

STARFSKJARASTEFNA FLY PLAY HF.

1 FORSENDUR

1.1 Starfskjarastefna þessi er gerð á grundvelli 1. mgr. 79. gr. a. laga um hlutafélög nr. 2/1995 og með hliðsjón af 6. útg. leiðbeininga Viðskiptaráðs Íslands, Nasdaq Iceland hf. og Samtaka atvinnulífsins um stjórnarhætti fyrirtækja. Starfskjarastefnan skal samþykkt á aðalfundi félagsins og er hluthöfum þannig gert kleift að hafa áhrif á stefnu félagsins varðandi starfskjör.

1.2 Fly Play hf. (hér eftir „félagið“) starfar sem flugfélag sem leggur áherslu á aðhald í rekstri og lágan kostnað, eru þessi meginmarkmið í rekstri félagsins grundvöllur þeirra starfskjara sem félagið býður starfsfólki sínu, stjórnendum og stjórn. Það skal einnig haft að markmiði við gerð samninga um starfskjör, að félagið sé samkeppnishæft um starfsfólk og stjórnendur. Til að svo megi verða skal félagið bjóða samkeppnishæf starfskjör við það sem tíðkast hjá sambærilegum fyrirtækjum.

1.3 Við ákvörðun um starfskjör skal horft til ábyrgðar og árangurs og gætt að viðurkenndum jafnréttissjónarmiðum.

2 STARFSKJARANEFND

2.1 Starfskjaranefnd er skipuð af stjórn félagsins og er hún skipuð tveimur úr stjórn og einum óháðum félaginu og daglegum stjórnendum þess, auk þess sem nefndarmenn skulu vera óháðir endurskoðendum félagsins. Nefndarmenn skulu hafa þekkingu og reynslu í samræmi við störf nefndarinnar.

2.2 Hlutverk starfskjaranefndar er m.a. að vera leiðbeinandi fyrir félagsstjórn og framkvæmdastjórn um starfskjör lykilstjórnenda félagsins og ráðgefandi um starfskjarastefnu.

2.3 Nefndin skal jafnframt fylgjast með því að starfskjör lykilstjórnenda séu innan ramma starfskjarastefnu félagsins.

2.4 Stjórn félagsins samþykkir starfsreglur starfskjaranefndar. Stjórn ber ábyrgð á störfum starfskjaranefndar og starfar nefndin í umboði stjórnar.

3 STARFSKJÖR STJÓRNAR OG NEFNDARMANNA

3.1 Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög. Nefndarmönnum í undirnefndum stjórnar skal einnig greidd þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert.

3.2 Stjórn gerir tillögu um þóknun stjórnar og nefndarmanna fyrir komandi starfsár, byggt á umsögn starfskjaranefndar. Í þeim efnum skal taka mið af þeim tíma sem varið er til starfans, þeirri ábyrgð sem á stjórn og nefndarmönnum hvílir, afkomu félagsins og markmiðum starfskjarastefnu þessarar.

3.3 Félagið skal kaupa stjórnendatryggingu fyrir stjórnarmenn og æðstu stjórnendur.

4 STARFSKJÖR FORSTJÓRA

4.1 Gera skal skriflegan ráðningarsamning við forstjóra félagsins, þar sem skýrt eru tilgreind starfskjör, þ.e. grunnlaun, breytileg laun, greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrestur.

4.2 Starfskjör forstjóra skulu 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.

4.3 Við gerð ráðningarsamnings við forstjóra skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en ráðningarsamningur kveður á um og skal uppsagnarfrestur vera að hámarki 12 mánuðir. Miða skal greiðslu í uppsagnarfresti við starfstíma forstjóra. . Ekki er heimilt að greiða starfslokagreiðslur umfram það sem lög kveða á um.

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

5 STARFSKJÖR LYKILSTJÓRNENDA

5.1 Forstjóri ræður og semur við aðra lykilstjórnendur félagsins. Gera skal skriflega ráðningarsamninga, þar sem skýrt eru tilgreind starfskjör, þ.e. grunnlaun, breytileg laun, greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, önnur hlunnindi og uppsagnarfrestur.

5.2 Starfskjör lykilstjórnenda skulu 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.

5.3 Við gerð ráðningarsamninga við lykilstjórnendur skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en ráðningarsamningur kveður á um og skal uppsagnarfrestur vera að hámarki 6 mánuðir.

6 BREYTILEG STARFSKJÖR – HVATAKERFI

6.1 Félaginu er heimilt að setja á stofn langtímahvatakerfi í formi kaupréttar. Félagið hefur þegar innleitt kaupréttarkerfi sem hefur það að markmiði að tengja hagsmuni framkvæmdastjórnar og valinna starfsmanna í lykilstöðum við langtímamarkmið félagsins og hluthafa þess, enda hafi hluthafafundur félagsins samþykkt slíka áætlun og veitt heimild til að gefa út nýtt hlutafé til að uppfylla skyldur sem félagið kann að takast á hendur með gerð slíkra kaupréttarsamninga.

6.2 Félaginu er heimilt, eftir umsögn starfskjaranefndar og ákvörðun stjórnar, að setja á stofn kaupaukakerfi, sem felur í sér greiðslur og hlunnindi til starfsmanna, þ.m.t. forstjóra og lykilstjórnenda.

6.3 Með kaupauka er átt við greiðslur og hlunnindi, meðal annars reiðufé og sérstakar lífeyrisgreiðslur, venjulega skilgreint með tilliti til árangurs, sem ekki er þáttur í föstum starfskjörum starfsmanna, þar sem endanleg fjárhæð liggur ekki fyrir með nákvæmum hætti fyrir fram. Kaupaukar skulu 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 standa starfsmönnum til boða sem starfa hjá félaginu þegar kaupaukinn er greiddur.

6.4 Kaupaukinn getur að hámarki numið fjárhæð sem samsvarar fjögurra mánaða grunnlaunum hjá forstjóra, en þriggja mánaða grunnlaunum hjá öðrum lykilstjórnendum en þó þannig að gætt sé að viðmiðum varðandi launadreifingu innan félagsins og samkeppnishæfni heildarlauna. Kaupaukar skulu miðast við frammistöðu viðkomandi starfsmanna, afkomu félagsins, og/eða mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi félagsins. Kaupaukar eru ekki greiddir út nema að viðmiðum um árangur sé náð og skulu aðeins greiddir út eftir að almanaksárinu lýkur fyrir rekstrarárið á undan. Greiðsla kaupauka samkvæmt heimild þessarar starfskjarastefnu er skilyrt því, að endurheimta megi greiddan kaupauka næstu 12 mánuði eftir greiðslu að því marki sem hann kann að hafa verið greiddur á grundvelli efnislegra rangra upplýsinga.

Stjórn hefur óskorað vald til breytinga á samningum um kaupauka og/eða úthlutun kaupauka á grundvelli þeirra ef þörf krefur s.s. vegna mikilla breytinga á ytri aðstæðum í rekstri félagsins eða vegna ófyrirséðra aðstæðna sem kunna að koma upp

7 LAUNAJAFNRÉTTI

7.1 Félagið leggur áherslu á að allt starfsfólk þess njóti jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir alla starfsmenn óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun skulu því ekki fela í sér ómálefnalega mismunun. Félagið skuldbindur sig til að vinna eftir lögum um launajafnrétti og er það órjúfanlegur þáttur í stefnu félagsins. Starfrækt er jafnlaunakerfi í samræmi við jafnréttislög og jafnlaunastaðalinn ÍST85.

Framkvæmdastjóri mannauðssviðs ber ábyrgð á jafnlaunastefnu og jafnlaunakerfi sem og að framfylgja þeim kröfum sem tengjast jafnlaunakerfinu.

7.2 Jafnréttis skal gætt við úthlutun hvers konar þóknana og hlunninda, beinna eða óbeinna, og starfsmenn skulu njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt óháð kynferði, kynþætti, þjóðerni, trú, aldri eða öðrum ómálefnalegum þáttum.

8 UPPLÝSINGAGJÖF OG ÁBYRGÐ

8.1 Stjórn skal birta starfskjarastefnuna í tengslum við aðalfund félagsins. Á aðalfundi skal stjórnin gera grein fyrir samandregnum kjörum stjórnenda og stjórnarmanna. Þar skal félagsstjórn jafnframt skýra frá framkvæmd samþykktar starfskjarastefnu.

8.2 Í ársreikningi félagsins skal gerð grein fyrir heildarstarfskjörum stjórnar, forstjóra og lykilstjórnenda í samræmi við reikningsskilareglur.

8.3 Forstjóri og framkvæmdastjóri mannauðssviðs skulu ábyrgjast að laun starfsmanna verði innan ramma starfskjarastefnu félagsins hverju sinni.

9 SAMÞYKKT STARFSKJARASTEFNU OG FLEIRA

9.1 Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund félagsins til samþykktar með eða án breytinga.

9.2 Stjórn félagsins skal færa í fundargerðarbók stjórnar sérstaklega öll veruleg frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum.

9.3 Starfskjarastefna þessi skal birt á heimasíðu félagsins.

Reykjavík, 27.02.2024

Stjórn Fly Play hf.