunum í formi árangurstengdra greiðslna í reiðufé samkvæmt kaupaukakerfi sem félagið hefur sett sér.

Ekki er heimild í samþykktum félagsins til útgáfu hlutafjár fyrir kauprétti og er því ekki gert ráð fyrir greiðslum til starfsmanna með afhendingu hluta, hlutabréfa, kaupréttar, forkaupsréttar og annars konar greiðslna sem tengdar eru hlutabréfum í félaginu eða þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, lífeyrissamningum og starfslokasamninga.

Stjórn félagsins hefur ekki í hyggju að óska eftir heimild til útgáfu kaupréttarsamninga, þar sem hennar afstaða er sú að slíkir kaupaukar séu litaðir um of af öðrum þáttum en þeim sem snúa beint að rekstri, meðal annars almenntu gengi á hlutabréfamörkuðum.

Við ákvörðun um hvort veita skuli æðstu stjórnendum umbun til viðbótar grunnlaunum skal taka mið af árangri og afkomu félagsins ásamt þeim árangri sem einstaka starfsmenn hafa náð. Einnig skal taka mið af stöðu, umfangi og ábyrgð starfs, frammistöðu og framtíðarmöguleikum viðkomandi stjórnanda innan félagsins.





Við ákvörðun árangursgreiðslna skulu hagsmunir félagsins hafðir að leiðarljósi. Þess skal sérstaklega gætt að þessar greiðslur hvetji til árangurs í samræmi við rekstrarmarkmið félagsins og samræmist eðlilegum og heilbrigðum viðskiptaháttum. Umbun til æðstu stjórnenda skal því samræmast tilgangi og hagsmunum fyrirtækisins til lengri tíma.

Stjórn skal samþykkja ákveðinn ramma fyrir fram sem forstjóri fær til að ákveða árangursgreiðslur til annarra stjórnenda og lykilstarfsmanna.

Áhersla er lögð á að starfsmenn hugsi til langs tíma og hafi þar með sömu hagsmuni og fjárfestar sem horfa til lengri tíma. Markmið stjórnarinnar er að búa til áherslu á velgengni í grunnrekstri og langtímaárangri félagsins hjá starfsmönnum til hagsbóta bæði fyrir þá og hluthafa félagsins.

5. gr. Upplýsingagjöf

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

Sbr. 2. mgr. 79. gr. a. laga nr. 2/1995 um hlutafélög er starfskjarastefna bindandi fyrir stjórn þess að því er varðar ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu en eins og fram kemur fyrr í stefnunni á þetta ákvæði ekki við um þetta félag. 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 samþykkt á aðalfundi félagsins hinn 20. mars 2020]

