

## SKELJUNGUR HF– STARFSKJARASTEFNA

### 1. gr. Markmið

Markmið starfskjarastefnu þessarar er að gera starf hjá Skeljungu hf. að eftirsóknarverðum kosti fyrir fyrsta flokks starfsfólk og þar með tryggja félaginu stöðu í fremstu röð. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að stjórn félagsins hafi heimild til að bjóða samkeppnishæf laun og aðrar greiðslur.

### 2. gr. Starfskjör stjórnarmanna

Stjórnarmönnum skal greidd föst mánaðarleg þóknun í samræmi við ákvörðun aðalfundar ár hvert, svo sem kveðið er á um í 79. gr. laga um hlutafélög. Gerir stjórnin tillögu um þóknunina fyrir komandi starfsár og skal í þeim efnum taka mið af þeim tíma sem stjórnarmenn verja til starfans, þeirri ábyrgð sem á þeim hvílir, og afkomu félagsins.

Félagið skal tryggja stjórnarmönnum og forstjóra að þeir séu skaðlausir af kröfum sem kunna að vera gerðar á hendur þeim eða á þá kunna að falla vegna starfa fyrir félagið. Óheimilt er að gera starfslokasamninga við stjórnarmenn.

### 3. gr. Starfskjör forstjóra

Gera skal skriflegan ráðningasamning við forstjóra. Heimilt er að endurnýja ráðningasamning við forstjóra á gildistíma hans.

Fjárhæð grunnlauna og annarra greiðslna til forstjóra skal taka mið af menntun, reynslu og fyrri störfum og skal hún ávallt vera samkeppnishæf á þeim markaði sem félagið starfar á. Önnur starfskjör skuli vera svo sem tíðkanleg eru hjá sambærilegum fyrirtækjum, svo sem greiðslur í lífeyrissjóð, orlof, afnot af bifreið, lánasamningar og uppsagnarfrestur.

Við ákvörðun uppsagnarfrests í ráðningasamningi má hafa sérstök ákvæði um lengd uppsagnarfrests sem tekur mið af starfstíma forstjóra, þó að hámarki 12 mánuði. Jafnframt skal í ráðningasamningi geta um skilyrði uppsagnar forstjóra. Starfslokagreiðslur skulu ekki miðast við meira en 18 mánaða laun. Starfslokagreiðslunar skulu ekki fara fram ef starfslok verða vegna ófullnægjandi árangurs.

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.

Við gerð ráðningasamnings við forstjóra skal haft að leiðarljósi að ekki komi til frekari greiðslna við starfslok en fram koma í ráðningasamningi.

### 4. gr. Starfskjör framkvæmdastjóra

Forstjóri ræður framkvæmdastjóra innan samstæðunnar í samráði við stjórn félagsins. Við ákvörðun starfskjara framkvæmdastjóra gilda sömu sjónarmið og rakin eru í 3. gr. Uppsagnarfrestur framkvæmdarstjóra skal vera 6 mánuðir að hámarki, nema stjórn samþykki annað, og starfslokagreiðslur ekki hærrí en sem nemur réttindum innan þess frests.

### 5. gr. Kaupaukar

Heimilt er að greiða æðstu stjórnendum félagsins kaupauka í formi reiðufjár eða á grundvelli sérstakra áætlana þar um sem stjórn félagsins ákveður. Skulu kaupaukar miðast við frammistöðu viðkomandi starfsmanns, afkomu félagsins, mikilvæga áfanga í rekstri og starfsemi félagsins, þ.á m. hvort settum markmiðum hefur verið náð. Einungis er heimilt að greiða kaupauka til þeirra sem starfa hjá félaginu þegar kaupaukinn er greiddur. Kaupauki skal aldrei greiddur fyrir en 3 mánuðum eftir sýnilegan árangur.

Starfskjaranefnd Skeljungs hf., hafi hún verið skipuð, er heimilt að leggja fram tillögu fyrir stjórn um að selja hlutabréf til starfsmanna og/eða að umbuna æðstu stjórnendum innan samstæðunnar með veitingu kaupréttá. Hafi starfskjaranefnd ekki verið skipuð tekur stjórn sjálf slíka ákvörðun. Kaup/innlausn kaupréttá skal háð því að viðkomandi stjórnandi sé í vinnu hjá samstæðunni á þeim tíma sem kaup/innlausn á sér stað. Heimilt skal að ráðstafa allt að 3% hlutfjár félagsins með þessum hætti. Gera skal skriflega samninga við einstaka starfsmenn og skulu þeir samningar vera innan ramma laga um hlutfélög nr. 2/1995 og háð þeim skilyrðum sem þar koma fram.

#### **6. gr. Aðrir starfsmenn**

Við ákvörðun starfskjara annarra starfsmanna skulu framkvæmdastjórar einstakra sviða taka mið af ofangreindum reglum eftir því sem við á. Uppsagnarfrestur almennra starfsmanna skal vera 6 mánuðir að hámarki, nema stjórn samþykki annað og starfslokagreiðslur ekki hærrí en sem nemur réttindum innan þess frests.

#### **7. gr. Upplýsingagjöf**

Á aðalfundi skal stjórn gera grein fyrir samtölu launakostnaðar og stjórnarlauna forstjóra, framkvæmdastjóra og stjórnarmanna. Starfskjarastefnu þessa skal birta á heimasíðu félagsins.

#### **8. gr. Samþykkt starfskjarastefnu og fleira**

Starfskjarastefna félagsins skal tekin til endurskoðunar ár hvert og borin undir aðalfund til samþykktar eða synjunar.

Er starfskjarastefnan bindandi fyrir stjórn félagsins að því er varðar ákvæði um kaupréttarsamninga og hvers konar samninga eða greiðslur er fylgja þróun verðs á hlutabréfum í félaginu, sbr. 2. mgr. 79. gr. a. hlutafélagalaga. Að öðru leyti er starfskjarastefnan leiðbeinandi fyrir félagið og stjórn þess. Stjórn félagsins skal færa til bókar í fundargerðarbók veigamikil frávik frá starfskjarastefnunni og skulu þau frávik studd greinargóðum rökum. Gera skal grein fyrir frávikum á næsta aðalfundi félagsins.

#### ***Greinargerð með starfskjarastefnu Skeljungur hf.***

Með lögum nr. 89/2006 var m.a. gerð sú breyting á hlutafélagalögum að grein 79 a. var bætt inn í lögin. Greinin leggur þá skyldu á stjórn Skeljungs hf. að leggja starfskjarastefnu fyrir aðalfund félagsins til samþykktar eða synjunar. Skal starfskjarastefnan mæla fyrir um laun og aðrar greiðslur til forstjóra og annarra æðstu stjórnenda félagsins, svo og stjórnarmanna þess. Segir í lögnum að í starfskjarastefnu skuli koma fram grundvallaratriði varðandi starfskjör stjórnenda og stjórnarmanna og stefnu félagsins varðandi samninga við stjórnendur og stjórnarmenn. Jafnframt skal koma þar fram hvort og þá við hvaða aðstæður og innan hvaða ramma heimilt sé að greiða eða umbuna stjórnendum og stjórnarmönnum til viðbótar grunnlaunum þeirra og þá í formi árangurstengdra greiðslna, lánasamninga, lífeyrissamninga og starfslokasamninga.

Var umrædd lagabreyting gerð vegna tilmæla Framkvæmdastjórnar Evrópubandalagsins 2004/913/EB frá 14. desember 2004 um að stuðla að viðeigandi fyrirkomulagi að því varðar starfskjör stjórnenda í hlutafélögum sem eru skráð í kauphöll.

Stjórn Skeljungs hf. hefur það að markmiði með tillögu að starfskjarastefnu, sem hér er lögð fyrir aðalfund félagsins, að marka félaginu raunhæfa starfskjarastefnu sem gerir félaginu fært að laða til sín stjórnendur í fremstu röð og tryggja þar með samkeppnishæfni félagsins á alþjóðlegum vettvangi.